

С.Ю. ЧЕБОТКОВА
(Волгоград)

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ВПО ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЕ

Рассматривается понятие «человеческий капитал» с точки зрения уровня интеллектуального и духовного развития, квалификации, инновационных способностей работников, их профессионального мастерства и добросовестности, приобретаемых в процессе воспитания, образования и трудовой деятельности. Освещены проблемы оценки компетенций и представлены способы их решения, уделено внимание формированию портфолио в условиях реализации ФГОС ВПО третьего поколения.

Ключевые слова: *человеческий капитал, компетенция, уровень компетенций, оценка компетенций, портфолио, образовательные стандарты.*

В настоящее время немаловажное значение для увеличения человеческого капитала имеет кадровая политика организаций, предполагающая создание условий, в которых персонал работает с большей отдачей (моральное и материальное стимулирование, социальные и социально-психологические методы управления, корпоративная культура, режим труда и отдыха, учет возрастных и профессиональных изменений сотрудников, возможность самообразования и повышения квалификации). Человеческий капитал характеризуется уровнем интеллектуального и духовного развития, квалификации, инновационными способностями работников, их профессиональным мастерством и добросовестностью, приобретаемыми в процессе воспитания, образования и трудовой деятельности [1, с. 480].

Таким образом, накопление человеческого капитала осуществляется в процессе формирования уровня компетентности в образовательных учреждениях. Компетентностный подход, используемый в профессиональном образовании, – это такая организация учебного процесса, при которой в качестве цели выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося, а в качестве средств ее достижения – обновленные содержание и структура обучения, а также механизм проверки сформированности компетенций.

Компетенция отражает уровень развития человека и представляет собой систему его способностей решать на практике круг вопросов устойчивой жизнедеятельности. Компетенция интегрирует в единое целое усвоенные человеком знания, умения, навыки, действия, способы и приемы решения задач, создает условия для овладения другими компетенциями. Уровень компетентности представляет собой комплекс индивидуальных личностных качеств, которые ведут к эффективному выполнению работы, и включает совокупность знаний, умений и навыков, характерных для данного вида профессиональной деятельности. Следовательно, уровень компетентности можно определить как совокупность индивидуальных личностных качеств, способствующих эффективному выполнению работы, и знаний, умений и навыков, характерных для данного вида профессиональной деятельности.

Согласно компетентностному подходу, в современных экономических условиях, образовательным учреждениям необходимо применять методы и способы организации мыслительной работы учащегося с целью формирования инновационных, лидерских знаний, умений принятия управленческих решений и участия в межличностном общении, способности ориентироваться в новой среде, а также с целью повышения ответственности за достигнутый результат [2, с. 27–28]. Таким образом, основной задачей вузов и учебно-методических объединений является создание на основе нового поколения государственных образовательных стандартов (ФГОС ВПО) примерных, а затем и конкретных основных образовательных программ (ООП).

Прежде всего разработчикам предстояло сформировать и описать в соответствии с ФГОС ВПО и с учетом профиля подготовки планируемые результаты освоения ООП, выраженные в форме перечня необходимых для присвоения данной квалификации общекультурных и профессиональных компетенций выпускника. Однако современный этап перехода вузов на стандарты третьего поколения связан с

различными проблемами. Например, итогом обучения студентов по различным направлениям бакалавриата, является портфолио, которое представляет собой перечень компетенций, установленный в ООП с указанием для каждой компетенции достигнутого данным студентом уровня развитости ее потенциала [3, с. 22–23]. В данном аспекте наиболее актуальной можно назвать проблему оценки или измерения компетенций студента.

Основные трудности в разработке необходимого инструмента оценки (и одновременно его отличие от ранее созданных) связаны с тем, что компетенция имеет сложную компонентную структуру. Она включает следующие компоненты:

- гностический (характеризующий знания обучающегося как основу компетенции);
- функциональный (определяющий умения обучающегося выполнять определенные действия);
- ценностно-этический (опирающийся на личностные качества обучающегося и характеризующий его отношение к осуществляемой деятельности).

Первые два компонента составляют потенциал компетенции, а третий во многом определяет степень его реализации в практической деятельности. При этом требования к знаниям и умениям могут рассматриваться как цели нормативные, достижение которых для обучающегося обязательно, а развитие ценностных ориентаций личности – как цель регулятивная и направляющая, как желательный результат воспитательной деятельности педагогического коллектива (Там же, с. 30). В связи с этим в качестве инструмента решения данной проблемы предлагаем составление журнала оценки компетенций по конкретной дисциплине, на основании которого и будет формироваться портфолио.

Рассмотрим пример составления журнала оценки компетенций для дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» направления подготовки бакалавров 080100 «Экономика», профиль «Экономика труда».

В качестве исходных данных принимаем следующие показатели:

1) количество баллов за семестр (в ФГОУ ВПО принято следующее распределение баллов: работа в течение семестра – 60 баллов, зачет или экзамен – 40 баллов, следовательно, свыше 95 баллов – отлично; от 75 до 94 баллов – хорошо; от 61 до 74 баллов – удовлетворительно; менее 60 баллов – неудовлетворительно);

2) в учебной программе по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» указаны следующие требования:

– общекультурные компетенции (ОК): способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность (ОК-8);

– профессиональные компетенции (ПК): способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2); способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-13);

– специальные компетенции (СК): способен на основе базовых (типовых) методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели по труду, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, с позиции эффективности использования трудовых ресурсов (СК-9); способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую, кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в области организации социально-трудовых отношений (СК-13).

3) объем дисциплины и виды учебных работ (см. табл. 1 на с. 3).

Общий объем дисциплины составляет 5 ЗЕ, т.е. 180 часов, из них 90 часов отводится на аудиторную работу, 90 часов – на самостоятельную. При этом аудиторная нагрузка распределяется следующим образом: лекции – 36 часов, практические занятия – 54 часа. Изучение дисциплины завершается зачетом.

Самостоятельная работа студентов предполагает формирование портфолио по дисциплине путем выполнения различных работ (реализация научно-исследовательского проекта, решение кейса, разработка кейса, разработка управленческой концепции, планирование социально-экономического эксперимента, написание эссе, написание научной статьи, подготовка реферата, подготовка обзора библиографических источников, подготовка обзора интернет источников, рецензирование научной статьи, разработка теста, разработка тематического глоссария).

Таблица 1

Объем дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» и виды учебной работы*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		V
Аудиторные занятия (всего)	90	90
В том числе:	90	90
Лекции	36	36
Практические занятия	54	54
Лабораторные работы	–	–
Самостоятельная работа (всего)	90	90
<i>Создание портфолио:</i>	90	90
Реализация научно-исследовательского проекта	20	20
Решение кейса	6	6
Разработка кейса	6	6
Разработка управленческой концепции	6	6
Планирование социально-экономического эксперимента	6	6
Написание эссе	6	6
Написание научной статьи	6	6
Подготовка реферата	6	6
Подготовка обзора библиографических источников	6	6
Подготовка обзора интернет источников	6	6
Рецензирование научной статьи	6	6
Разработка теста	6	6
Разработка тематического глоссария	4	4
Вид промежуточной аттестации: зачет		
Общая трудоемкость часы	90	90
зачетные единицы	5	5

Таким образом, учитывая исходные данные, составим журнал оценки компетенций студентов.

Предварительно необходимо закрепить представленные виды учебных работ за компетенциями. Для дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» получим следующее:

- 1) общекультурные компетенции (ОК-8): разработка управленческой концепции, написание эссе;
- 2) профессиональные компетенции: (ПК-2) – решение кейса, написание научной статьи, подготовка реферата; (ПК-13) – реализация научно-исследовательского проекта, разработка кейса, планирование социально-экономического эксперимента;
- 3) специальные компетенции: (СК-9) – рецензирование научной статьи, разработка теста; (СК-13) – подготовка обзора библиографических источников, подготовка обзора интернет источников, разработка тематического глоссария.

Поскольку в ФГОУ ВПО за работу в течение семестра студент может получить максимально 60 баллов, то примем это количество за 60% от общего уровня освоения дисциплины, а сумму баллов за зачет (40 баллов) – за 40%. Далее распределим 60 баллов между видами самостоятельной работы и определим:

- уровень освоения конкретной компетенции;
- средний уровень освоения общекультурных (профессиональных, специальных) компетенций;
- средний уровень освоения компетенций дисциплины.

* составлено автором по материалам учебной программы дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» направления подготовки бакалавров 080100 «Экономика», профиль «Экономика труда» ФГБОУ ВПО «ВГСПУ».

Каждый вид учебной работы оценивается преподавателем по балльной шкале, и полученные результаты заносятся в таблицу (см. табл. 2).

По табл. 2 видно, что студент Иванов при выполнении самостоятельной работы освоил:

– общекультурную компетенцию ОК-8 – на 6 баллов (из 8 max) или на 45% (из 60% max), следовательно, средний уровень освоения общекультурных компетенций составит 45%;

– профессиональную компетенцию ПК-2 – на 9 баллов (из 12 max) или на 45% (из 60% max), профессиональную компетенцию ПК-13 – на 12 баллов (из 15 max) или на 48% (из 60% max), следовательно, средний уровень освоения профессиональных компетенций составит 47%;

– специальную компетенцию СК-9 – на 8 баллов (из 10 max) или на 48% (из 60% max), специальную компетенцию СК-13 – на 12 баллов (из 15 max) или на 48% (из 60% max), следовательно, средний уровень освоения профессиональных компетенций составит 48%.

Принцип расчета уровней освоения компетенций остальных студентов аналогичен. Таким образом, средний уровень освоения компетенций дисциплины студентом Ивановым составил 47% (из 60% max), студентом Николаевым – 53%, студентом Кузнецовым – 60%.

После завершения работы в течение семестра студенты сдают зачет, на котором максимально могут получить 40 баллов, что в процентном отношении освоения компетенций дисциплины составляет 40%.

Таблица 2

Журнал оценки компетенций студентов группы ЭТ-1 направления подготовки бакалавров 080100 «Экономика», профиль «Экономика труда» по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование»

	Общекультурные компетенции			Средний уровень освоения общекультурных компетенций, %	Профессиональные компетенции								Средний уровень освоения профессиональных компетенций, %	Специальные компетенции					Средний уровень освоения специальных компетенций, %	Средний уровень освоения компетенций дисциплины, %			
	ОК-8		Уровень освоения ОК-8, %		ПК-2			ПК-13			Уровень освоения ПК-2, %	Уровень освоения ПК-13, %		Средний уровень освоения профессиональных компетенций, %	СК-9		СК-13				Уровень освоения СК-9, %	Уровень освоения СК-13, %	
	Разработка управленческой концепции (max 4 балла)	Написание эссе (max 4 балла)			Решение кейса, (max 4 балла)	Написание научной статьи, (max 4 балла)	Подготовка реферата, (max 4 балла)	Уровень освоения ПК-2, %	Реализация научно-исследовательского проекта, (max 5 баллов)	Разработка кейса, (max 5 баллов)					Планирование социально-экономического эксперимента (max 5 баллов)	Уровень освоения ПК-13, %	Средний уровень освоения профессиональных компетенций, %	Резензирование научной статьи (max 5 баллов)					Разработка теста (max 5 баллов)
Иванов	3	3	45	45	3	3	3	45	4	4	4	48	47	4	4	48	4	4	4	48	48	47	
Николаев	4	3	46	46	4	4	4	60	4	4	4	48	54	5	5	60	5	5	4	56	58	53	
Кузнецов	4	4	60	60	4	4	4	60	5	5	5	60	60	5	5	60	5	5	5	60	60	60	

Далее все результаты, полученные на зачетах и экзаменах, составляются в портфолио:

Таблица 3

Портфолио студентов группы ЭТ-1 направления подготовки бакалавров 080100 «Экономика», профиль «Экономика труда», %

	Микроэкономика	Кадровая политика и кадровое планирование	Менеджмент	Управление имуществом предприятия	Экономика фирмы	Экономика общественного сектора	Экономика труда	Корпоративная социальная ответственность	Организация и нормирование труда	Управление человеческими ресурсами	Рынок труда	Средний уровень освоения всех компетенций, %
Иванов	80	87	88	80	82	84	82	88	87	89	90	85,18
Николаев	95	93	97	93	95	94	92	95	96	94	94	94,36
Кузнецов	95	100	99	98	99	98	95	96	99	98	99	97,8

По табл. 3 видно, что за весь период обучения студент Иванов освоил компетенции по всем дисциплинам на 87,18%, студент Николаев – на 94,36, студент Кузнецов – на 97,8%.

Таким образом, оценка компетенции человеческого капитала при реализации ФГОС ВПО третьего поколения может осуществляться с помощью такого инструмента, как журнал оценки, который позволит наиболее эффективно измерять сформированные компетенции студентов, что в свою очередь будет способствовать оптимальному составлению портфолио при завершении обучения.

Литература

1. Теория управления : учебник / Алексеев Ю.П., Алисов А.Н., Барышников Ю.Н. [и др.]; под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. 3-е изд., доп. и перераб. М. : РАГС, 2010.
2. Образование компетентного профессионала : моногр. / под ред. А.В. Дьяченко. Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2008.
3. Татур Ю.Г. Как повысить объективность измерения и оценки результатов образования // Высшее образование в России. 2010. № 5.



Estimation of the scope of human capital under the conditions of the realization FGOS VPO of the third generation: the problem and the solution

There is examined the concept "human capital" from the point of view of the level of intellectual and spiritual development, qualification, innovation abilities of workers, their workmanship and conscientiousness, acquired in the process of training, formation and working activity. There are covered the issues of competences estimation and represented the ways of their solution. In addition to this, there is paid the attention to formation [portfolio] in the conditions of realization FGOS VPO of the third generation.

Key words: *human capital, competence, level of competences, estimation of competences, portfolio, educational standards.*