

**ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
КАК ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**EMPLOYERS' ASSESSMENT OF COMPETENCES OF FUTURE SPECIALISTS
IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SPHERE AS THE BASIS
OF IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL PROCESS**

УДК 378.14

DOI: 15372/PEMW20160214

Е. В. Балганова

*Сибирский институт управления – филиал
РАНХиГС, Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: elena-balganova@mail.ru*

Balganova, E. V.

*Siberian Institute of Management – the branch
of Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Novosibirsk,
Russian Federation, e-mail: elena-balganova@mail.ru*

Н. Н. Богдан

*Сибирский институт управления – филиал
РАНХиГС, Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: bogdan-nn@mail.ru*

Bogdan, N. N.

*Siberian Institute of Management – the branch
of Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Novosibirsk,
Russian Federation, e-mail: bogdan-nn@mail.ru*

Аннотация. *Статья посвящена изложению результатов предпринятого авторами исследования мнения работодателей о качестве подготовки студентов и выпускников по направлению «Управление персоналом» в отношении профессиональных и общепрофессиональных компетенций. Авторами выявлены многочисленные несоответствия и противоречия между значимостью компетенций, их востребованностью и степенью сформированности. В статье приводятся рассуждения о причинах расхождений в оценках работодателей и требованиях государственного образовательного стандарта и намечаются направления работы по усилению влияния работодателей на процессы профессиональной подготовки.*

Abstract. *The article is devoted to the research results on the employers' view about the quality of students training in the area of Personnel Management. This research investigated professional and general competencies. The authors found out many contradictions between the significance of competencies, their demand and degree of formation. The paper studies the reasons of contradictions in the employers' assessment and requirements of State Educational Standards. The authors highlight the directions in strengthening the employers' influence on the training.*

Ключевые слова: *управление персоналом, общепрофессиональные и профессиональные компетенции специалистов, оценка работодателем качества подготовки.*

Key words: *personnel management, the general professional and professional competences of specialists, employer's assessment of training quality*

Для цитаты: *Балганова Е. В., Богдан Н. Н. Оценка работодателями компетенций будущих специалистов в сфере управления персоналом как основа совершенствования образовательного процесса // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6. № 2. С. 290–296. DOI: 15372/PEMW20160214.*

For citation: *Balganova E. V., Bogdan N. N. [Employers' assessment of competences of future specialists in the human resource management sphere as the basis of improvement of educational process]. Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world, 2016, vol. 6, no. 2. pp. 290–296. DOI: 15372/PEMW20160214 (in Russ).*

Введение. Государственные реформы в сфере высшего образования в России направлены на достижение качества образования, адекватного современным требованиям социума и социально-экономическим условиям. Именно качество образовательного процесса становится фактором, обеспечивающим достижение целей образования [1].

Изучение научных публикаций показывает, что, рассматривая качество профессионального образования, авторы выделяют среди его составляющих (наряду с качеством образовательного процесса и качеством системы) качество результата – соответствие уровня подготовленности выпускника требованиям социума (В. И. Байденко, В. А. Долятовский, И. А. Зимняя, Н. А. Селезнева, А. И. Субетто и др.). При этом практически все исследователи сходятся в том, что ключевой задачей является обеспечение соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям государства и общества в лице работодателей [2; 3; 4; 5].

Именно поэтому на государственном уровне предпринимаются меры по усилению влияния работодателей на образовательный процесс в вузах: привлечение их к разработке образовательных стандартов, аккредитации образовательных программ, обеспечению практической направленности обучения. Так, в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплено право объединений работодателей проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ [6]. Кроме того, Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № ФЗ-122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 закона «Об образовании Российской Федерации» установлено, что формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов к результатам освоения образовательных программ осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов, к разработке которых привлекаются профессиональные сообщества и работодатели в конкретной сфере деятельности [7].

Таким образом, работодатели становятся заказчиками и прямыми потребителями результатов профессионального образования, могут влиять на его содержание и объективно оценивать качество подготовки выпускников.

Постановка задачи. Именно поэтому необходимо изучать представления работодателей как о наиболее значимых и востребованных компетенциях, так и об уровне их сформированности у выпускников [8; 9]. Оценка работодателями качества профессиональной подготовки позволяет обнаружить несоответствия между общественными ожиданиями и реальными умениями молодых специалистов и на этой основе вносить изменения в практику образовательной деятельности.

Методология и методика исследования. В основу предпринятого нами социологического исследования положена методология компетентностного подхода, который предполагает оценку качества профессионального образования через компетенции выпускника, являющиеся интегральным результатом освоения образовательной программы. Кроме того, в исследовании применялся сравнительный подход, предполагающий сопоставление требуемых компетенций в практике и их фактической сформированности в процессе обучения.

Целью исследования стало выявление значимости, востребованности и уровня сформированности компетенций двух групп – общепрофессиональных и профессиональных – будущих специалистов в сфере управления персоналом¹. В рамках исследования проведен экспертный опрос руководителей и работников кадровых служб организаций г. Новосибирска.

Экспертам предлагалось оценить значимость компетенций, которыми должен обладать бакалавр по направлению подготовки «Управление персоналом» в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом [10]. Каждую компетенцию эксперт оценивал по пятибалльной шкале по степени их «нужности» (необходимости, полезности) для специалистов.

Результаты исследования. Анализ экспертных оценок позволил выделить наиболее значимые (средний балл $\geq 4,8$) и наименее значимые (средний балл < 3) компетенции бакалавров. В результате определена группа компетенций наибольшей и наименьшей значимости (таблица).

¹Исследование проводилось в 2014–2015 гг. при участии студентов и выпускников кафедры управления персоналом Сибирского института управления – филиала РАНХиГС. В опросе участвовало 66 экспертов, представляющих 44 организации различных отраслей экономики: образовательных, органов государственного и муниципального управления, здравоохранения, транспорта, промышленности, строительства, сферы торговли и услуг. Опрос проводился по специально разработанным анкетам.

**Экспертная оценка значимости профессиональных компетенций бакалавра
по направлению подготовки «Управление персоналом»**

Компетенции	Оценка значимости, средний балл
<i>Компетенции, имеющие высокую значимость</i>	
1. Умение составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции)	5,0
2. Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов	5,0
3. Знание процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, применения дисциплинарных взысканий	5,0
4. Владение навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	4,97
5. Знание основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умение применять их на практике	4,94
6. Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	4,93
7. Знание основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умение применять их на практике	4,93
8. Знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности	4,89
9. Знание требований и владение навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников	4,86
10. Приверженность этическим ценностям: уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, терпимость	4,84
<i>Компетенции, имеющие низкую значимость</i>	
1. Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	2,94
2. Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способность преодолевать локальное сопротивление изменениям	2,78
3. Владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом	2,66
4. Владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающим эффективную профессиональную деятельность	2,66
5. Владение технологиями управления безопасностью труда персонала	2,65

Обращает на себя внимание, что в перечне компетенций, получивших высокие оценки значимости, большая часть необходима для обеспечения прикладных аспектов деятельности – отдельных операций и процедур в рамках кадровых процессов (с 1-й по 8-ую), а остальные – для реализации этических принципов профессиональной деятельности (например, исключения дискриминации, обеспечения социальной ответственности и др.). Если первые требуют владения технологиями, то вторые – наличия устойчивой системы личностных и профессиональных ценностей.

Среди компетенций, получивших у экспертов низкие оценки значимости, оказались так называемые «избыточные» компетенции, не востребованные реальной практикой профессиональной деятельности менеджеров по персоналу в большинстве организаций. Так, первые три компетенции в экспертном перечне необходимы на более высоком уровне управления, чем сегодня занимают менеджеры по персоналу. Компетенция «владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающим эффективную профессиональную деятельность» не требуется ввиду отсутствия постоянного контакта специалистов кадровых служб с иностранными работниками, а компетенция «владение технологиями управления безопасностью труда персонала» не нужна, потому что, как правило, в современных организациях созданы целые подразделения (отделы) по охране труда и технике безопасности либо есть профильные специалисты.

Помимо оценки значимости компетенций, экспертам предлагалось дополнить перечень компетенциями, которые, по их мнению, необходимы менеджерам по управлению персоналом. Не все эксперты воспользовались данной возможностью, что может свидетельствовать о том, что представители работодателей удовлетворены перечнем компетенций, содержащихся в образовательном стандарте, либо о пассивной позиции, недопонимании своей роли и возможности влияния на качество подготовки специалистов. Тем не менее среди предложенных компетенций чаще всего встречаются следующие:

- способность работать самостоятельно и брать на себя ответственность,
- способность к самоорганизации и планированию, критике и самокритике,
- умение адаптироваться к новым ситуациям, выстраивать конструктивные коммуникации с коллективом и специалистами других подразделений.

Таким образом, экспертами добавлены компетенции, которые можно отнести к личностно-профессиональным, что наряду с высокими оценками значимости профессионально-этических способностей менеджера по персоналу подчеркивает необходимость этой группы компетенций.

Полученные данные согласуются с ответами экспертов на вопрос «Какие личностные качества молодого специалиста для Вас важнее всего при приеме на работу?». Абсолютное большинство экспертов (93%) перечислили такие личностные качества, как «желание трудиться», «внимательно и добросовестно относиться к делу», «стремиться достичь реального результата», «коммуникабельность», «стрессоустойчивость», «лидерский потенциал», «уверенность в себе», «гибкость мышления», «обучаемость» и др., то есть назвали компетенции, которые обеспечивают эффективное поведение человека в деловой среде.

Оценка экспертами общепрофессиональных компетенций, которые чаще всего требуются специалистам в сфере управления персоналом в современных условиях, позволила установить их иерархию. Так, первое место заняли такие компетенции, как «*способность организовать свою работу, быть дисциплинированным*» (85%). Далее по степени важности компетенции ранжируются следующим образом: «*способность брать на себя ответственность*» (63%), «*способность эффективно представлять результаты труда*» и «*стремление к усвоению знаний, умений и навыков на практике*» (62%).

Эти компетенции можно отнести к личностно-профессиональным, так как их формирование происходит на основе развития профессионально важных качеств личности – ответственности, самостоятельности, стойкой мотивации к саморазвитию.

Менее востребованной оказалась такая компетенция, как «*Теоретические знания в области управления персоналом*» (44%).

Определение уровня сформированности общепрофессиональных компетенций проводилось экспертами у студентов 3 курса, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» и прошедших практику в их организациях, а также молодых специалистов, трудоустроившихся в последние 2–3 года. Анализ результатов показал, что наиболее сформированы у студентов и молодых специалистов такие компетенции, как «*теоретические знания в области управления персоналом*» и «*стремление к обучению*» (96,2%) а также «*следование социальным стандартам и нравственно-этическим ценностям*» (94,2%). Таким образом, наименее сформированными оказались наиболее востребованные компетенции.

Так, при ответе на вопрос о «проблемных зонах» в подготовке будущих специалистов эксперты отметили, что в большом дефиците находятся навыки самоорганизации: «пунктуальность», «способность правильно распоряжаться своим временем», «умение решать проблемы», «умение ставить цели и достигать их» и др. При этом степень расхождения по всем компетенциям существенна: так, «способность организовать свою работу» высоко востребована и недостаточно, по мнению экспертов, сформирована, в то время как теоретические знания отлично сформированы, но в меньшей степени востребованы.

Анализ оценки экспертами требуемых и сформированных компетенций из группы профессиональных показал аналогичные результаты – существенное несоответствие между представлениями работодателей о том, что будущие специалисты должны уметь и что они умеют в реальности. Из требуемых профессиональных компетенций работодатели особое внимание уделяют следующим: «*умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых*

документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами» (96%), «владение навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда» (92%), «владение навыками составления кадровой отчетности» (89%), «навыки в области подбора и отбора персонала» (86%). То есть эксперты большое значение придают компетенциям, необходимым для успешной реализации организационно-управленческой и информационно-аналитической деятельности.

В то же время у студентов лучше всего сформированы такие профессиональные компетенции, как «навыки в области подбора и отбора персонала» (61%), «владение формами и методами оценки персонала» (56%), «навыки в области мотивации и стимулирования персонала» (42%).

Соотнесение требуемых и сформированных компетенций показывает, что в ряде случаев высоко требуемые профессиональные компетенции слабо или совсем не сформированы (например, «умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами», «владение навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда», «владение навыками составления кадровой отчетности»). Такие не менее значимые профессиональные компетенции, как «умение составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня», «владение навыками выявления потребности в обучении...», по оценкам экспертов, сформированы лишь у некоторых студентов.

Почти треть экспертов (27%) отмечали, что за время учебной практики оценить сформированность компетенций у молодого специалиста весьма затруднительно, так как, по их мнению, компетенции формируются непосредственно в процессе практической деятельности в течение как минимум одного года. Нельзя не согласиться с данной точкой зрения. Это еще раз подтверждает необходимость установления тесной связи обучения с практикой реальной профессиональной деятельности.

Выводы. Таким образом, проведенное исследование показывает, что в настоящее время имеет место несоответствие качества подготовки будущих специалистов в сфере управления персоналом и требований работодателей. Причем это проявляется в отношении как содержания компетенций, которыми они должны владеть, так и степени их сформированности. Преодоление этого разрыва, на наш взгляд, возможно при принятии соответствующих мер, а именно: 1) внесения изменений в федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» в части уточнения перечня компетенций и их формулировок; 2) внесения корректив в учебные планы и рабочие программы дисциплин с целью усиления практико-ориентированности учебного процесса; 3) привлечения работодателей к сотрудничеству в различных формах (разработке образовательной программы, организации практик, проведению практических занятий и др.). Помимо повышения качества образовательного процесса, это будет способствовать реализации государственных задач по усилению влияния работодателей на профессиональную подготовку кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **О Концепции** Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 07 февр. 2011 г. № 163-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 9. Ст. 1255.
2. **Байденко В. И., Селезнева Н. А.** Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования нового поколения как комплексная норма качества высшего образования: общая концепция и модель // Проблемы стандартизации в образовании и пути их решения. М.: Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2009.
3. **Долятовский В. А., Мазур О. А., Мелешко Е. Н.** Измерение и управление качеством подготовки специалистов с высшим образованием. Ростов н/Д; Невинномысск, 2003.
4. **Зимняя И. А.** Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] // Эйдос: интернет-журнал. 2006. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (дата обращения: 15.08.2015).
5. **Субетто А. И.** Оценочные средства и технологии аттестации качества подготовки специалистов в вузах: методология, методика, практика. – Гатчина: Изд-во Ленингр. обл. ин-та экономики и финансов, 2006.

6. **Об образовании** в Российской Федерации: федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ: [ред. от 13.07.2015] // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
7. **Трудовой кодекс** Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: [ред. от 13.07.2015] // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
8. **Сливина Т. А.** Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2008.
9. **Ангеловский А. А.** Формирование конкурентоспособности студентов в процессе профессиональной подготовки в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2004.
10. **Об утверждении** и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»): приказ М-ва образования и науки Рос. Федерации от 24 дек. 2010 г. № 2073: [ред. от 31.05.2011] // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполн. власти. 2011. № 17. С. 16.

REFERENCES

1. **O Kontseptsii Federalnoy tselevoy programmy razvitiya obrazovaniya na 2011–2015 gody: rasporyazhenie Pravitelstva Ros. Federatsii ot 07 fevr. 2011 g. No. 163-r** [Governmental Decree No. 163-r of the Russian Federation of February 07, 2011 «On the concept of the Federal target program of the development of education in 2011–2015»]. *Sobr. zakonodatelstva Ros. Federatsii = Official gazette of Russian Federation*, 2011, no. 9. Art. 1255.
2. **Baydenko V. I., Selezneva N. A.** *Gosudarstvennyy obrazovatelnyy standart vysshego professionalnogo obrazovaniya novogo pokoleniya kak kompleksnaya norma kachestva vysshego obrazovaniya: obshchaya kontseptsiya i model* [State Educational Standard of higher education of new generation as a complex standard of quality of higher education: general concept and model]. *Mezhdunarod. nauch.-prakt. konf. «Problemy standartizatsii v obrazovanii i puti ih resheniya* [Proceedings of Internat. Sci. Conf. «The problems of standardization in education and their solution»]. Moscow, 2009.
3. **Dolyatovskii V. A., Mazur O. A., Meleshko E. N.** *Izmerenie i upravlenie kachestvom podgotovki spetsialistov s vysshim obrazovaniem* [The measurement and quality management of specialists further training]. Rostov-on-Don, 2003.
4. **Zimniaya I. A.** *Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezultata sovremennogo obrazovaniya* [Key competences as a new paradigm of modern education]. Available at: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (accessed August 15, 2015).
5. **Subetto A. I.** *Otsenochnye sredstva i tekhnologii attestatsii kachestva podgotovki spetsialistov v vuzakh: metodologiya, metodika, praktika: (monografiya)* [Estimated means and technologies of certification of quality of training of experts in higher education institutions: methodology, technique, practice (monograph)]. Gatchina, 2006.
6. **Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii: Federalnyy zakon No. 273-FZ ot 29.12.2012** [Federal law No. 273-FZ of the Russian Federation of December 29, 2012 «On education in the Russian Federation»]. Available at: <http://минобрнауки.рф/документы/2974> (accessed September 27, 2015).
7. **Trudovoy kodeks Rossiyskoj Federatsii: feder. zakon ot 30 dek. 2001 g. No. 197-FZ: [red. ot 13.07.2015]** (Federal law No. 197-FZ of the Russian Federation of December 30, 2001 «Labor code of the Russian Federation»). *Sobr. zakonodatelstva Ros. Federatsii = Official gazette*, 2002, no. 1 (part. 1). p. 3.
8. **Slivina T. A.** *Formirovanie konkurentosposobnoy lichnosti budushchego spetsialista v obrazovatelnom protsesse vuza*. [Formation of the competitive professional in educational process of higher institution]. Krasnoyarsk, 2008.
9. **Angelovsky A. A.** *Formirovanie konkurentosposobnosti studentov v protsesse professionalnoy podgotovki v vuze* [The formation of students' competitiveness when professionally trained at university]. Magnitogorsk, 2004.
10. **Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie federalnogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professionalnogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 080400 Upravlenie personalom (kvalifikatsiya (stepen) «bakalavr»): prikaz M-va obrazovaniya i nauki Ros. Federatsii ot 24 dek. 2010 g. No. 2073: [red. ot 31.05.2011]** (Order No. 2073 of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of December 24, 2010 «On endorsement and introduction of the Federal State Educational Standard of higher education in the major 080400 «Personnel management» (Bachelor degree)). *Byul. normativnykh aktov federalnykh organov ispoln. Vlasti = Legislative acts of executive power*, 2011, no. 17. pp. 16.

Информация об авторах

Балганова Елена Владимировна – старший преподаватель, кафедра управления персоналом, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС (630112, г. Новосибирск, Нижегородская, 6, e-mail: elena-balganova@mail.ru).

Богдан Надежда Николаевна – кандидат социологических наук, доцент, кафедра управления персоналом, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС (630112, г. Новосибирск, Нижегородская, 6, e-mail: bogdan-nn@mail.ru).

Принята редакцией: 29.03.2016

Information about the authors

Elena V. Balganova – Senior Teacher at the Chair of Personnel Management at Siberian Institute of Management the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (6 Nizhegorodskaya str., 630112 Novosibirsk, e-mail: elena-balganova@mail.ru).

Nadezhda N. Bogdan – Candidate of Sociology, Associate Professor at the Chair of Personnel Management at Siberian Institute of Management the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (6 Nizhegorodskaya str., 630112 Novosibirsk, e-mail: bogdan-nn@mail.ru).

Received on March 29, 2016