

УДК 355.23:371.134

Булат Р.Е.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ ЛИЧНОСТНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННО-ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: управление, качество, система, профессиональная подготовка, документирование, организационные структуры.

В управлении качеством наиболее важным моментом является то, что управленческие решения должны приниматься на основе объективной и достоверной информации. Поэтому одним из важнейших элементов системы управления качеством профессиональной подготовки является мониторинг ее состояния.

В настоящее время при оценке качества профессиональной подготовки все чаще актуализируются вопросы, связанные с личностными результатами высшего образования: «...развивающемуся обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, развитым чувством ответственности за судьбу страны» [6]. Поэтому «именно человеческие качества, определяемые через приобретенные и применяемые знания, умения и навыки, рассматриваются сегодня как возобновляемые ресурсы первостепенной важности, за счет которых в ближайшем будущем будет осуществляться основной экономический прирост» [8].

В рамках нашего исследования [1; 2] были проанализированы результаты профессиональной деятельности выпускников военных вузов строительного профиля. Они показали, что большинство обладающих инженерно-техническими знаниями, умениями и навыками в требуемом объеме специалистов не способны в полной мере применить их в реальной производственной обстановке. Исследования в области адаптации молодых офицеров в войсках подтвердили вывод о том, что неготовность к практическим решениям стоящих перед ними задач

значительно снижает результативность их профессиональной деятельности в целом. Поэтому способности к практической реализации фундаментальных инженерно-технических знаний, умений и навыков современных выпускников в области строительства и эксплуатации должны быть усилены их профессионально значимыми личностными свойствами [9].

Исследование процесса становления и дальнейшего служебного роста выпускников военных вузов строительного профиля (1998–2004 гг.) включило опрос руководителей воинских частей, военно-строительных организаций, работников Управления расквартирования и обустройства Министерства обороны РФ (всего более ста респондентов). В рамках констатирующего эксперимента мы классифицировали по степени важности ключевые факторы, определившие развитие карьеры опрошенных управляющих. Оказалось, что, наряду с хорошей технической подготовкой, продвижению на высший уровень руководства способствуют:

- постановка высоких целей и личное желание занять высокий пост;
- умение работать с людьми;
- готовность рисковать и брать за это на себя ответственность.

За этими тремя главными факторами последовательно назывались: приобретение опыта руководящей работы и выполнения разнообразных функций до 35-летнего возраста; способность генерировать больше идей по сравнению с коллегами; умение при необходимости легко менять стиль управления; специальная управленческая подготовка и т.д.

Казалось бы, для успеха профессиональной деятельности прежде всего необходимо иметь высокую инженерно-техническую подготовку, усвоить системы финансирования,

технику маркетинга, методы планирования. Однако сами управляющие строительными организациями свидетельствуют, что без высокой коммуникабельности, готовности к риску, умения делегировать полномочия, навыков устранения конфликтов, приема и увольнения работников и многих других профессионально важных личностных способностей – успеха не жди.

Кроме того, анализ отзывов на выпускников и результатов бесед с их руководителями показал, что пробелы в качестве профессиональной подготовки молодых специалистов в области управления персоналом проявляются сильнее по мере их продвижения по службе. На наш взгляд, это, с одной стороны, объяснимо объективным ростом уровня (а значит, сложности) управления, а с другой – тем, что объем управленческих задач в профессиональной деятельности выпускника постоянно увеличивается. Наряду с этим, руководители предприятий с сильно развитой организационной культурой выделяют профессионально важные свойства личности чаще, чем профессиональные знания, умения и навыки, объясняя это тем, что:

- период полураспада знаний очень короток;
- уровень знаний, умений и навыков изменить легче, чем сформировать и развить профессионально важные свойства личности.

Результаты констатирующего эксперимента подтверждаются независимой сравнительной оценкой качества подготовки выпускников инженерных вузов. Так, рекрутинговая компания «Агентство Контакт» по заказу агентства «РейтОР», проведя исследование рынка выпускников вузов 2000–2004 гг., среди недостатков, выявленных работодателями, выделила:

- слабое представление о корпоративной культуре и отсутствие навыков работы в коллективе;
- незнание бизнес-процессов и особенностей российской бизнес-среды;
- отсутствие навыков делового общения, ведения переговоров, недостаток коммуникативных, презентационных способностей;
- недостаточный уровень языковой подготовки;
- нехватку информации о рынке труда, способах поиска работы и построения карьеры;
- завышенные требования и амбиции, не соответствующие уровню подготовки;
- неспособность оценить свою стоимость на рынке.

Обобщая вышесказанное, следует отметить актуализацию противоречия в том, что в образовательном учреждении по-прежнему основным критерием оценки специалиста остаются объем и качество знаний, умений и навыков, а у заказчиков его услуг – реальная готовность выпускника к решению многоплановых задач профессиональной деятельности.

Поэтому в последнее время принципы оценки профессиональной готовности специалистов стали ориентироваться не на знания как таковые, а на компетентность к знаниям. Корреляцию понятий «профессиональная готовность» и «компетентность» подтверждает В.И. Звонников: «Компетенции – это интегральные надпредметные характеристики обучаемых, которые проявляются в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных проблемных ситуациях в процессе или после окончания обучения» [5]. При этом, по мнению Ю.М. Плюснина, ориентация на компетентность в оценке профессиональной готовности специалистов ставит на неизмеримую

высоту психологическую составляющую их подготовки в вузе [7].

Поэтому, признав динамику роста качества инженерно-технической подготовки удовлетворительной, мы проанализировали личностный компонент профессиональной готовности выпускника военно-технического вуза к дальнейшей профессиональной деятельности. В классификации компетенций Чисмена и Чиверса (1996–1998) выделенная составляющая соответствует личностным или поведенческим компетенциям.

Анкетирование «заказчиков» услуг военно-технического образования позволило сгруппировать важнейшие личностные свойства выпускников по 10 основным направлениям: патриотизм, благонадежность, лояльность, порядочность и нравственность; технические и аналитические способности; организаторские способности, умение убеждать, склонность к лидерству; коммуникативность, коммуникабельность, умение разбираться в людях; сильная мотивация, стремление к личностному росту и самосовершенству; исполнительность, ответственность и дисциплинированность; инициативность и способность к творчеству; сильная мотивация, стремление к личностному росту и самосовершенству; энергичность, физическая выносливость; уравновешенность, стрессоустойчивость; воля, способность к волевому саморегулированию.

Экспертный опрос проводился методом ранжирования 10 выделенных личностных характеристик выпускников. Значимость каждого из них определялось по формуле

$$R_{in} = \frac{(10N - \sum R_i)100}{55N},$$

где i – исследуемая характеристика выпускника;

R_{in} – итоговая значимость i -й характеристики выпускника в % от остальных характеристик;

R_i – значение исследуемой характеристики выпускника в n -й анкете эксперта;

N – число экспертов;

55 – сумма баллов в столбце ($1+2+3+\dots+10=55$);

$\sum R_i$ – сумма значений исследуемой характеристики выпускника, которая может принимать значение от $1N$ до $10N$.

Анализ ожиданий руководителей военных строительных, монтажных, эксплуатационных и проектных организаций от выпускников показал, что 10 выделенных основных личностных характеристик по своей значимости распределились следующим образом:

1. Благонадежность, лояльность, порядочность и нравственность – 12,23%.
2. Организаторские способности, умение убеждать, склонность к лидерству – 11,83%.
3. Коммуникативность, коммуникабельность, умение разбираться в людях – 11,77%.
4. Сильная мотивация, стремление к личностному росту и самосовершенству – 11,24%.
5. Технические и аналитические способности – 10,22%.
6. Исполнительность, ответственность и дисциплинированность – 9,56%.
7. Инициативность и способность к творчеству – 9,08%.
8. Уравновешенность, стрессоустойчивость, способность к саморегуляции – 8,68%.
9. Эрудированность, память, быстрота реакции, внимательность – 7,92%.
10. Энергичность, физическая сила, выносливость, глазомер – 7,47%.

В то же время были опрошены и другие категории руководителей (табл. 1):

- командиры воинских частей Управления расквартирования и обустрой-

ства Минобороны РФ (УРиО МО РФ) и Федеральной службы спецстроительства России;

- управляющие работники Управления расквартирования и обустройства МО РФ;
- выпускники технических вузов, в настоящее время являющиеся управляющими крупнейшими строительными организациями различных форм собственности.

Таблица 1

Сравнительная значимость 10 основных личностных характеристик выпускников

№ личностной характеристики	Командиры воинских частей УРиО МО РФ и ФССС	Управляющие – работники УРиО МО РФ	Управляющие – выпускники военно-технических вузов
1	11,73	11,83	12,07
2	11,63	11,85	11,83
3	11,67	11,75	11,84
4	10,22	11,24	11,23
5	9,56	9,22	10,32
6	11,74	10,56	9,58
7	8,38	9,08	9,08
8	9,48	9,08	8,66
9	7,82	7,92	7,77
10	7,77	7,47	7,62

Изучение результатов экспертного опроса показало отсутствие «случайных» личностных характеристик выпускников, так как математическая обработка доказала незначительность их отличий в сравнении друг с другом. Но в то же время она засвидетельствовала приоритетность таких критериев оценки личности выпускника, которые характеризуют его порядочность, организаторские способности и мотивацию.

На наш взгляд, разработка инструментария для оценки качества профессиональной подготовки, ориентированная на общий системный подход, должна включать как утилитарное измерение, так и измерение, связанное с интеллектом, компетентностью,

творческим потенциалом и другими характеристиками. Следовательно, для системной оценки качества профессиональной подготовки необходимы новые аргументированные критерии результатов профессиональной подготовки, унифицированные как между собой, так и с традиционными.

При оценке результатов профессиональной подготовки мы исходили из утверждения в том, что «иная ошибка в оценивании, связанная с недостаточной объективностью, может привести к необратимым последствиям при принятии управленческих решений. Поэтому теория измерения с помощью математических методов и процедур должна вооружать нас аппаратом для опосредованного измерения качеств человека – измерения не в тех единицах, которые присущи самим учебным достижениям, а в абстрактных, специально сконструированных численных значениях, которые могут быть сопоставлены между

собой опять-таки с помощью специально сконструированных шкал» [4].

Поэтому в процессе поиска путей и способов формирования наиболее профессионально значимых личностных свойств выпускников мы использовали метод независимых характеристик в рамках компетентностного подхода. Дальнейшее исследование включило в себя анализ корреляционных зависимостей между требуемыми «заказчиками» профессионально важными личностными характеристиками и видами повседневной деятельности курсантов, в процессе которых они могут формироваться наиболее эффективно. На основании экспертного опроса (курсанты, преподаватели, командиры, представители воинских частей и строительных организаций) нами были выявлены обобщенные личностные характеристики, развитие которых детерминировано основными внеучебными направлениями деятельности обучающихся (рисунок).



Поиск корреляционных зависимостей между свойствами личности и основными внеучебными направлениями деятельности обучающихся

В результате опроса более 300 респондентов мы установили взаимозависимости $D(L)$ в количественном выражении (табл. 2) и разделили их на четыре группы (нет связи; 1 – взаимосвязь присутствует; 2 – взаимосвязь устойчивая; 3 – сильная взаимосвязь).

Таблица 2

Степень зависимости требуемых «заказчиками» профессионально важных личностных свойств от видов повседневной деятельности курсантов

		Личностные свойства L									
Виды деятельности D	$D(L)$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	1	2	3	3	–	–	3	–	1	–
	2	2	1	1	1	1	1	3	–	3	1
	3	3	–	3	3	–	1	3	–	2	–
	4	4	1	–	–	3	–	2	1	3	1
	5	5	–	–	1	1	3	1	3	–	1
	6	6	1	1	2	2	–	1	1	–	1
	7	7	1	–	–	1	–	3	3	1	1
	8	8	–	1	1	–	1	1	3	–	3
	9	9	1	–	–	3	1	1	3	1	3

Проанализировав все основные внеучебные направления деятельности обучающихся, мы пришли к выводу, что они могут являться критериями и показателями уровня развития их профессионально важных способностей в рамках компетентного подхода. Выделенный ряд независимых характеристик (компетенций) был включен в итоговую рейтинговую оценку готовности выпускников к дальнейшей профессиональной деятельности [3].

Следует отметить, что к подобной унификации нас подтолкнули сами представители организаций – заказчиков образовательных услуг университета, так называемые «покупатели», прибывающие перед выпуском офицеров для их отбора в свои подразделения. Наряду с критикой по поводу расплывчатости формулировок и недостатка критериев и показателей оценки в квалификационных характеристиках, они постоянно запрашивали дополнительные количественные

данные о конкретных достижениях выпускников в спорте, научной сфере, общественной работе, командирской деятельности и т.д.

Апробация инноваций показала, что дальнейшее включение в итоговую рейтинговую оценку профессиональной подготовки выпускника ряда независимых характеристик (компетенций) имеет ряд преимуществ, так как:

- позволяет комплексно оценить особенности каждого обучающегося, его наклонности к определенным видам деятельности;
- избежать «установки клейма» на курсанта как исключительно положительного или отрицательного, так как на практике не представляется возможным добиться максимальных результатов по всем отдельным критериям или иметь по ним самые низкие оценки;
- позволяет объективно решить проблему сравнимости качества подготовки курсантов, добившихся одинаковых результатов по их оценке традиционным способом (такой факт важен при обеспечении права выбора места дальнейшего прохождения службы каждому выпускнику, окончившему военный вуз с золотой медалью и дипломом с отличием).

Литература

1. Булат, Р.Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности / Р.Е. Булат, М.А. Мосин. СПб.: Стройиздат, 2008.
2. Булат, Р.Е. Унификация управления качеством профессиональной подготовки в военно-технических вузах / Р.Е. Булат. СПб.: ВИТУ, 2008.
3. Булат, Р.Е. Управление качеством профессиональной подготовки в военно-технических вузах / Р.Е. Булат // Вестник университета. 2008. № 2 (8). С. 82–89.
4. Звонников, В.И. Измерения и шкалирование в образовании: учеб. пособие / В.И. Звонников. М.: Логос, 2006.
5. Звонников, В.И. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учеб.

- пособие / В.И. Звонников, М.Б. Челышкова. М.: Университетская книга: Логос, 2009.
6. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Модернизация российского образования. Документы и материалы. М.: ВШЭ, 2002. С. 263–282.
7. *Плюсин, Ю.М.* Принцип психологизированного обучения в образовании взрослых / Ю.М. Плюсин // Проблемы образования взрослых в современной России. Новосибирск: ЦСА, 1998. С. 110–116.
8. *Федоров, И.Б.* Проблемы кадрового обеспечения национальной технологической базы в современном мире / И.Б. Федоров, В.К. Балтян, С.М. Колосс. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002.
9. *Шадриков, В.Д.* Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие / В.Д. Шадриков. М.: Логос, 1996.