

«Тюменский государственный университет» Приложение 1к приказу от 08.09.2010 № 436.

6. Савельева Н.В. Скульптура и пластическая анатомия: Учебно-методический комплекс. Рабочая программа для студентов 2 курса очной и заочной формы 050100.62 «Педагогическое образование». Профиль подготовки «Изобразительное искусство». – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2011. – 23 с.

7. Информационные технологии в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.umu.umk.ru](http://www.umu.umk.ru).

8. Профессиональные и общекультурные компетенции выпускника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.umk.ru](http://www.umk.ru).

## **АНАЛИЗ ЭССЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК СПОСОБ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**© Янченкова Ю.О.\***

Национальный исследовательский Томский государственный университет,  
г. Томск

В данной статье рассмотрен анализ эссе выпускников высшего учебного заведения, приведено сравнение данных из эссе со стандартом профессиональной деятельности, а также сделан вывод о степени овладения выпускниками за время учебы профессиональными компетенциями.

По окончании высшего учебного заведения каждый студент становится полноценным специалистом в своей области. Об уровне знаний выпускника могут свидетельствовать оценки в дипломе, но всё же более подробную и достоверную информацию не только о знаниях, но и о навыках специалиста мы сможем получить только в процессе тщательного анализа и учета различных показателей.

Для того чтобы учесть не только успеваемость, но и компетенции, которыми овладели выпускники, были проанализированы эссе, написанные пятикурсниками факультета психологии Томского государственного университета специальности «Управление персоналом» в конце обучения. Изначально для написания работ выпускникам были предоставлены следующие критерии, которые нужно было отразить в тексте эссе: что дали мне годы, проведенные в университете; за что я говорю спасибо университету; мои разочарования в обучении.

---

\* Студент кафедры Управления образованием.

Далее результаты эссе были поставлены в сравнение со стандартом профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента [1]. Одной из целей создания данного стандарта является формирование и развитие ориентиров профессионального развития специалистов в области кадрового менеджмента. В стандарте профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента введено структурное деление на три уровня развития знаний, умений и навыков: оперативный, тактический и стратегический. В данном случае сравнение осуществлялось только с компетенциями оперативного уровня (табл. 1), так как у большинства выпускников небольшой практический опыт в сфере управления персоналом.

Таблица 1

**Компетенции оперативного уровня**

Компетенция	Описание компетенции	Компетенции, обозначенные студентами в эссе
Мышление	Способность оценить объем работ и отведенные для их выполнения ресурсы; умение последовательно мыслить.	Умение последовательно мыслить; умение определить ресурсы для выполнения работы.
Коммуникации	Умение устанавливать контакт с людьми; умение слушать, вести беседу; способность учитывать эмоциональное состояние собеседника; открытость и доброжелательность в общении; умение ясно, четко, структурно излагать информацию; навыки убеждения; умение предоставлять конструктивную обратную связь; навыки разрешения конфликтов; умение отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений; навыки презентации; умение консультировать по вопросам профессиональной деятельности сотрудников и линейных менеджеров.	Умение грамотно выражать свои мысли; навыки публичного выступления; навыки общения с различными людьми; умение аргументировано отвечать на сложные вопросы; умение смело отстаивать свою точку зрения, умение выступать на публике, умение грамотно излагать выводы; умение правильно себя подавать в коллективе; умение заводить новые знакомства и дружить с людьми.
Самоорганизация и саморазвитие	Умение формулировать личные цели; умение планировать личное время; умение контролировать свои эмоции; способность к самоанализу, умение быстро и адекватно реагировать на изменения ситуации, адаптироваться к изменениям внешней среды; понимание своих сильных и слабых сторон; умение конструктивно реагировать на критику в свой адрес; способность учиться, открытость к новому опыту и новым контактам; способность применять новые знания и навыки на практике; дисциплинированность, пунктуальность.	Умение правильно расставлять приоритеты; умение планировать свою деятельность; умение создавать условия для личного роста; умение работать в режиме «аврала»; умение планировать дальнейшую профессиональную деятельность.
Сотрудничество	Умение работать в команде, считаться с мнением других; стремление помогать другим для достижения общего результата; стремление поддерживать климат сотрудничества.	Умение работать в команде; умение поддерживать других в сложных ситуациях; умение участвовать в различных конкурсах и проектах.

## Продолжение табл. 1

Компетенция	Описание компетенции	Компетенции, обозначенные студентами в эссе
Работа с информацией	Умение работать с разными источниками информации; умение структурировать и анализировать первичную информацию; умение разрабатывать и наполнять первичные формы для сбора информации; внимательность к деталям, аккуратность в оформлении документов; умение без искажений воспринимать и передавать информацию; умение делать выводы на основе полученной информации; умение использовать в работе с информацией средства офисного технического оснащения и автоматизации.	Умение познавать; умение анализировать информацию.
Профессиональная этика	Применение практики работы с персоналом, исключающей все виды дискриминации; следование принципам уважения человеческого достоинства; честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость; стремление к решению поставленных задач и ответственность за качество и результаты своей работы; умение поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании, корпоративную культуру; соблюдение норм и правил делового этикета.	Умение решать проблемы, находить достойные выходы из трудных ситуаций, не опускать руки в случае неудачи.
Законодательство	Знает Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; знает Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.	Знание основ трудового права; умение применять знания по трудовому праву на практике.
Кадровое дело-производство и кадровый учет	Умеет разрабатывать внутреннюю кадровую документацию и учетные формы, работать со штатным расписанием и штатной расстановкой; владеет навыками работы с организационно-распорядительной документацией и навыками сбора информации для работы по кадровому составу; владеет навыками работы с внешними организациями (Государственной инспекцией труда, службами занятости населения и пр.); знает требования к обеспечению защиты персональных данных сотрудников.	Умение составлять и работать с кадровыми документами; умение работать со штатным расписанием.
Внутренние коммуникации	Знает принципы построения системы внутренних коммуникаций в компании; знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации; владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; владеет навыками получения обратной связи.	Навыки получения обратной связи; коммуникативные навыки.
Подбор и адаптация персонала	Знает требования к должностям и критерии подбора персонала; владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; знает методы и инструменты подбора персонала и умеет применять их на практике; знает и умеет работать с каналами привлечения персонала; знает методы отбора кандидатов и умеет применять их на практике; знает методы адаптации персонала; знает программы адаптации персонала в компании.	Умение применять инструменты подбора персонала на практике; умение искать персонал.
Обучение и развитие персонала	Владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных услуг; владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности в обучении и развитии персонала; знает виды и формы обучения персонала; знает и владеет навыками разработки и формирования учебных программ; знает и умеет реализовывать программы обучения и развития персонала в компании; знает методы формирования и подготовки кадрового резерва; знает методы управления карьерой; владеет навыками получения обратной связи по результатам обучения и развития.	Сбор и анализ необходимой информации; знание видов обучения персонала; умение разрабатывать учебные программы.

Продолжение табл. 1

Компетенция	Описание компетенции	Компетенции, обозначенные студентами в эссе
Оценка персонала	Знает программы и процедуры оценки персонала в компании; знает принципы разработки критериев оценки персонала; знает виды, методы оценки персонала; умеет применять инструменты оценки на практике; владеет навыками организационного обеспечения процедуры оценки персонала; знает методы анализа результатов оценки персонала; умеет применять инструменты обработки результатов оценки персонала; умеет оценить качество организации оценки персонала; владеет навыками получения обратной связи по результатам оценки.	Умение оценивать персонал; знание видов оценки; умение получить обратную связь.
Мотивация и стимулирование персонала	Знает принципы формирования системы мотивации персонала; знает систему вознаграждений в компании; знает систему нематериального и морального стимулирования в компании; знает методы диагностики действующей в компании системы мотивации; знает теории мотивации и виды стимулирования персонала; знает методы выявления мотивов сотрудников; умеет определять соответствие трудовой деятельности сотрудника критериям ее оценки; владеет навыками получения обратной связи по удовлетворенности сотрудников системой мотивации компании.	Знание методов формирования системы мотивации; знание методов диагностики мотивации; умение получить обратную связь от сотрудников.
Организация и оплата труда	Знает состав заработной платы, в том числе виды стимулирующих и компенсационных выплат и порядок их начисления; умеет работать с управленческой документацией (положения, регламенты и пр.); владеет навыками контроля за использованием рабочего времени; знает основы нормирования труда; умеет правильно формировать статистические отчеты по оплате труда; знает методику расчета показателей по труду; владеет навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда.	Умение рассчитывать показатели по труду; умение разрабатывать локальные нормативные акты.

Анализируя полученную таблицу, можно сделать вывод, что выпускники в полной мере обладают следующими компетенциями: умение мыслить, коммуникативные компетенции, компетенции самоорганизации и саморазвития, а также сотрудничества и работы с информацией.

Что касается остальных компетенций (компетенции в сфере профессиональной этики, знание законодательства, кадровое делопроизводство и кадровый учет, подбор и адаптация персонала, обучение и развитие персонала, оценка персонала, организация и оплата труда, а также компетенции в сфере внутренних коммуникаций), то можно отметить наличие хороших знаний в этих областях, но, в то же время, неумение применить полученные знания на практике. Это связано прежде всего с отсутствием опыта работы по специальности.

Таким образом, можно сделать вывод, что анализ эссе выпускников может стать одним из способов оценки компетенций будущих специалистов, так как в данной работе они, как правило, во всех обозначенных пунктах пишут о профессиональных компетенциях, которыми они овладели за время учебы. Полученная информация может быть полезна для разработки и доработки учебной программы по различным специальностям.

**Список литературы:**

1. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента [Электронный ресурс] // Национальный союз кадровиков. – Режим доступа: [www.standards.kadrovik.ru/n\\_standards.php](http://www.standards.kadrovik.ru/n_standards.php) (дата обращения: 23.11.12).