

МОДЕЛЬ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

А.В. Золотов

azolotov@arett.ru

Институт национальных проектов

Е.Н. Никишина

enikishina@inp.ru

Институт национальных проектов

А.С. Ставинская

astavinskaya@arett.ru

Институт национальных проектов,
Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова¹

Аннотация: В препринте представлена модель общекультурных компетенций, разработанная на основе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС 3+), методологии Tuning в области «Экономика», а также учитывающая модели компетенций, применяющиеся в деловой среде. Описанная в статье модель общекультурных компетенций – первый шаг многолетнего исследования, направленного на создание универсального стандарта общекультурных компетенций, одинаково понимаемого работодателями и университетами, а также разработку инструментария, позволяющего оценивать динамику развития общекультурных компетенций в процессе обучения.

Ключевые слова: компетенция, образование, оценка

Коды JEL: I21, J24

Препринт WP2/2014/05

Серия WP2

Прикладные исследования

Москва

2014

¹ Авторы выражают признательность Ирине Архиповой, Асие Бахтигараевой, Денису Каминскому, Ирине Телешовой и Анастасии Щедриной за плодотворные обсуждения теоретических и прикладных вопросов, связанных с разработкой модели компетенций.

Компетентностный подход: вузы и работодатели

Современные реалии рынка труда, особенно касающиеся трудоустройства молодых специалистов, недавних выпускников вузов, которые не имеют достаточного опыта работы, актуализируют компетентностный подход к оценке уровня соискателя.

В настоящее время в России необходимость формирования у выпускников не только профессиональных, но и общих компетенций зафиксирована как в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС 3 и ФГОС 3+), так и в методологии Tuning в области «Экономика»².

В рамках федеральных стандартов выделяют общекультурные и профессиональные компетенции. Общекультурные компетенции можно разделить на общепрофессиональные, свойственные для всех профессий (например, способность общаться на иностранном языке или способность пользоваться информационно-коммуникационными технологиями), и культурные, связанные с особенностями поведения, ценностными и поведенческими установками (например, нацеленность на достижение качества, нацеленность на достижение результата или умение работать в команде).

Поскольку конкретные знания, которые студент получает в вузе, как правило, лишь формируют «базу» в той сфере, которая интересует работодателя, и редко когда соответствуют нужной ему глубине погружения в специфику, приоритетной становится оценка так называемых общих (общекультурных) компетенций (soft skills) претендента. Эти компетенции обуславливают саму возможность деятельности выпускника в той или иной организационной структуре, его способность к овладению новыми профессиональными навыками.

Понимание того, что относится к категории общекультурных компетенций, у вузов и работодателей нередко отличается, причем существенно. Более того, различаются содержание даже одинаково именуемых компетенций и подходы к оценке их уровня у конкретного претендента. Представляется, что сведение к «единому знаменателю» базовых общекультурных компетенций и критериев их оценки с одновременной разработкой инструментария по их «настройке» и развитию может быть выгодно как работодателям, так и вузам.

Работодателям – поскольку позволит снизить издержки, связанные с отбором претендентов и адаптацией вновь нанятых сотрудников к корпоративной культуре компании; уменьшит число ошибок; даст в распоряжение инструменты для оценки развития компетенций в процессе работы.

Вузам – поскольку позволит более тонко реагировать на потребности рынка труда, готовить более профессионально состоятельных выпускников, подстраивать учебные программы для развития тех или иных требуемых компетенций.

² Телешова И., Эченикэ В., Ульянова М. и др. (2013) Ключевые ориентиры для разработки и реализации образовательных программ в предметной области «экономика и менеджмент (экономика)», Университет Деусто, Бильбао.

Но, главное – это позволит со временем выработать «единый стандарт» понимания общекультурных компетенций и способов работы с ними, что снизит издержки взаимодействия компаний, вузов и работников на рынке труда и приведет ожидания всех сторон в большее, нежели сейчас, соответствие с действительностью.

Исследование общекультурных компетенций

В 2013 году Институт национальных проектов совместно с Центром современных проблем высшего образования («Тюнинг центр») Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова запустил исследование, направленное на изучение общекультурных компетенций, формирующихся у студентов в процессе обучения, и выработку общих подходов к оценке и работе с ними.

Основные задачи исследования:

- Разработка модели общекультурных компетенций, опирающейся на ФГОСы и учитывающей особенности компетентностных моделей, применяемые в деловой среде.
- Создание инструментария, позволяющего оценивать уровень развития общекультурных компетенций у студентов и выпускников.
- Формирование рекомендаций по применению подходов к обучению, преподаванию и оценке для восполнения и развития у студентов дефицитных общекультурных компетенций.

В настоящей статье представлены предварительные результаты, полученные в ходе реализации первой задачи исследования. В Таблице-1 приведена модель общекультурных компетенций, опирающаяся на ФГОСЫ 3+, методологию Tuning в области «Экономика», учитывающая атлас новых профессий АСИ, а также компетентностные модели, применяющиеся в деловой среде (включая компетентностную модель Спенсеров) и др.³.

На основе анализа этих источников были сформулированы определения компетенций, а также разработаны индикаторы, раскрывающие их содержание. Исходные формулировки компетенций были взяты из ФГОСов и методологии Tuning в области «Экономика» и дополнены с учетом моделей компетенций, применяющихся работодателями. Интегральный показатель уровня развития отдельной компетенции строится на основе входящих в нее (с разными весами) индикаторов. Отдельные индикаторы участвуют в формировании более чем одной компетенции.

³ Мы благодарим Ирину Архипову и Дениса Каминского за ценные советы, замечания и предложения, позволившие учесть в модели общекультурных компетенций позицию работодателей.

Таблица-1. Модель общекультурных компетенций

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
<p>1. Командная работа и сотрудничество</p>	<p>Индивид воспринимает командную работу как эффективный способ достижения поставленных перед группой задач, вносит добавочную ценность в работу команды, эффективно взаимодействует с членами команды</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Рассматривает кооперативную стратегию поведения как эффективную с т.зр. стоящих перед группой задач. • Делится с группой информацией, относящейся к делу • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Принимает решения группы и реализует их, даже если они противоречат его мнению или личным интересам • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации • Готов выступать в качестве посредника (медиатора) внутри коллектива. Готов способствовать разрешению конфликтов. • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества.
<p>2. Лидерство</p>	<p>Индивид имеет четкое видение результата, способов его достижения, принимает решения относительно направления движения, вдохновляет членов команды на эффективную работу, принимает ответственность за конечный результат</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Делится с группой информацией, относящейся к делу • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Готов выступать в качестве посредника (медиатора) внутри коллектива. • Готов способствовать разрешению конфликтов. • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата • Рассматривает организационный процесс «инструментально» - как набор функций, компетенций, полномочий и зон ответственности. • Умеет при заданных ресурсных, временных и иных ограничениях выбирать одну из доступных ему альтернатив сообразно образу желаемого результата. • Поддерживает в команде дух сотрудничества и стремление работать эффективно, показывает каждому, что его вклад ценится. • Умеет делегировать полномочия («оказывать доверие»), ресурсы, право на получение потенциальных «бонусов» другим, в том числе и публично. • Умеет составлять планы-графики основных шагов по достижению необходимого результата, включая оценку временных затрат на каждый из них. • Умеет формулировать собственные стандарты качества и основные шаги (мероприятия) по их достижению. • Умеет давать критическую оценку эффективности использования времени (своего или чужого). • Умеет давать критическую оценку уровню достигаемого им качества (исполнения стандарта). • Умеет давать критическую оценку получаемому результату. • Умеет гибко и сообразно имеющейся цели расставлять приоритеты между качеством

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
		<p>результата, его наличием как таковым и сроками его достижения. [</p> <ul style="list-style-type: none"> • Учитывает высказанные мнения других в своей деятельности (включая критические), в том числе посредством корректировки своих действий.
3. Способность разрабатывать и управлять проектами	<p>Индивид понимает способы достижения требуемого результата, предлагает (разрабатывает) и запускает алгоритмы и процедуры решения конкретных задач, контролирует качество и сроки их выполнения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации • Готов выступать в качестве посредника (медиатора) внутри коллектива. • Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата • Рассматривает организационный процесс «инструментально» - как набор функций, компетенций, полномочий и зон ответственности. • Умеет составлять планы-графики основных шагов по достижению необходимого результата, включая оценку временных затрат на каждый из них. • Умеет формулировать собственные стандарты качества и основные шаги (мероприятия) по их достижению. • Умеет давать критическую оценку эффективности использования времени (своего или чужого). • Умеет делегировать полномочия («оказывать доверие»), ресурсы, право на получение потенциальных «бонусов» другим, в том числе и публично. • Умеет давать критическую оценку уровню достигаемого им качества (исполнения стандарта). • Умеет давать критическую оценку получаемому результату. • Умеет гибко и сообразно имеющейся цели расставлять приоритеты между качеством результата, его наличием как таковым и сроками его достижения.
4. Креативность	<p>Индивид демонстрирует творческий, концептуальный, нестандартный подход к достижению поставленных перед ним целей, умеет «придумывать идеи» и позитивно относится к новому</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Умеет видеть «тонкие места», значимые факторы в процессе достижения цели, формулирует «проблемные постановки» и способы их решения. • Рассматривает даже знакомую ситуацию как «новую» (умение отстраниться от своего опыта, подняться над проблемой, избегание автоматического применения стандартных формул и приемов). • Умеет генерировать новые идеи (смыслы), связанные с достижением поставленной цели и поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений. • Умеет находить и творчески переосмысливать (адаптировать) имеющийся опыт в достижении цели сообразно актуальной задаче. • Позитивно относится к новому, новым делам и задачам, нет «боязни новизны», «ищущий подход» к достижению цели.
5. Способность работать самостоятельно	<p>Индивид умеет работать самостоятельно и ответственно, как с точки зрения мотивации, стимулов («эмоциональная поддержка») и обеспечения себя необходимыми для работы ресурсами и информацией, так и с точки зрения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Дисциплинирован, обладает развитой системой самоконтроля и самоограничения. • Умеет самостоятельно выявлять мотивы/стимулы для работы, участие в этом посторонних вторично. • Умеет самостоятельно определять необходимые для работы ресурсы, их состав,

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
	(минимального) внешнего контроля	<p>количество и наличие.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умеет самостоятельно обеспечивать себя необходимыми для работы ресурсами, следить за их расходом и восполнением.] • Видит «пробелы» в знаниях / навыках, необходимых для решения задачи. • Умеет искать необходимую информацию по различным источникам («бумажным», цифровым, в режиме диалога с другими индивидами) в заданные сроки и сообразно текущей ситуации. • Умеет анализировать, систематизировать и обобщать получаемую информацию сообразно задачам поиска и текущей ситуации. • Умеет и готов критически оценивать любую поступающую информацию, в т.ч. и из «официальных» источников.
6. Способность к критике и самокритике	Индивид рассматривает содержательную критику в свой адрес и в адрес других как важное и необходимое условие достижения результата, не воспринимает критику как «что-то личное», умеет давать критическую оценку своей деятельности, корректирует свои действия на основании критики и ожидает того же от других	<ul style="list-style-type: none"> • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации • Умеет давать критическую оценку эффективности использования времени (своего или чужого). • Умеет давать критическую оценку уровню достигаемого им качества (исполнения стандарта). • Умеет давать критическую оценку получаемому результату. • Учитывает высказанные мнения других в своей деятельности (включая критические), в том числе посредством корректировки своих действий. • Позитивно (вариант: не негативно) воспринимает критику в свой адрес и в адрес других как неотъемлемую часть рабочего процесса в целом и любой продуктивной коммуникации в частности. • С учетом сложившейся системы отношений внутри команды и внутри иерархии считает допустимой содержательную и корректную критику в адрес коллег и вышестоящего начальства, как и в свой адрес с их стороны. • Отделяет «эмоциональное» от «содержательного» в поступившей в его адрес критики (не дает волю своим эмоциям).
7. Навыки межличностного общения	Индивид придает большое значение общению с коллегами (и проч.), как средству повышения общей эффективности, рассматривает неформальные практики взаимодействия в качестве важного дополнения формальных правил и процедур, принимает во внимание скрытые интересы и модели поведения окружающих	<ul style="list-style-type: none"> • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации • Учитывает высказанные мнения других в своей деятельности (включая критические), в том числе посредством корректировки своих действий. • Умеет представлять свою идею/работу в письменном, устном, «презентационном» виде, адаптированном для конкретной аудитории. • Умеет аргументированно отстаивать свою позицию, приводить контраргументы к тезисам собеседников. • Признает множественность точек зрения на один и тот же вопрос, не считает свой взгляд единственно верным. • Умеет выстраивать горизонтальные и/или вертикальные неформальные связи в непротиворечии с функционалом дела/проекта.

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
8. Способность разрешать конфликты и вести переговоры	Индивид умеет и готов выступать медиатором в межличностных и межинституциональных коммуникациях, включая ведение переговоров и/или содействие в разрешении конфликтов	<ul style="list-style-type: none"> • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации • Готов выступать в качестве посредника (медиатора) внутри коллектива. • Готов способствовать разрешению конфликтов. • Умеет представлять свою идею/работу в письменном, устном, «презентационном» виде, адаптированном для конкретной аудитории. • Умеет аргументированно отстаивать свою позицию, приводить контраргументы к тезисам собеседников. • Признает множественность точек зрения на один и тот же вопрос, не считает свой взгляд единственно верным.
9. Способность планировать и распределять свое время	Индивид рассматривает время как ценный ресурс, а сроки выполнения работ – как ценность, значимую для общей эффективности деятельности; составляет последовательность шагов, план-график их реализации, контролирует соблюдение, ищет способы оптимизации использования времени.	<ul style="list-style-type: none"> • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Умеет составлять планы-графики основных шагов по достижению необходимого результата, включая оценку временных затрат на каждый из них. • Умеет давать критическую оценку эффективности использования времени (своего или чужого). • Воспринимает время как самостоятельный и ограниченный ресурс – как у себя, так и у окружающих – имеющий свою «стоимость». • Считает выполнение поставленной задачи в оговоренный срок значимым показателем эффективности своей деятельности. • На основании критической оценки эффективности использования времени умеет определять направления повышения эффективности (и реализовывать их).
10. Нацеленность на достижение качества	Индивид рассматривает качество работы как ценность, значимую для общей эффективности деятельности; составляет последовательность шагов и средств контроля для контроля уровня качества и соблюдения стандартов (своих или заданных извне), ищет способы повышения качества	<ul style="list-style-type: none"> • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Умеет формулировать собственные стандарты качества и основные шаги (мероприятия) по их достижению. • Умеет давать критическую оценку уровню достигаемого им качества (исполнения стандарта). • Считает достижение определенного уровня качества значимым показателем эффективности своей деятельности. • На основании критической оценки достигаемого качества (исполнения стандарта) умеет определять направления повышения качества (и реализовывать их).
11. Нацеленность на достижение результата	Индивид рассматривает получение планируемого результата работы как самостоятельную ценность, значимую для общей эффективности деятельности; составляет последовательность шагов и средств контроля для достижения оговоренного результата, ищет способы	<ul style="list-style-type: none"> • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата • Считает достижение заданного итогового результата значимым показателем эффективности своей деятельности.

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
	повышения эффективности	<ul style="list-style-type: none"> • На основании критической оценки получаемого результата умеет определять направления повышения эффективности (и реализовывать их). • Умеет давать критическую оценку получаемому результату.
12. Способность находить, обрабатывать и анализировать информацию из разных источников	Индивид понимает ценность информации для общей эффективности своей деятельности, умеет искать информацию, обобщать и систематизировать ее, анализировать различные источники, осуществлять проверку информации	<ul style="list-style-type: none"> • Умеет искать необходимую информацию по различным источникам («бумажным», цифровым, в режиме диалога с другими индивидами) в заданные сроки и сообразно текущей ситуации. • Умеет анализировать, систематизировать и обобщать получаемую информацию сообразно задачам поиска и текущей ситуации. • Умеет и готов критически оценивать любую поступающую информацию, в т.ч. и из «официальных» источников. • Понимает ценность разноплановой информации для обеспечения нескольких точек зрения и глубины проработки вопроса.
13. Способность к аналитическому (системному) мышлению, анализу и синтезу	Индивид способен к логическому мышлению, глубокой рефлексии рабочих ситуаций, выявлению причинно-следственных связей, структуризации и систематизации составных частей проблемы, сопоставлению различных факторов и аспектов, рациональной расстановке приоритетов.	<ul style="list-style-type: none"> • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Умеет гибко и сообразно имеющейся цели расставлять приоритеты между качеством результата, его наличием как таковым и сроками его достижения. • Умеет видеть «тонкие места», значимые факторы в процессе достижения цели, формулирует «проблемные постановки» и способы их решения. • Рассматривает даже знакомую ситуацию как «новую» (умение отстраниться от своего опыта, подняться над проблемой, избегание автоматического применения стандартных формул и приемов). • Умеет анализировать, систематизировать и обобщать получаемую информацию сообразно задачам поиска и текущей ситуации. • Рассматривает альтернативные пути решения задачи, риски и потенциальные выигрыши/проигрыши, даже, если это не совпадает с «официальной» линией. • Понимает взаимосвязь и взаимоподчиненность отдельных частей общего целого.
14. Понимание и уважение разнообразия и мультикультурности общества	Индивид осознает важность разнообразия и мультикультурности общества как с морально-этической точки зрения, так и с позиций благотворного влияния на институциональную среду, в которой индивид существует и ведет свою деятельность.	<ul style="list-style-type: none"> • Признает множественность точек зрения на один и тот же вопрос, не считает свой взгляд единственно верным. • Считает неприемлемой дискриминацию по какому-либо признаку, в том числе этническому, религиозному и проч. • Готов взаимодействовать с представителями других культур.
15. Клиентоориентированность	Индивид рассматривает «клиентский» запрос как изнутри организации/команды, так и извне, как приоритет своей деятельности,	<ul style="list-style-type: none"> • Учитывает интересы и особенности поведения людей, с которыми работает/взаимодействует, слышит и понимает невысказанное. • Гибко варьирует свое поведение в команде в зависимости от ситуации

Общекультурная компетенция	Определение	Индикаторы
	<p>рассматривает свою эффективность и результативность через призму удовлетворения клиента, понимает и умеет выяснять скрытые потребности и мотивации клиента, умеет выстраивать с ним отношения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Берет на себя ответственность за достижение требуемых результатов в оговоренный срок и с необходимым уровнем качества. • Умеет приоритезировать потребности/пожелания клиента, считает их удовлетворение показателем своей результативности.

На основе приведенной в таблице-1 модели была разработана анкета, позволяющая оценить интенсивность проявления отдельных индикаторов и уровня развития компетенций в целом. В мае 2014 г. в одиннадцати вузах, входящих в учебно-методическое объединение классических университетов по экономике, запущен опрос среди студентов первых курсов.

Полевое исследование позволит проверить валидность разработанной модели общекультурных компетенций, диагностировать у студентов дефицитные общекультурные компетенции, а также сформулировать рекомендации по применению подходов к обучению, преподаванию и оценке, направленных на развитие дефицитных общекультурных компетенций.

Список использованной литературы

1. Атлас новых профессий (2014), Агентство стратегических инициатив.
2. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. (2005) *Компетенции на работе*, М. НИРРО.
3. Телешова И., Эченикэ В., Ульянова М. и др. (2013) Ключевые ориентиры для разработки и реализации образовательных программ в предметной области «экономика и менеджмент (экономика)», Университет Деусто, Бильбао.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100 Экономика(квалификация (степень) «бакалавр» // Приказ Минобрнауки России от 21 декабря 2009 г. N 747.
5. Sanchez A., Ruiz M. (2008) *Competing-based learning: a proposal for the assessment of generic competences*, University of Deusto.