

Серов Виктор Михайловичд-р экон. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва,
Российская Федерация**ORCID:** 0000-0001-5143-1896**e-mail:** vm_serov@guu.ru**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ, ИЛИ
В ПРОТИВОРЕЧИИ С НАУКОЙ О ТРУДЕ**

Аннотация. Рассмотрены содержание и существовавшая практика, принятые в официальных методических документах подход и положения по оценке квалификации кадров, а также содержание и параметры квалификационных требований, предъявляемых к работникам при их аттестации. В свете этого и осуществляемых в настоящее время разработок профессиональных стандартов во всех отраслях производства и экономики проанализирован реализуемый Министерством науки и высшего образования Российской Федерации компетентностный подход в высшем профессиональном образовании. Выявлены недостатки концептуальных положений и подхода к оценке уровня профессиональной подготовленности выпускников вузов, к определению и принимаемому содержанию общеэкономических и профессиональных компетенций выпускников бакалаврского и магистерского уровня. Сделаны предложения по корректировке содержания методического обеспечения образовательного процесса в части оценки знаний и подготовленности к практической работе выпускников учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: компетенция, компетентностный подход, квалификация, квалификационные требования, способности, знания, умения, навыки.

Цитирование: Серов В.М. Компетентностный подход в профессиональном образовании, или в противоречии с наукой о труде // Вестник университета. 2019. № 10. С. 42-47.

Serov ViktorDoctor of Economic Sciences,
State University of Management,
Moscow, Russia**ORCID:** 0000-0001-5143-1896**e-mail:** vm_serov@guu.ru**THE COMPETENCY BASED APPROACH
IN PROFESSIONAL EDUCATION,
OR IN CONTRADICTION WITH LABOR SCIENCE**

Abstract. The content and existing practice, the approach and provisions adopted in official methodological documents for assessing the qualifications of personnel, as well as the content and parameters of qualification requirements for employees during their certification have been considered. In light of this and in the light of the ongoing work on the development of professional standards in all sectors of production and the economy, the competency-based approach implemented by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation in higher professional education has been analyzed. As a result of this analysis, the shortcomings of conceptual provisions and an approach to assessing the level of professional preparedness of university graduates, to determining and accepting the general economic and professional competencies of graduates of the bachelor and master level have been revealed. Suggestions have been made for adjusting the content of the methodological support of the educational process in terms of assessing knowledge and preparedness for the practical work of graduates of vocational education institutions.

Keywords: competence, competency based approach, qualification, qualification requirements, capacities, knowledge, abilities, skills.

For citation: Serov V.M. The competency based approach in professional education, or in contradiction with labor science (2019) Vestnik universiteta, I. 10, pp. 42-47. doi: 10.26425/1816-4277-2019-10-42-47

В настоящее время в высшей школе вводится так называемая система компетенций как мерило оценки знаний студентов и подготовленности выпускников вузов к практической деятельности [5]. При этом внедрение указанной системы подается как нечто качественное новое в образовательной деятельности, которое обеспечит повышение уровня подготовки специалистов. Чтобы дать оценку новизны и прогрессивности внедряемой волевым/административным способом указанной системы, необходимо сравнить ее с действовавшей системой.

© Серов В.М., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2019. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



В соответствии с наукой о труде и действующими нормативными документами в области трудовой деятельности показателями квалификации любого работника, специалиста, рабочего, управленца среднего и высшего звена в практике управления трудовой деятельностью в общей системе производственного и хозяйственного управления приняты: знания, умения, навыки (в практическом обиходе в целом называемые «зунами»). То есть при аттестации работника на соответствие его определенной профессиональной квалификации предъявляют установленные требования в части знаний в области исполнения профессиональных обязанностей и в части умения и навыков их исполнения. В целом это определяется как квалификационные требования.

Так, в строительстве плотник, каменщик, бетонщик и рабочие других профессий должны знать: основы материаловедения, в том числе основы свойств потребляемых материалов, правила их приема и складирования, основы технологии и контроля качества выполнения соответствующих работ, применяемые контрольно-измерительные методы и средства, средства технического оснащения рабочих мест, правила безопасного выполнения работ, правила пожарной безопасности, основы соблюдения экологических требований и др. Уровень их квалификации помимо указанных знаний определяется также умением выполнять соответствующие виды работ и составляющие их технологические операции. Так, каменщик 5-го разряда должен уметь класть из кирпича круглую колонну, «заводить» угол кирпичного здания, каменщикам 4-го и 3-го разряда достаточно уметь класть по шнуру соответственно наружную и внутреннюю версту, класть простенки с четвертью для установки блоков оконных и дверных заполнений. Каменщик 4-го разряда должен также уметь класть из кирпича вертикальные столбы. Есть требования к каменщикам по кладке стен из природных и искусственных камней. Каменщик высшего 6-го разряда должен уметь выполнять сложную фасадную кирпичную кладку и кладку из природных рельефных камней с их частичной притеской в соответствии с архитектурным решением.

Неотъемлемой важной составной частью квалификационных требований рабочих профессий является выполнение действующих норм выработки (производительности труда) при обеспечении требуемого уровня качества работ.

Аналогичные квалификационные требования к рабочим имеются по всем видам работ в строительстве и по всем видам работ в других отраслях: промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и др.

Более полувека в России существует и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации действует в качестве нормативных документов «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и рабочих профессий (ЕТКС)» и, соответственно, Общероссийский их классификатор [1; 2]. В настоящее время указанные документы актуализируются, то есть обновляются, но не в части изменения методологии и подхода к оценке квалификации работников, а в большей степени в части уточнения состава профессий и их расширения в связи с появлением новых видов работ и технологий их выполнения. Предусматриваемое введение понятия «квалификационных стандартов» изложенного выше содержания и подхода к квалификации работников при этом не меняет.

Квалификационные требования необходимы и существуют также и для специалистов и руководителей соответствующих уровней технического руководства и организационно-экономического управления во всех отраслях производства, транспорта, других сферах производственно-хозяйственной, экономической и социальной деятельности [1].

В строительстве, например, начальная ступень технического руководителя – строительный мастер должен обладать общими знаниями в области сопротивления материалов, статике сооружений (строительной механики), расчета строительных конструкций и др., как условия общего обеспечения прочности и устойчивости возводимых зданий и сооружений. Он должен также обладать конкретными знаниями технологии и методов выполнения строительно-монтажных работ, методов и средств контроля их качества, знаниями свойств строительных материалов, правил их хранения, складирования, знаниями в части обеспечения безопасности ведения работ и др. Строительный мастер при этом должен уметь работать с геодезическим и другим контрольно-измерительным инструментом, вести разбивку осей и определять высотные отметки зданий и сооружений, вести журналы учета выполнения работ на строительных объектах, осуществлять контроль качества выполнения работ, составлять и оформлять со службой технического надзора заказчика акты так

называемых «скрытых работ» и другую исполнительную документацию, знать порядок и методы организации оплаты труда рабочих и др.

Производитель работ (прораб) дополнительно к знаниям и умениям строительного мастера должен знать основы согласования проектно-сметной документации в соответствующих инстанциях, правила ее приемки, правила получения разрешений на право производства работ, основы организации строительства, календарное планирование производства работ на объектах, порядок и правила ведения исполнительной документации и сдачи выполненных работ заказчику, правила сдачи объектов в эксплуатацию, знать правила, порядок и уметь вести учет поступления и отчетность расходования строительных материалов и конструкций и др.

Начальник строительного участка дополнительно к знаниям и умениям производителя работ должен также знать и уметь реализовывать в практической деятельности общие основы организации строительства и взаимодействия организаций – участников возведения строительных объектов, основы управления трудовым коллективом, знать систему социально-трудовых отношений в организации и др.

Руководители строительных организаций должны знать предмет управления в соответствующей его полноте и непосредственно организационно-распорядительные и экономические методы управления.

Руководители служб аппарата управления должны обладать знаниями и умениями организовать работуверяемых им специалистов по соответствующему направлению управленческой деятельности, а специалисты указанных служб – также знаниями и умениями осуществлять соответствующие функции и выполнять конкретную работу, часть из которой не столько по содержанию, а по форме стандартизирована (формы бухгалтерского учета, формы государственной статистической отчетности и др.). А другая часть работы в организации по форме носит не обязательный индивидуальный характер, в особенности, связанная с нормированием, планированием, первичным учетом затрат и аналитической работой по изысканию внутренних резервов повышения эффективности производства.

Необходимым условием подготовленности выпускников вузов к успешной работе в качестве специалистов и их профессионального роста является общий уровень их знаний по специальности. Полное умение качественно и в срок выполнять обязанности, обозначаемые в должностных инструкциях и требованиях, осваивается по мере и в соответствии со служебным продвижением специалиста, но для начала освоения подлежащей выполнению работы необходимы определенные навыки, которые подготавливаемые в учебных заведениях специалисты получают в процессе выполнения практических заданий, курсовых проектов и работ, прохождения производственных практик, а определенные умения – в процессе подготовки дипломных проектов или выпускных работ. Как недостаток подготовки современных бакалавров следует отметить резкое снижение количества курсовых проектов и работ по профильным специальным дисциплинам и замену выполнения дипломного проекта, представлявшего собой конкретную практическую разработку нередко по заявке и на примере конкретных предприятий и организаций, выполнением выпускной работы типа «эссе» на определенную тему со сроком выполнения ее в пределах двух месяцев.

Рассматривая подготовку кадров в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования достаточно очевидно, что они не могут сразу готовить руководителей. Они готовят специалистов соответствующих специальностей и различного уровня подготовки и квалификации. Руководителями специалисты становятся в процессе их деятельности по мере накопления опыта и практики управления производством, производственно-хозяйственной деятельностью и трудовыми коллективами. Подготовка и повышение квалификации руководителей – это все-таки сфера послевузовского образования [3; 4].

Что касается требований к подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием первого уровня, а точнее – оценке подготовленности их к практической деятельности, то на рассматриваемом примере строительной отрасли (а они в принципе будут справедливы и для других сфер производства и хозяйствования) можно сделать следующий концептуальный вывод, что основными характеристиками подготовленности выпускников учебных заведений высшего и среднего специального образования являются знания, умения, а точнее – производственные навыки. Именно в получении знаний, навыков и определенных умений состоит компетентностный подход в образовании. И именно в таком понимании он и был в основе подготовки в системе профессионального образования.

В принципе, авторы «нового компетентностного подхода» в профессиональном образовании нового по существу и не предложили. За основу оценки уровня подготовленности рабочих и специалистов справедливо

приняты знания и умения. А вся новизна по сути состоит в том, что: совокупность приобретаемых обучающимися знаний и умений поделена на группы, названные компетенциями, а сами компетенции определены как способности обучающихся выполнять определенные трудовые операции, исполнять функции; кроме «знать» и «уметь» в состав компетенций введен параметр «владеть».

Но у авторов, по их мнению, «нового компетентного подхода» в профессиональном образовании имеет место смешение понятий, что недопустимо, потому что каждая из категорий – компетенция, способность, умение выражают соответствующую сущность психического, психофизиологического, физического и другого состояния и качества человека труда [5; 6; 7].

Согласно устоявшимся энциклопедическим пониманиям компетенция – знание, осведомленность в какой-либо области. Нет необходимости доказывать вполне очевидное, что для выполнения любой работы, исполнения трудовой операции необходимы определенные знания различного уровня и объема. Поэтому правомерно при существовавшем по сути и содержанию компетентном подходе при профессиональной аттестации работников первым разделом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и рабочих профессий (ЕТКС) и методических документов по аттестации специалистов при присвоении им соответствующих разрядов и категорий был раздел «должен знать». Но только знаний, за исключением отдельных случаев, для выполнения работ, исполнения трудовых обязанностей недостаточно. Необходимы определенные умения разной степени. Освоению начальных умений предшествует получение навыков, а затем умения работников по мере их трудовой деятельности развиваются от простого к сложному и расширяются.

Копать землю лопатой способен любой человек, за исключением лиц с соответствующими физическими недостатками. Но не всякий из них умеет копать. Землекоп строительного профиля должен знать и различать категории грунта, которые определяют трудоемкость его разработки, знать, что такое угол естественного откоса, чтобы не было его обвала и быть им засыпанным, знать, что такое отметка земляной поверхности и т. д. Рабочий сельскохозяйственного производства должен знать другие характеристики грунта, почвы, требования к его вспашке, разрыхлению и пр. Но, чтобы качественно уметь выполнить землекопу и земледельцу свою работу, он должен обладать и соответствующими практическими навыками и умениями.

Что касается способностей, то это одно из качеств личности, определяющих возможности и скорость приобретения человеком знаний и умений, а не отражением их.

Согласно энциклопедическим словарям, способности – индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регуляторами, обуславливающими возможность их приобретения, то есть способности человека – это то, что ему дано природой, а не приобретается в процессе обучения. Способности каждого человека от природы разные по направлениям деятельности, степени освоения знаний и умений. Их можно и должно развивать. Посредством реализации и развития своих способностей индивид приобретает соответствующего уровня знания, навыки и умения в определенной области трудовой деятельности. Способности человека должны учитываться, а сама категория использоваться при формировании и оценке процессов обучения и в практике профессиональной ориентации работников.

Сказанное относительно рабочих профессий достаточно очевидно, но оно касается и специалистов. Квалификационные требования к ним при их аттестации также состоят из того, что они должны «знать» и что должны «уметь». Необходимо только отметить, что если по отношению к рабочим профессиям знания и умения можно в большой степени конкретизировать, то для категории работников «специалисты» они могут быть определены в более общей широкой форме, а не конкретной, так как конкретные функции специалистов и руководителей весьма широки, а формы их реализации достаточно разнообразны.

Что же касается способностей людей, то их знание и изучение очень важны в плане подготовки и обучения кадров при их профессиональной ориентации, профессиональном отборе и в процессе обучения соответствующим профессиям. Нет ведь необходимости доказывать деление людей от рождения на «гуманитариев» и «технократов», в соответствии с чем они выбирают направления своего образования. Практика профессиональной подготовки лиц по рабочим профессиям также показывает влияние на качество и сроки освоения профессий их антропометрических и психофизиологических параметров.

Поэтому вводя в практический оборот и определяя в методическом обеспечении учебного процесса компетенции, предпочтительнее и целесообразнее классифицировать их по областям, направлениям (разделам), частям предстоящей профессиональной деятельности. При этом исключить параметр «владеть» как лишнее из составляющих компетенций, так как компетенция – это владение, обладание знаниями и умениями (навыками), но ввести «обладать/владеть навыками» или «иметь навыки». Реально в результате изучения большинства дисциплин подготавливаемые специалисты второй ступени среднего и бакалаврского уровня образования все-таки приобретают не столько серьезные умения, а по большей части лишь определенные навыки практической работы по соответствующим направлениям.

О завышенности требований, например, к бакалаврам экономики и менеджмента свидетельствует в частности общепрофессиональная компетенция ОПК-2, согласно которой к ним предъявляются требования подготовленности к руководству малыми группами. А это на практике для средних предприятий и организаций уже руководители служб и отделов, хотя и небольших по численности.

Требования к умениям должны предъявляться преимущественно к выпускникам магистерского уровня подготовки. При этом, по нашему мнению, сегодня принятые требования к умениям в части подготовленности их к научным исследованиям, а особенно в части получения научных результатов также завышены.

Подготовленность к проведению самостоятельных научных исследований является одним из негласных требований в процессе защиты кандидатских диссертаций и присуждения ученой степени кандидата наук. А требование подготовленности к проведению самостоятельных научных исследований и быть допущенным в качестве руководителей тем предъявляется, начиная с должности старшего научного сотрудника. К научным и младшим научным сотрудникам такое требование в положениях о должностных обязанностях научных учреждений не предъявляется. При проведении исследований они работают исполнителями или ответственными исполнителями под руководством «руководителей тем».

Но весьма завышенными представляются требования в части научной новизны полученных результатов в процессе обучения и подготовки магистерской диссертации. В части знаний в области проведения научных исследований выпускникам-магистрам необходимо знать: общую организацию и управление наукой в стране и соответствующей отрасли национальной экономики, ее место в техническом, технологическом и социальном развитии общества, состояние научно-методического обеспечения по определенной выбранной обучающимся актуальной для отрасли или общественного развития проблеме, принципы построения отчетов о научных исследованиях, формы их представления и регистрации, основы патентования продуктов исследований. А в части умений для магистра достаточно уметь работать с информацией в процессе проведения исследований, проводить ее обработку, в том числе с использованием экономико-математических методов и современных технических средств, делать обобщения и формулировать выводы по ним, написать патентную формулу на оригинальную разработку.

В настоящее время в стране осуществляется разработка профессиональных стандартов в части рабочих кадров. В принципе – это актуализация, модернизация и развитие существующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и рабочих профессий и создание такового для категории руководителей и специалистов. Основная задача разработки указанных профессиональных стандартов состоит в удалении архаичных, устаревших и неприменяемых работ и соответствующих им рабочих профессий и введении новых в соответствии с произошедшими изменениями технологий и методов производства продукции в отраслях, а также их тарификации. Последняя обусловлена качественно возросшим уровнем техники и технологии процессов производства практически во всех отраслях, в связи с чем увеличивается перечень работ, требующих наличия не только среднего профессионального образования второй ступени, а и высшего. Предстоит также разработка профессиональных стандартов и для руководителей и специалистов, для чего нужно соответствующее методическое обеспечение.

Поэтому разработка методического обеспечения учебного процесса в учебных заведениях профессионального образования и методов оценки качества обучения и качества выпускаемых ими специалистов должно вестись в увязке с разработкой государственных профессиональных стандартов.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей

- руководителей, специалистов и служащих» // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 17.08.2019).
2. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 (ред. от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 17.08.2019).
 3. Збрицкий, А. А., Чернышов, Л. Н., Шрейбер, А. К. Концептуальные подходы к формированию отраслевой системы квалификаций в строительстве и ЖКХ // Экономика строительства. – 2013. – № 5 (23). – С. 3-15.
 4. Збрицкий, А. А., Чернышов, Л. Н., Ивчик, Т. А. Организационно-методические проблемы формирования системы независимой оценки квалификации в ЖКХ // Экономика строительства. – 2017. – № 2 (44). – С. 3-12.
 5. Зеер, Э. Ф., Павлова, А. М., Сыманюк, Э. Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пос. / гл. ред. Д.И. Фельдштейн; Моск. психолого-социальный ин-т. – М.: МПСИ, 2005. – 216 с.
 6. Машукова, Н. И. Профессиональный стандарт и его назначение // Энергия промышленного роста. – 2008. – № 4-5 (25). – С. 41-46.
 7. Привезенцев М. В., Олейникова О. Н., Муравьева А. А. [и др.]. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: метод. пос. – М.: Альфа-М, 2009. – 160 с.

References

1. Postanovlenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 31.10.2002. № 787 (red. ot 20.12.2003) «O poryadke utverzhdeniya Edinogo tarifno-kvalifikatsionnogo spravochnika rabot i professii rabochikh, Edinogo kvalifikatsionnogo spravochnika dolzhnostei rukovoditelei, spetsialistov i sluzhashchikh» [*Decree of the Government of the Russian Federation of October 31, 2002 No. 787 (as amended on December 20, 2003) «On the procedure for approving the Unified Tariff and Qualification Directory of Jobs and Professions of Workers, the Unified Qualification Guide for the Positions of Managers, Specialists and Employees»*], SPS «KonsultantPlyus» [Legal reference system «Consultant Plus»]. Available at: <http://www.consultant.ru/document/cons> (accessed 17.08.2019).
2. Postanovlenie Gosstandarta Rossiiskoi Federatsii ot 26.12.1994 № 367 (red. ot 19.06.2012) «O prinyatii i vvedenii v deistvie Obshcherossiiskogo klassifikatora professii rabochikh, dolzhnostei sluzhashchikh i tarifnykh razryadov OK 016-94» [*Decree of the State Standard of the Russian Federation of December 26, 1994 No. 367 (as amended on June 19, 2012) «On the adoption and implementation of the All-Russian Classifier of the Professions of Workers, Positions of Employees and Tariff Categories OK 016-94»*]. Available at: <http://www.consultant.ru/document/cons> (accessed 17.08.2019).
3. Zbritskii A. A., Chernyshov L. N., Shreiber A. K. Kontseptual'nye podkhody k formirovaniyu otraslevoi sistemy kvalifikatsii v stroitel'stve i ZHKKH [*Conceptual approaches to the formation of the sectoral qualifications system in construction and housing and communal services*], Ekonomika stroitel'stva [*Economics of Construction*], 2013, I. 5 (23), pp. 3-15.
4. Zbritskii A. A., Chernyshov L. N., Ivchik T. A. Organizatsionno-metodicheskie problemy formirovaniya sistemy nezavisimoi otsenki kvalifikatsii v ZHKKH [*Organizational and methodological problems of the formation of an independent qualification assessment system in the housing and communal services*], Ekonomika stroitel'stva [*Economics of Construction*], 2017, I. 2 (44), pp. 3-12.
5. Zeyer E. F., Pavlova A. M., Symanyuk E. E. Modernizatsiya professional'nogo obrazovaniya: kompetentnostnyi podkhod [*Modernization of vocational education: competency-based approach*], Ch. Ed. D. I. Fel'dshtein, Moscow, MPSI, 2005, 216 p.
6. Mashukova N. I. Professional'nyi standart i ego naznachenie [*Professional standard and its purpose*], Energiya promyshlennogo rosta [*Industrial Growth Energy*], 2008, I. 4-5 (25), pp. 41-46.
7. Privezentsev M. V., Oleinikova O. N., Murav'eva A. A. et al. Professional'nye standarty kak osnova podgotovki konkurentosposobnykh rabotnikov [*Professional standards as a basis for training competitive employees*], Moscow, Al'fa-M, 2009, 160 p.