

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-2-6

УДК 378

**ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ
СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД**

Балганова Е.В., Богдан Н.Н., Музыченко Е.А.

Цель: рассмотреть применение компетентностного подхода к подготовке специалистов в сфере менеджмента персонала в системе высшего профессионального образования, обосновать необходимость введения в программу профессиональной подготовки бакалавра специальных курсов, в ходе освоения которых у студентов могут быть сформированы профессионально значимые личностные компетенции.

Методология работы: теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблемам профессиональных компетенций/компетентности и моделирование взаимосвязи понятий, структурно-содержательный анализ Федерального государственного образовательного стандарта ВПО по направлению «Управление персоналом», эмпирическое исследование предпосылок и готовности к освоению профессиональных компетенций у студентов с помощью комплекса психолого-педагогических методик.

Результаты: представлен обзор взглядов, концепций компетентностного подхода и модель взаимосвязи понятий.

Описаны результаты апробации внедрения в программу профессиональной подготовки менеджеров по персоналу специальных курсов, изучение которых привело к росту у студентов психологической компетентности, формированию рефлексивной позиции, что станет основой их профессионального развития и успешной профессиональной деятельности.

Область применения результатов: система высшего профессионального образования.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетентность, квалификация, профессиональные и общекультурные компетенции, федеральный государственный образовательный стандарт ВПО.

EDUCATION OF HUMAN RECOURSES MANAGERS: COMPETENCE APPROACH

Balganova E.V., Bogdan N. N., Muzychenko E.A.

Purpose: to study the competence approach using in the field of human resources management in higher vocational education and to prove the necessity of special courses introduction which helps bachelor to form professional important competences in the course of academic activity.

Methodology: theoretical analysis of psychology and pedagogical literature on a subject of competence and structural and content analysis of the Federal state high educational standard in "Human recourses Management", empirical research of backgrounds and students readiness to develop professional skills with the help of complex psychological and pedagogical methods.

Results: in the article an overview of attitudes, concepts of competence approach and relationship of concepts model are provided.

The results of testing of the implementation the special courses in the professional training of HR managers, that has led to the students' psychological competence increase, a reflective position forming that will be the basis of their professional development and a successful career.

Practical implications: higher education system.

Keywords: competency building approach, managerial skill, qualification, professional and cultural competences, federal state educational standard of higher voca-

tional education.

Развитие современного профессионального образования сопровождается появлением большого числа различных подходов к подготовке специалистов. Среди них известные и устоявшиеся (знание-центристский, системный, деятельностный, комплексный, личностно-ориентированный, личностно-деятельностный) и относительно новые, вошедшие в теорию и практику сравнительно недавно (ситуационный, контекстный, полипарадигмальный, информационный и др.). К последним относится и компетентностный подход. [7,5]

Если методологические основы подходов, входящих в первую группу, разработаны с позиций философии образования, психологии, педагогики и широко представлены в научно-педагогической литературе, то вторая группа подходов еще не получила достаточного научного обоснования, хотя находит все большее признание среди исследователей и практиков. В последнее время внимание как ученых-теоретиков, так и специалистов-практиков приковано к компетентностному подходу, ставшему одним из приоритетных направлений в исследовании развития и реформирования профессионального образования. [8].

В настоящее время опубликовано много работ, посвященных проблемам применения данного подхода в теории и практике высшей школы (В.И. Байденко, А.А. Вербицкий, В.В. Краевский, Т.И. Шамова и др.).

Анализ различных публикаций, посвященных появлению и развитию идеи компетентностного подхода, показал, что первоначально речь шла о профессиональных компетенциях личности как цели образования. При этом компетентность понималась как углубленное знание предмета или приобретенное умение. По мере освоения понятия происходило расширение его содержания. В настоящее время большинство авторов полагают, что понятие компетентности гораздо шире понятий «знание», «умение», «навык», «...включает их в себя, наряду с мотивационной, этической, социальной, поведенческие составляющие...» [4].

Вместе с тем, для понятия «компетентность» сегодня не существует единственного определения, разные авторы вкладывают различный смысл в его содержание. Кроме того, существует множество производных термина – «компетентности», «компетенция», «компетенции».

Обобщение взглядов на трактовку понятий показывает, что имеют место, как минимум, два подхода: признание данных понятий совпадающими, тождественными или их дифференциация по каким-либо параметрам.

Анализ существующих определений позволяет выявить общие признаки, определяющие сущность категории «компетентность»:

– компетентность неотделима от деятельности, связана с ее эффективностью, и, по выражению В. Хутмакера, больше тяготеет к понятийному полю «как делает», чем «что делает»;

– компетентность не может быть оценена как отвлеченное качество; для оценки компетентности необходимо ориентироваться на ее реальные проявления в деятельности: результаты, поведение человека в целом;

– компетентность включает в себя способности, знания, умения, навыки, волевые и эмоциональные компоненты;

– компетентность соотносится с ценностно-смысловыми характеристиками личности (цели, ценности, мотивы);

– компетентность не сводима к простой сумме черт личности или набору функций; вместе они должны давать синергетический эффект в виде эффективной деятельности. [3].

Нами предлагается понимание компетентности как *системной интеграции знаний, умений, навыков (профессиональных – если речь идет о профессиональной компетентности), профессионально важных качеств личности, а также ее готовности и способности реализовать их в деятельности и поведении для достижения требуемых результатов*. В основе компетентности лежит совокупность составляющих ее компетенций. Таким образом, компетенции – своеобразные единицы компетентности. Поскольку компетентность может

проявляться в различных видах деятельности, то можно говорить о профессиональной, управленческой, коммуникативной, социальной и т.п. компетентности.

Сущностные характеристики компетентности положены в основу нового подхода к профессиональному образованию, принципиально отличающемуся от квалификационной модели образования. «Цель профессионального образования – указывает в своей работе В.Д. Шадриков – состоит не только в том, чтобы научить человека что-то делать, приобрести профессиональную квалификацию, но и в том, чтобы дать ему возможность справляться с различными деловыми и жизненными ситуациями и работать в группе» [9].

Таким образом, компетентностный подход в образовании связан не только с приобретением знаний, обучением выполнению конкретных функций, но и с формированием необходимых для успешной профессиональной деятельности способностей.

Моделью, отражающей взаимосвязь понятий, может выступать треугольник, стороны которого представляют собой три «К» – квалификация, определяемая видом и степенью профессиональной подготовки, качества личности как основа формирования компетенций; компетенции как способности, необходимые для выполнения работы. Все вместе данные составляющие образуют компетентность, которая является одновременно требованием и условием эффективной деятельности (рис.1).



Рис. 1. Взаимосвязь компетентности и качеств личности, компетенций, квалификации

В качестве результата реализации компетентного подхода в профессиональном образовании выступает формирование «компетентного специалиста». При этом, как правило, данное понятие расшифровывается через перечень компетенций (или описание «модели компетенций»), которыми специалист должен владеть. [2].

Обобщение взглядов различных авторов показывает, что, когда речь идет о квалификации как следствии овладения знаниями, умениями и навыками, акцент делается на том, какими должны быть эти знания, умения и навыки. Когда же рассматриваются компетенции как свойства личности, на первый план выдвигается классификация их составляющих.

В литературе описано множество классификаций компетенций. Для разной деятельности выделяют различные виды компетенций (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.А. Петровская и др.). Однако И.А. Зимняя подчеркивает, что ни одна из классификаций не может быть совершенной [4].

Чаще всего выделяются компетенции профессиональные (профессионально-ориентированные) и общие (универсальные, ключевые, базовые и т.д.).

Данный подход нашел отражение в новых образовательных стандартах высшего образования в России, где акцент смещен с содержания образования на его результат: взамен существовавших ранее требований к минимуму содержания установлены требования к результатам освоения основной образовательной программы в форме компетенций, при этом компетенции разбиты на две группы: общекультурные и профессиональные. Первые менее жестко привязаны к объекту и предмету труда, а вторые обеспечивают успешную профессиональную деятельность.

В отличие от действовавших ранее стандартов, федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) не содержит деления циклов дисциплин на федеральный, региональный и вузовский компоненты, а каждый учебный цикл включает в себя базовую и вариативную части.

В новом поколении стандартов предусмотрено расширение свободы ву-

зов. Так, государственные образовательные стандарты первого (1995г.) и второго (2000 г.) поколений включали перечень дисциплин, определяли их содержание в дидактических единицах и объем в академических часах, отступить от которых вуз не имел права. ФГОС также определяет перечень дисциплин, однако учебно-методическими объединениями могут быть созданы примерные (ориентировочные) основные образовательные программы по конкретным направлениям подготовки. При этом ФГОС определяет, например, для бакалавриата в качестве базовой (обязательной) по набору дисциплин лишь половину образовательной программы, а для магистратуры вариативная часть составляет более 70%. [10].

В базовой части программы вместо дидактических единиц и академических часов на первое место поставлены требования к формируемым у студента в результате изучения соответствующего цикла дисциплин компетенциям. Содержательное наполнение второй (вариативной, или профильной) половины образовательной программы становится прерогативой вуза. Подобный принцип построения стандарта позволяет вузам разрабатывать программы с учетом потребностей регионального рынка труда, научных и образовательных традиций, собственных методических наработок и т.п.

В рамках нашего исследования с целью изучения особенностей реализации компетентностного подхода при подготовке бакалавров по направлению «Управление персоналом» проанализирован федеральный государственный образовательный стандарт по данному направлению (далее – стандарт).

Стандарт определяет область профессиональной деятельности выпускника достаточно широко – от разработки философии, концепции кадровой политики и стратегии управления персоналом до оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом и управленческого консалтинга, то есть обеспечение всех направлений и аспектов работы с персоналом организаций. На наш взгляд, такой всеобъемлющий подход отражает тенденцию совершающегося в стране пе-

рехода от реализации кадровой работы к управлению персоналом на принципиально новой концептуальной основе.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, бюджетные и др.) различных сфер деятельности, а также государственные и муниципальные органы управления, службы занятости, социальной защиты и др. То есть, предусматривается максимально широкий спектр применения профессиональной квалификации выпускника.

В соответствии с назначением и местом в системе управления организации выпускник должен быть готов к успешному осуществлению целого ряда видов деятельности: организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической, социально-психологической, проектной и решению разнообразных профессиональных задач, в том числе разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом; организовывать работы по оценке персонала и управлению карьерой; анализировать рынок труда и прогнозировать потребность в рабочей силе; изучать систему и процессы управления персоналом в организации и т.д. Безусловно, это вызывает справедливую критику: не все состоявшиеся руководители служб персонала проявляют успешность в этих видах деятельности, выпускник же вуза, не имея опыта непосредственной профессиональной деятельности, может быть только осведомлен о способах их осуществления. [6]

Стандарт определяет перечень задач по видам профессиональной деятельности и позволяет «привязать» к ним профессиональные компетенции. Так, организационно-управленческая и экономическая деятельность включает в себя решение задачи по осуществлению планирования кадровой работы и маркетинга персонала и требует соответствующих компетенций – знания основ кадрового планирования и умений применять их на практике (ПК-3); знания основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

и умений применять их на практике (ПК-4) и др. Информационно-аналитическая деятельность предполагает решение задачи по анализу системы и процессов управления персоналом в организации, что влечет за собой владение компетенциями – навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала (ПК-41); навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала (ПК-43).

В рамках социально-психологической деятельности необходимо решать задачу осуществления социальной работы с персоналом, а значит выпускник должен быть способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК-64); готов участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-65).

При осуществлении проектной деятельности выпускник должен участвовать в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом, поэтому ему необходимо знать основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, уметь осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-73); обладать способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом (ПК-74).

Таким образом, образуется тесная взаимосвязь видов деятельности, круга решаемых в каждом виде задач и требуемых для их успешной реализации компетенций, составляющих интегративное качество выпускника – его профессиональную компетентность. Данную взаимосвязь также можно отразить в виде треугольника. Соотнесение приведенной модели с предложенной нами ранее показывает их полное соответствие: виды деятельности определяют требуемую квалификацию специалиста; для решения конкретных профессиональных задач

необходимо обладать определенными компетенциями, овладение которыми, в свою очередь, возможно на основе развития профессионально значимых личностных качеств. Все вместе способствует формированию компетентности, являющейся залогом успешной профессиональной деятельности (рис.2).

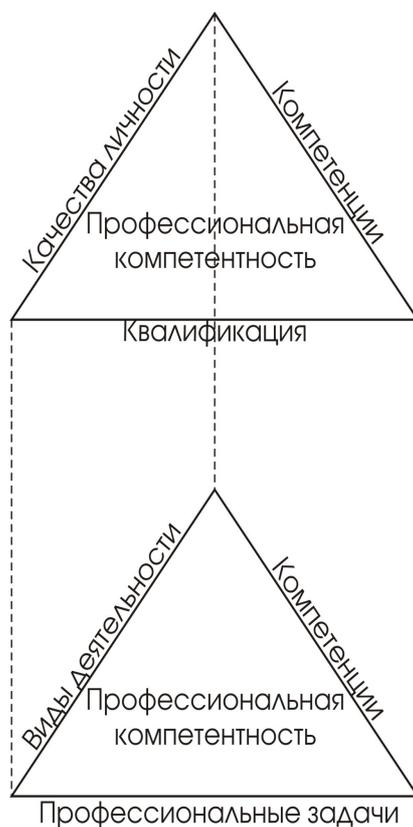


Рис. 2. Взаимосвязь компетентности, компетенций и видов деятельности, профессиональных задач

Выбор треугольника в качестве модели взаимосвязи, на наш взгляд, показывает принципиальную неразрывность составляющих.

В качестве результата освоения основной образовательной программы бакалавра стандартом определен довольно большой круг компетенций двух видов – общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК).

Как показывает изучение перечня компетенций, общекультурные компетенции являются универсальными, надпредметными и не привязаны к решению профессиональных задач, а способствуют формированию профессиональной культуры в целом. Профессиональные же компетенции носят выраженный при-

кладной характер, позволяют применять знания, умения, способности к решению определенного класса профессиональных задач.

Однако, на наш взгляд, регламентированные стандартом требования к выпускнику-бакалавру с точки зрения овладения им общекультурными и профессиональными компетенциями, являются завышенными. Так, например, «способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты» (ОК-9), «знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования» (П-73) и другие можно приобрести только в ходе непосредственной управленческой деятельности, более того, на основе определенного опыта руководящей работы. Практика показывает, что далеко не все действующие руководители современных служб персоналом могут продемонстрировать высокий уровень развития данных компетенций.

Поскольку в ходе обучения возможно только моделировать профессиональную деятельность, но не осуществлять ее непосредственно, то в стандарте должен быть определен первоначальный уровень сформированности компетенций: какие умения и способности должны продемонстрировать выпускники, а в какой сфере достаточно показать знания, общие представления, владение информацией по конкретным вопросам.

Кроме компетенций, результаты освоения основной образовательной программы бакалавриата нашли свое отражение в ее структуре, где они распределены по учебным циклам и выражены в форме конкретных знаний, умений, владения навыками.

Анализ компетенций и проектируемых результатов освоения учебных циклов позволил нам отнести определенные знания, умения, навыки к конкретным компетенциям, создав своего рода содержание компетенции. Так, профессиональная компетенция «знает основы стратегического управления персона-

лом и умеет применять их на практике» (ПК-2) включает в себя следующие компоненты:

– знания: содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом); сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом;

– умения: принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;

– владение методами разработки и реализации стратегий управления персоналом.

Освоение данной компетенции предусмотрено в ходе изучения таких дисциплин как «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом организации».

Подобный соотносительный анализ общекультурных компетенций выявил ряд противоречий в отношении формирования компетенций в конкретных дисциплинах.

Так, например, формирование компетенции «стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, учиться на собственном опыте и опыте других» (ОК-11) предусмотрено при изучении дисциплины «Психология», что не противоречит сущности учебного предмета. А такая компетенция, как «осознавать социально-экономическую значимость будущей профессии и обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности» (ОК-13) должна быть сформирована в рамках дисциплин «Экономическая теория» и «Экономика и социология труда», что, на наш взгляд, довольно затруднительно, так как предмет одного курса – экономическая система: понятие и характеристики, а другого – труд как социально-экономическая категория, безотносительно к менедж-

менту персонала.

Еще одним примером противоречий может выступить отнесение компетенции «уметь критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес» (ОК-12) к дисциплине «Культура речи и деловое общение». А компетенции «формирование способности обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания» (ПК-71) к дисциплинам «Организационное поведение», «Конфликтология», компетенцию «навыки самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам» (ПК-72) – дисциплине «Организационное поведение» и др.

Данные компетенции не случайно выбраны нами в качестве примеров. В перечне общекультурных и профессиональных компетенций содержится целый ряд компетенций и соответствующих им знаний, умений, навыков, связанных с формированием у выпускника профессионально значимых личностных качеств, осознанного отношения к овладению будущей профессиональной деятельностью и к саморазвитию (ОК-11, ОК-12, ОК-13, ОК-24, ПК-71, ПК-72). По нашему мнению, это требует разработки и введения в вариативную часть учебного плана специальных дисциплин, в ходе изучения которых данные компетенции могут целенаправленно формироваться.

Кроме того, наш опыт научно-преподавательской деятельности при подготовке менеджеров по персоналу показывает, что актуальной задачей является формирование у студентов в начальный период обучения личностных предпосылок и готовности к освоению профессиональных компетенций. Исследование, проведенное нами с помощью комплекса методик, свидетельствует, что в целом студенты обладают некоторыми предпосылками к освоению будущей профессии. Однако их представления о ее специфике неполные, ограничены узким кругом профессиональных задач и сфер деятельности. У многих на невысоком уровне сформированы коммуникативные и организаторские способности, а некоторые не проявляют склонности к интенсивным контактам с

людьми и управленческой деятельности. При этом нами отмечен выраженный интерес студентов к самопознанию и саморазвитию.

В связи с этим нами предложено ввести в программу профессиональной подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом» специальные курсы «Введение в профессиональную деятельность» и «Управление саморазвитием».

Курс «Введение в профессиональную деятельность» носит пропедевтический характер, направлен на формирование у студентов первоначальной ориентировки в пространстве будущей профессиональной деятельности, формирование мотивации к самореализации в выбранной профессии. По окончании изучения дисциплины студент должен иметь целостное представление о содержании и формах профессиональной деятельности менеджера по персоналу, об этапах профессионального развития в процессе трудовой деятельности; знать требования, предъявляемые к профессиональным и социально-личностным компетенциям менеджера по персоналу.

С этой целью в содержание курса включены следующие темы: Сферы деятельности, профессиональные специализации. Социальные и профессиональные роли менеджера по персоналу. Специалисты по работе с персоналом как профессиональное сообщество. Личностные регуляторы выбора профессии (образ «я», самооценка, уровень притязаний, личный опыт). Квалификационные требования к специалисту. Должностные обязанности. Профессионально-деловые качества. Компетентность как интегральная характеристика менеджера по персоналу. Личностные предпосылки к освоению профессии менеджера по персоналу. Коммуникативная компетентность. Профессиональная пригодность: понятие и признаки. Этика профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом.

Рабочей программой предусмотрены такие методы формирования компетенций, как деловые игры (например, «Стандарт профессии»), анализ конкретных ситуаций, разработка этического кодекса менеджера по персоналу и др.

Целью изучения курса «Управление саморазвитием» является формирование у студентов знаний об основных закономерностях развития личности в ходе освоения профессии. По окончании изучения дисциплины студент должен знать закономерности и основные этапы личностного и профессионального развития человека в процессе трудовой деятельности; уметь проводить самодиагностику личностных качеств и саморегуляцию психических состояний; ставить личные цели; критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес, владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения, разрабатывать программы саморазвития личности в профессиональной деятельности.

Данными компетенциями студент овладевает при изучении соответствующих тем: Значение управления саморазвитием для формирования конкурентоспособной личности. Сущность саморазвития и его основные характеристики. Саморазвитие и жизненный путь человека. Самопознание как основа саморазвития. Методы самопознания: рефлексия, идентификация, психологическая диагностика. Профессиональное самоопределение: содержание, типы, уровни. Саморазвитие как деятельность по формированию профессионально важных качеств. Формы саморазвития: самоутверждение, самосовершенствование, самоактуализация. Средства саморазвития: самообучение и самовоспитание. Технологии саморазвития и самоуправления. Персональный проектный менеджмент как основа управления саморазвитием. Механизмы саморазвития: самопринятие, самопрогнозирование, самопрограммирование и др.

Нами апробированы в ходе обучения студентов такие методы формирования компетенций, как биографический анализ жизненного пути и социальной ситуации развития известных исторических личностей и современных общественных деятелей, тренинги, разработка программ самообучения и самовоспитания.

Первый опыт преподавания данных курсов свидетельствует, что у студентов формируется стойкий интерес к освоению профессиональной деятель-

ности менеджера по персоналу, они проявляют высокую активность на занятиях, проводимых в тренинговой форме, у них есть потребность в изучении и развитии профессионально важных качеств. Результаты обучения, выполненные творческие работы и данные психодиагностических тестов, показывают существенный рост у студентов психологической компетентности, формирование рефлексивной позиции, что в будущем станет основой их целенаправленного профессионального развития и успешной управленческой деятельности.

Список литературы

1. Байденко В.И., Селезнева Н.А. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования нового поколения как комплексная норма качества высшего образования: общая концепция и модель // Междунар. науч.- практ. конф. "Проблемы стандартизации в образовании и пути их решения", 10-11 ноября 2009 г., Москва. Изд. 2-е, стер. Москва : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2009. 42 с.
2. Болонский процесс : поиск общности европ. систем высш. образования (проект TUNING) / под науч. ред. В. И. Байденко. Москва : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2006. 210 с.
3. Богдан Н.Н. Профессиональная компетентность государственного гражданского служащего: проблема понимания и формирования // Международный диалог "Актуальное управленческое образование как ответ современным вызовам" : материалы встречи ректоров академий и институтов государственного управления и государственной службы стран ЕврАзЭС, (Минск, 29-30 марта 2010 г.) / [редколлегия: А. Н. Морозевич и др.]. Минск, 2010. С. 45-49.
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: 15.01.2013).
5. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном обра-

зовании // Образовательные технологии и общество. 2007. № 10. С. 361-365.

6. Музыченко Е.А. Особенности оценки качества образования по государственным образовательным стандартам нового поколения // Формирование инновационного потенциала вузов в условиях Болонского процесса : материалы междунар. науч.-практ. конф. Тюмень : ТюмГУ, 2007. С. 209-216.

7. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / под науч. ред. В. И. Байденко. Москва : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2010. 350 с.

8. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода. Классификация и квалиметрия компетенций / Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов [и др.]. Санкт-Петербург, 2006. 70 с.

9. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высш. образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-31.

10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом.

References

1. Baydenko V.I., Selezneva N.A. Gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart vysshego professional'nogo obrazovaniya novogo pokoleniya kak kom-pleksnaya norma kachestva vysshego obrazovaniya: obshchaya kontseptsiya i model [The state educational standard of higher education of the new generation as a comprehensive standard of quality in higher education]. *Mezhdunar. nauch.- prakt. konf. "Problemy standartizatsii v obrazovanii i puti ikh resheniya"* [The general concept and model. Intern. scientific. Pract. Conf. The problems of standardization in education and their solutions]. Moscow, 2009. 42 p.

2. *Bolonskiy protsess : poisk obshchnosti evrop. sistem vyssh. obrazovaniya (proekt TUNING)* [The Bologna process: finding common Europ. higher education

systems. education (Project TUNING)]/ pod nauch. red. V. I. Baydenko. Moscow, 2006. 210 p.

3. Bogdan N.N. Professional'naya kompetentnost' gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego: problema ponimaniya i formirovaniya [The professional competence of the state civil servants: the problem of understanding and forming]. *Mezhdunarodnyy dialog "Aktual'noe upravlencheskoe obrazovanie kak otvet sovremennym vyzovam"* [The international dialogue "Current managerial education as an answer to today's challenges"]. Minsk, 2010. pp. 45-49.

4. Zimnyaya I.A. *Eydos*. 2006. <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>

5. Ibragimov G.I. *Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo*, no. 10 (2007): 361-365.

6. Muzychenko E.A. Osobennosti otsenki kachestva obrazovaniya po gosudarstvennym obrazovatel'nym standartam novogo pokoleniya [Features of quality assessment according to the state educational standards of new generation]. *Formirovanie innovatsionnogo potentsiala vuzov v usloviyakh Bolonskogo protsessa* [The formation of the high schools innovation capacity in the context of the Bologna Process]. Tyumen: TyumGU, 2007. pp. 209-216.

7. *Osnovnyye tendentsii razvitiya vysshego obrazovaniya: global'nye i bolonskie izmereniya* [The major trends of higher education development: Global and Bolognese measurement] / pod nauch. red. V. I. Baydenko. Moscow, 2010. 350 p.

8. Subetto, A. I. *Ontologiya i epistemologiya kompetentnostnogo podkhoda. Klassifikatsiya i kvalimetriya kompetentsiy* [Ontology and epistemology of the competence approach. The classification and competences of competencies]. Saint Petersburg, 2006. 70 p.

9. Shadrikov V.D. *Vyssh. obrazovanie segodnya*, no. 8 (2004): 26-31.

10. *Federal'nyy gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 080400 Upravlenie personalom* [Federal state educational standard of higher education in the field of training 080400 Personnel Management.].

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Балганова Елена Владимировна, старший преподаватель кафедры управления персоналом

Сибирский институт управления – филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»

ул. Нижегородская, 6, г. Новосибирск, 630102, Россия

e-mail: Elena-balganova@mail.ru

Богдан Надежда Николаевна, доцент кафедры управления персоналом, кандидат социологических наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»

ул. Нижегородская, 6, г. Новосибирск, 630102, Россия

Музыченко Евгения Анатольевна, зам. директора по учебной работе, кандидат педагогических наук, доцент

Сибирский институт управления – филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»

ул. Нижегородская, 6, г. Новосибирск, 630102, Россия

DATA ABOUT THE AUTHORS

Balganova Elena Vladimirovna, head teacher of human resources department

Siberian institute of management – the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

6, Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, 630102, Russia

e-mail: Elena-balganova@mail.ru

Bogdan Nadezhda Nikolaevna, senior lecturer of human resources department, candidate of sociological sciences, associate professor

Siberian institute of management – the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

6, Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, 630102, Russia

Muzychenko Evgenija Anatolevna, deputy director for studies, candidate of pedagogical sciences, associate professor

Siberian institute of management – the branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

6, Nizhegorodskaya str., Novosibirsk, 630102, Russia

Рецензент:

Удальцова И.В., профессор, доктор экономических наук, Заслуженный деятель науки РФ, Новосибирский государственный университет экономики и управления