

УДК 378(571.53)
ББК 74.58(2Рос)

Д.В. Братищенко

**ЗНАЧИМОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРА
ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ:
ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ***

Приведены данные экспертного опроса работодателей Иркутска о степени значимости компетенций, которыми, в соответствии с проектом федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, должен обладать бакалавр по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом».

Ключевые слова: управление персоналом, бакалавриат, компетенции, федеральный государственный образовательный стандарт, высшее профессиональное образование, опрос работодателей.

D.V. Bratischenko

**IMPORTANCE OF COMPETENCES OF BACHELOR
OF PERSONNEL MANAGEMENT:
EVALUATION BY EMPLOYERS**

The article presents data of expert poll of employers in Irkutsk concerning the importance of competences specified by the Federal state educational standard of higher professional education for Bachelor of Personnel Management (080400.62).

Keywords: personnel management, Bachelor's program, competences, the Federal state educational standard, higher professional education, employer poll.

В контексте преобразований российской высшей школы разрабатываемые федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования основываются на компетентностном подходе. В соответствии с данным подходом, известным в зарубежной практике как обучение на основе компетенций, результатом процесса обучения выступают знания, умения, навыки, а уровень их сформированности и развития является показателем качества образования.

В данной статье рассмотрено содержание проекта федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр») [2].

В соответствии с проектом стандарта основная образовательная программа бакалавриата предусматривает изучение следующих учебных циклов:

- гуманитарный, социальный и экономический;
- математический и естественнонаучный;
- профессиональный [2, с. 18].

* Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

В свою очередь, каждый учебный цикл имеет обязательную и вариативную часть. Входящие в обязательную часть дисциплины призваны сформировать и развить у студентов компетенции в соответствии с направлением подготовки. При этом каждая дисциплина взаимосвязана с определенным набором компетенций.

Вариативная часть цикла позволяет, во-первых, расширить и (или) углубить компетенции, определяемые содержанием обязательных дисциплин, а во-вторых, учесть потребности регионального рынка труда.

Применение компетентного подхода, наряду с формированием вариативной части образовательной программы, способно повысить степень соответствия подготовки выпускников вузов требованиям рынка труда. Однако, как показывает практика, немногие из числа работодателей (36,7%) готовы участвовать в разработке образовательных программ [1, с. 26]. В этой ситуации активную роль должны взять на себя непосредственно учреждения ВПО.

В январе 2011 г. в Иркутске был проведен экспертный опрос представителей работодателей. В опросе приняли участие 23 организации, представляющие различные виды экономической деятельности: торговля, транспорт, связь, финансовые и деловые услуги, строительство, промышленность, медицина, энергетика, добыча полезных ископаемых.

В качестве экспертов выступили работники кадровых служб и руководители структурных подразделений, принимающие участие в отборе сотрудников на должности, требующие наличия образования в области управления персоналом. Экспертам предлагалось оценить степень значимости компетенций, которыми, в соответствии с проектом нового стандарта, должен обладать бакалавр по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом». Каждую компетенцию эксперт оценивал по пятибалльной шкале (наивысшее значение — пять баллов) дважды, сначала исходя из ее значимости для своей организации, затем — для регионального рынка труда в целом (таб.).

**Экспертная оценка значимости компетенций бакалавра
по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом»***

Компетенция	Оценка эксперта, значимости компетенции		Компетенция	Оценка эксперта, значимости компетенции	
	для своей организации	для рынка труда в целом		для своей организации	для рынка труда в целом
ОК-1	3,00	3,48	ПК-28	3,65	4,13
ОК-2	3,04	3,52	ПК-29	4,09	4,22
ОК-3	3,91	4,17	ПК-30	4,57	4,65
ОК-4	2,65	3,09	ПК-31	4,13	4,35
ОК-5	4,61	4,70	ПК-32	4,45	4,41
ОК-6	4,91	4,78	ПК-33	4,13	4,26
ОК-7	4,78	4,78	ПК-34	4,43	4,48
ОК-8	4,70	4,74	ПК-35	4,65	4,61
ОК-9	4,57	4,52	ПК-36	4,30	4,52
ОК-10	4,70	4,70	ПК-37	4,26	4,43
ОК-11	4,74	4,74	ПК-38	3,00	3,70
ОК-12	4,43	4,70	ПК-39	3,96	4,43
ОК-13	3,96	4,48	ПК-40	3,83	4,43
ОК-14	3,83	4,26	ПК-41	3,70	4,17
ОК-15	2,43	3,52	ПК-42	4,26	4,61
ОК-16	2,91	3,65	ПК-43	3,52	4,04

Окончание табл.

Компетенция	Оценка эксперта, значимости компетенции		Компетенция	Оценка эксперта, значимости компетенции	
	для своей организации	для рынка труда в целом		для своей организации	для рынка труда в целом
ОК-17	3,61	3,78	ПК-44	4,17	4,35
ОК-18	4,52	4,65	ПК-45	3,13	3,39
ОК-19	4,04	4,17	ПК-46	2,61	3,09
ОК-20	4,30	4,61	ПК-47	2,83	3,35
ОК-21	4,09	4,26	ПК-48	3,13	3,74
ОК-22	3,65	4,43	ПК-49	3,52	3,87
ОК-23	3,00	3,30	ПК-50	3,70	4,00
ОК-24	3,96	4,22	ПК-51	3,78	4,13
ПК-1	4,22	4,57	ПК-52	3,45	4,41
ПК-2	4,13	4,48	ПК-53	3,70	3,83
ПК-3	4,22	4,65	ПК-54	4,26	4,48
ПК-4	4,26	4,52	ПК-55	3,39	4,09
ПК-5	4,48	4,70	ПК-56	4,04	4,57
ПК-6	4,43	4,70	ПК-57	2,96	3,65
ПК-7	4,35	4,65	ПК-58	2,96	3,57
ПК-8	3,13	4,17	ПК-59	3,70	4,13
ПК-9	3,65	4,17	ПК-60	3,64	3,86
ПК-10	3,17	4,00	ПК-61	4,35	4,61
ПК-11	3,30	3,96	ПК-62	3,78	4,00
ПК-12	3,78	4,39	ПК-63	3,91	4,13
ПК-13	3,57	4,43	ПК-64	2,74	3,39
ПК-14	3,35	4,17	ПК-65	2,87	3,48
ПК-15	4,13	4,57	ПК-66	3,48	4,22
ПК-16	4,35	4,61	ПК-67	2,48	3,13
ПК-17	4,39	4,78	ПК-68	3,43	3,74
ПК-18	4,26	4,43	ПК-69	4,04	4,22
ПК-19	3,39	3,83	ПК-70	4,13	4,52
ПК-20	3,22	3,74	ПК-71	3,39	4,09
ПК-21	3,04	3,61	ПК-72	4,17	4,43
ПК-22	4,65	4,70	ПК-73	3,52	4,00
ПК-23	4,78	4,65	ПК-74	4,04	4,39
ПК-24	3,70	3,70	ПК-75	4,09	4,26
ПК-25	3,61	3,91	ПК-76	3,35	4,39
ПК-26	3,70	4,04	ПК-77	3,26	4,00
ПК-27	3,13	3,65	ПК-78	3,96	4,35

* Коды компетенций указаны в соответствии с проектом ФГОС по направлению подготовки «Управление персоналом» (бакалавриат).

Анализ экспертных оценок позволяет выделить три наиболее значимые (4,78 балла) компетенции бакалавров по управлению персоналом. Так, для рынка труда в целом к ним относятся следующие компетенции:

- умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);

- знание принципов и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умение применять их на практике (ПК-17);

- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОК-7).

Наиболее низкую оценку значимости для регионального рынка труда получили следующие компетенции:

- умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи (ОК-4);
- владение методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-46);
- умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-67).

Кроме оценки значимости компетенций, содержащихся в проекте стандарта, эксперты могли предложить дополнительные компетенции, которые, по их мнению, необходимы менеджерам по управлению персоналом. Предложенные экспертами компетенции можно разделить на несколько групп:

1. Комплексные компетенции, которые формируются в течение всего образовательного и воспитательного процесса в вузе:

- умение думать и решать поставленные задачи по схеме: анализ ситуации, постановка цели, описание результатов, критериев, выбор методов, принятие решения и оценка результата.

2. Комплексные компетенции, характеризующие системное видение управления персоналом в организации, владение системным и процессным подходами в управлении персоналом:

- видение стратегии, процесса и системы управления персоналом в целом;

- управление процессом: планирование процесса в соответствии со стратегией и целями деятельности организации, составление бюджета затрат на персонал, планирование конкретных мероприятий и т.д.;

- построение и регламентация процесса управления персоналом, разработка стандартов и документов в рамках процесса;

- организация эффективного процесса оценки персонала во взаимосвязи с системой обучения, развития (работа с кадровым резервом) и мотивации персонала.

3. Частные компетенции, характеризующие навыки реализации отдельных функций кадрового менеджмента:

- способность проектировать методы поиска персонала в зависимости от вакансии;

- способность проектировать методы оценки и отбора персонала в зависимости от вакансии;

- знание процедуры оформления на работу иностранных граждан;

- построение системы мотивации персонала.

4. Частные компетенции, характеризующие развитие коммуникативных навыков и психологических знаний в управлении персоналом:

- умение сглаживать конфликты, обладание навыками эффективного общения;

- обладание навыками в области практической конфликтологии, умение выявлять причины возникновения конфликтов, находить способы их разрешения и предотвращения.

Стоит отметить, что при условии организации регулярного сотрудничества вузов с профильными работодателями региона существует возможность выявить значительное количество дополнительных компетенций, необходимых выпускникам различных направлений подготовки. Дополнительные компетенции могут быть сформированы и развиты у студентов при изучении дисциплин как обязательной, так и вариативной части.

В заключение необходимо сказать, что при оценке набора компетенций, содержащихся в образовательных стандартах нового поколения, следует учитывать, что работодатели являются только одной из заинтересованных сторон. Помимо них к таковым следует отнести государство и общество, а также самих студентов и их родителей. Все вышеуказанные группы рассматривают систему университетского образования исходя из собственных интересов. Таким образом, низко оцененные экспертами компетенции могут иметь высокую степень значимости для государства, общества или обучающихся.

Список использованной литературы

1. Винокуров М.А. Сотрудничество вузов и работодателей / М.А. Винокуров, Д.В. Братищенко // Alma mater = Вестник высшей школы. — 2010. — № 6. — С. 24–27.
2. Проект приказа Минобрнауки России об утверждении и введении в действие ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400.62 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»). — URL: http://mon.gov.ru/files/materials/8065/10.12.10-080400_B.pdf.

Referenses

1. Vinokurov M.A. Sotrudnichestvo vuzov i rabotodatelei / M.A. Vinokurov, D.V. Bratishchenko // Alma mater = Vestnik vysshei shkoly. — 2010. — № 6. — S. 24–27.
2. Proekt prikaza Minobrnauki Rossii ob utverzhenii i vvedenii v deistvie FGOS VPO po napravleniyu podgotovki 080400.62 «Upravlenie personalom» (kvalifikatsiya (stepen') «bakalavr»). — URL: http://mon.gov.ru/files/materials/8065/10.12.10-080400_B.pdf.

Информация об авторе

Братищенко Дмитрий Владимирович — ассистент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: bratishchenko@gmail.com.

Author

Bratishchenko Dmitry Vladimirovich — Junior Instructor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: bratishchenko@gmail.com.