

Круглова Елена Леонидовна
канд. соц. наук, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финуниверситет), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: 0000-0003-2714-3864
e-mail: ELKruglova@fa.ru

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРОШЕДШИХ ПОДГОТОВКУ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье описаны и проанализированы результаты мониторингов, проведенных по итогам обучения специалистов, прошедших подготовку для организаций народного хозяйства Российской Федерации в соответствии с государственным планом подготовки управленческих кадров. Данные последнего мониторинга 2019/2020 учебных годов сравнивали с результатами прошлых лет с помощью общенаучных и конкретных социологических методов. По итогам анализа предложены изменения и нововведения в методику оценки профессиональной компетентности выпускников указанной учебной программы. Методика оценки имеет четкую структуру, этапы, использует математические инструменты вычисления уровня компетентности с целью исключения субъективности при анализе.

Ключевые слова: ассесмент-центр, компетенция, мониторинг, народное хозяйство, подготовка управленческих кадров, президентская программа обучения, управление, управленческие кадры

Для цитирования: Круглова Е.Л. Оценка профессиональной компетентности специалистов, прошедших подготовку для организаций народного хозяйства российской федерации//Вестник университета. 2021. № 1. С. 148–155.

Elena L. Kruglova
Cand. Sci. (Soc.), Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0003-2714-3864
e-mail: ELKruglova@fa.ru

ASSESSMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF SPECIALISTS TRAINED FOR THE NATIONAL ECONOMY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article describes and analyses the results of the monitoring carried out following the results of the training of specialists trained for organizations of the national economy of the Russian Federation in accordance with the state plan for the training of management personnel. The data of the last monitoring of the 2019/2020 academic years were compared with the results of previous years using general scientific and specific sociological methods. Based on the results of the analysis, the author proposes changes and innovations in the methodology for assessing the professional competence of the graduates of the Program. The assessment methodology has a clear structure, stages, uses mathematical tools to calculate the level of competence in order to exclude subjectivity in the analysis.

Keywords: assessment center, competence, management, management personnel, management training plan, monitoring, national economy, president's management training program

For citation: Kruglova E.L. (2021) Assessment of professional competence of specialists trained for the national economy of the Russian Federation. *Vestnik universiteta*, no. 1, pp. 148–155. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-1-148-155

Благодарность. Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Acknowledgment. The article was prepared on the results of research carried out at the expense of budget funds under the state task of the Federal State Educational Institution of Higher Education “Financial University under the Government of the Russian Federation”.

© Круглова Е.Л., 2021.

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

© Kruglova E.L., 2021.

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



Введение

Президентскую программу переподготовки управленческих кадров (далее – Программа) ежегодно проходят более 2 000 человек. Возможности для ее прохождения еще более значительны, и по Постановлению Правительства № 142 от 13 февраля 2019 г. «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» подготовки достигают 5 тысяч человек ежегодно [1]. Министерство экономического развития России осуществляет не только подготовку и рассмотрение нормативных правовых актов, но и методологическое руководство разработкой государственных программ Российской Федерации (далее – РФ) и методических рекомендаций по формированию предложений по корректировке государственных программ.

Для анализа эффективности реализации Программы и оценки профессиональной компетентности выпускников ежегодно проводится мониторинг качества образования, полученного специалистами после прохождения Программы. Государственным заказчиком выступает Министерство экономического развития и торговли РФ.

Цель работы – проведение сравнительного анализа и выявление динамики по основным показателям после прохождения Программы ее выпускниками. Анализ проведенных мониторингов необходим для выявления степени результативности Программы с точки зрения трех выделенных компонентов.

Задачи работы:

- проанализировать данные ранее проведенных опросов выпускников Программы;
- проанализировать данные, касающиеся рынка труда и определить эффективность Программы с точки зрения работодателей (направляющих организаций);
- проанализировать данные проведенных мониторингов, касающиеся образовательных программ, предоставляемых вузами;
- дать сравнительный анализ полученных результатов в динамике, используя для сравнения вторичные данные ранее проведенных исследований;
- выдвинуть предложения и рекомендации по совершенствованию методики оценки профессиональной компетентности специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства РФ на предстоящий период.

Материалы и методы исследования

Для проведения анализа, обозначенного в цели работы, взяты данные мониторингов 2004/2005 учебного года (далее – уч. г.) (исполнитель – Российский университет дружбы народов), 2018/2019 уч. г. (исполнитель – Российский экономический университет имени Плеханова) и данные, полученные в ходе мониторинга 2019/2020 уч. г. (исполнитель – Финансовый университет при Правительстве РФ) [4; 7].

Анализ и описание результатов исследования

В ходе мониторинга 2019/2020 уч. г., выполненного автором в составе творческого коллектива, проведены социологические опросы выпускников Программы (151 респондент) и экспертов (46 респондентов).

Первый компонент анализа – рынок труда

По итогам мониторинга 2004/2005 уч. г. отмечено несколько основных позитивных пунктов Программы:

- руководство предприятий, отправляющих сотрудников на обучение, в дальнейшем само включается в бизнес-среду, которой овладевает выпускник Программы;
- чем лучше положение региона по ряду экономических показателей, тем больше участвующих в Программе предприятий от этого региона также имеют хорошее и отличное положение. В целом структура предприятий, участвующих в Программе, поставленные и достигнутые ими цели отражают общую социально-экономическую ситуацию в регионах России.

Выделенные в 2004/2005 уч. г. минусы, относящиеся к рынку труда, можно объединить в следующие положения:

- для получения положительного эффекта Программы в основных отраслях народного хозяйства РФ необходима поддержка губернатора и его администрации на местах. При заинтересованности органов власти реализация Программы проходит более гладко и качественно. Однако, как отмечено в отчете, парадоксальным

является то, что, хотя за реализацию Программы преимущественно отвечают экономические структуры региональной администрации, экономические дивиденды от Программы используются ими редко [4];

– также в 2004/2005 уч. г. большое внимание уделено региональным Ассоциациям выпускников Программы (далее – Ассоциации) и отмечена недостаточная степень их участия. Если сначала (начиная с 2000 г.) в работе Ассоциации принимали участие 21 % опрошенных, то в 2005 г. таких уже 14,7 %.

В 2018/2019 уч. г. более 80 % опрошенных не участвуют в работе Ассоциаций выпускников. Однако основная проблема, выделенная руководителями направляющих предприятий в 2018/2019 уч. г., заключалась в нехватке финансовых ресурсов [7]. Помимо общего выделенного недостатка также отмечены минусы в зависимости от величины направляющего предприятия.

Представители средних и крупных организаций указали на:

- негативное восприятие коллег;
- нехватку современного оборудования;
- нехватку консультационной поддержки.

Микро- и малые предприятия указали на:

- внешние макроэкономические факторы;
- нехватку ресурсов.

Таким образом, за 13 лет, прошедшие между анализируемыми данными, проблема участия высших органов власти в регионе, а соответственно, финансирования остается актуальной. Также необходимо обратить внимание на техническую сторону: оснащение, наличие современного оборудования и доступа к нему. Очевидно, что техническое развитие идет очень быстрыми темпами, и если в 2005 г. эта проблема не была указана респондентами, то в 2019 г. она стоит уже достаточно остро.

В ходе исследования 2019/2020 уч. г. более половины опрошенных выпускников Программы (51 %) отметили высокую значимость обучения для развития их региона.

Из плюсов в опросе 2020 г. выделены следующие моменты:

- установление деловых контактов;
- укрепление бренда организации;
- разработка совместных проектов.

Однако минусы в ходе исследования также были обозначены респондентами:

- недостаточно количество практики и необходимость увеличения количества часов по Программе (65 % опрошенных);
- работодатели основным минусом, оказавшим негативное воздействие на процесс обучения, указали изменившиеся экономические условия, что может быть связано с пандемией COVID-19.

Таким образом, экономическая составляющая лидирует во всех проанализированных исследованиях в качестве основной трудности на пути прохождения Программы, выступая как на макро-, так и на личностном уровне [3].

Второй компонент анализа – выпускники Президентской программы

В данном блоке отображены вопросы, касающиеся личных, профессиональных и карьерных ожиданий выпускников Программы.

Из основных пунктов, выделенных в отчете за 2004/2005 уч. г. необходимо выделить следующие:

- вдвое сократилось количество выпускников Программы, сменивших место работы после обучения, а также переходящих на службу в административные органы. Это положительный момент, который свидетельствует о возвращении собственных кадров и управленческого потенциала на предприятиях;
- выпускники Программы реализовали личные и карьерные цели, среди которых отмечали повышение должности, членство в правлении или совете директоров и другие элементы карьерного роста.

Из минусов, отмеченных респондентами, был вопрос удержания слушателей в ходе обучения. Однако это, скорее, минус вузов, преподавателей и образовательных программ, поскольку отмечалось несоответствие обучения запросам и ожиданиям слушателей. В отчете 2018/2019 уч. г. нет негативных комментариев относительно желания прервать обучение из-за неоправданных ожиданий.

Так же, как и в анализе 10-летней давности частью респондентов отмечен карьерный рост после завершения обучения (15,5 % получили повышение в должности, 6,4 % перешли в категорию генеральных директоров), а почти у четверти повысилась заработная плата.

Ожидания от прохождения Программы не оправдались лишь у 1 % опрошенных, а у каждого пятого результаты превзошли ожидания (21 %).

Из респондентов, отметивших, что их ожидания не оправдались (или оправдались частично), большинство объяснило это изменившимися экономическими условиями в организации, то есть отмечавшееся выше негативное состояние экономики на разных уровнях повлияло и на личное восприятие обучения респондентами, что, с одной стороны, не характеризует негативно саму Программу, но, с другой, имеет отрицательный резонанс.

Таким образом, отмечается рост положительных отзывов выпускников Программы, их большую степень удовлетворенности по годам исследования, что говорит об уровне и качестве предоставляемого образования, но также требует постоянного следования тенденциям, конъюнктуре рынка и личным запросам современных российских управленцев.

Третий компонент анализа – образовательные организации

В данном блоке проанализированы ответы на вопросы, касающиеся образовательных программ, предоставляемых вузами в рамках Программы, степень удовлетворенности количеством и качеством данных программ.

По данным мониторингов 2004/2005 и 2018/2019 уч. гг. отмечается позитивный сдвиг в оценке выпускниками образовательных программ и качества обучения по Программе. Если в 2004/2005 уч. г. респонденты говорили о падении престижа Программы (несмотря на то, что с момента начала ее функционирования прошло всего 6 лет) и о том, что ресурс статусности уже практически исчерпан, то в 2018/2019 уч. г. респонденты оценили полезность подготовки Программы в 4,37 баллов из 5 максимальных [4; 7].

В 2004/2005 уч. г. отмечали, что одной из основных целей в развитии Программы является мотивация вузов и преподавателей к участию в ней. На текущий момент эту задачу можно считать решенной, поскольку за последние годы мониторинга она отмечена не была.

Проблема, отмеченная на протяжении всего времени исследования – связь теории и практики в преподавании и необходимость более практикоориентированного подхода к обучению. Однако стоит отметить, что качество преподавания и степень удовлетворенности респондентов, безусловно, зависят от вуза и региона, в котором они проходили обучение [5].

В ходе исследования 2020 г. 94 % респондентов отметили, что содержание программ обучения управленческих кадров соответствует полностью либо частично современным условиям развития экономики. Это впечатляющий результат, учитывая постоянную динамику в экономической сфере и отмечавшиеся выше трудности, связанные с этой областью в ходе прохождения Программы.

Оценка качества преподавания и учебных материалов обозначена респондентами на высоком уровне. Более половины опрошенных полностью удовлетворены этим аспектом обучения (56 %), 42 % – частично, а не удовлетворены лишь 2 % выпускников Программы. Столь высокая степень удовлетворенности респондентов свидетельствует о качественном росте образовательного компонента Программы, учете предыдущих отрицательных комментариев от обучающихся и непрерывном мониторинге образовательной сферы с целью применения современных знаний и технологий в процессе обучения. Респондентами отмечены постоянное использование современных цифровых технологий и форм вовлечения слушателей в образовательный процесс (применение кейс-стади, мозговых штурмов, решение кейсов и т. д.).

Исходя из общего анализа трех компонентов (выпускники – рынок труда – вуз), можно сделать следующие выводы.

1. Большинство выпускников Программы отметили рост как личный, так и карьерный, что выражается в приобретении новых и развитии имеющихся ранее компетенций.

Тем не менее, каждый третий выпускник отмечает, что компетенции, касающиеся навыков общения с клиентами и ведения переговоров, а также знаний в профессиональной сфере не изменились. Следовательно, необходим более глубокий анализ «выходных» компетенций слушателей программы с целью выяснения причин.

2. При формировании образовательных программ необходим учет не только уровня компетентности ее участников (микроуровень), но и уровня развития и потребностей региона (мезоуровень с переходом в макроуровень).

3. Необходимость развития цифровых компетенций (digital skills) через обеспечение образовательных программ инновационными технологиями с целью развития практических управленческих навыков, используемых в современных организациях.

В целях повышения уровня и качества оценки профессиональной компетентности специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства РФ, нами предложены дополнения и изменения в методике данной оценки.

Исходя из проведенных в 2019/2020 уч. г. исследований и анализа результатов мониторингов прошлых лет предлагается следующая методика оценки профессиональной компетентности специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства РФ.

Основной принцип оценки специалистов – метод ассесмент-центра. Время реализации – послеучебный анализ (контроль «выходных» компетенций) – основной; контроль в процессе обучения (анализ качества обучения) – дополнительный.

Метод ассесмент-центра позволяет решить следующие задачи:

- оценка уровня компетентности специалистов, в том числе с учетом обозначенных компетенций, которыми должны были овладеть претенденты в ходе обучения;
- выявление группы обучающихся, овладевших всеми обозначенными в образовательной программе компетенциями в полном объеме;
- учет индивидуальных особенностей и достижений специалистов, в том числе и руководством организации, отправившей претендента на обучение;
- повышение эффективности образовательных программ, предлагаемых образовательными организациями для реализации Программы [2; 6; 7].

Как свидетельствуют результаты опроса, руководители оценили такие формы, как защита проекта, практическая разработка и задание на анализ практической ситуации наиболее эффективными для оценки сформированности компетенций. Выпускники в целом солидарны с точкой зрения работодателей, кроме одной позиции: деловая игра (деловая симуляция) выделена ими как один из основных методов анализа.

Суммируя полученные результаты для оценки компетентности выпускников разработан следующий алгоритм.

1. Начальное тестирование: для общей оценки уровня знаний и интеллектуальных способностей претендентов (для программ типов А и В).

Задания формируются на основании профессиональных компетенций, которыми обязан владеть специалист организации народного хозяйства исходя из выбранной программы обучения, а также общего кругозора, свидетельствующего о высоком уровне интеллектуального, психологического и эмоционального развития.

2. Интервью: проводится комиссией в очном либо дистанционном (онлайн) формате в зависимости от решения комиссии (для программ типов А и В).

Целью является выявление глубинных знаний выпускника, уровня сформированности управленческих компетенций, а также личных и корпоративных целей по итогам прохождения обучения.

Перечень вопросов (тем) для обсуждения в ходе личного интервью:

- краткая самопрезентация;
- карьерный путь претендента, его дальнейшие планы;
- пример удачного управленческого кейса, который удалось решить во время своей профессиональной деятельности;
- пример кейса, который не удалось решить. Обсуждение тех сторон управленческой деятельности, которые вызывают сложности. Обозначение пробелов в усвоении пройденной образовательной программы;
- цели прохождения образовательной программы: профессиональные и личные и степень их достижения;
- идеи для развития организации, региона, их соответствие целям национальных проектов и инновационный потенциал.

Длительность интервью – 20–30 минут.

3. Представление управленческого проекта (для программ уровня А).

Форма представления: личная, выступление перед комиссией или онлайн-встреча (по решению комиссии).

Основные критерии оценки проекта:

- значимость для представляемой организации;
- значимость и инновационный потенциал для развития региона;
- соответствие целям развития региона и целям национальных проектов РФ;
- степень включенности претендента в осуществление представляемого проекта и наличие команды;

- наличие реальной возможности реализации проекта (экономической, технической и т. д.);
- осуществление реальных мероприятий для реализации проекта.

Длительность презентации – 10–20 минут.

4. Дополнительное испытание: языковой тест для претендентов на прохождение зарубежной стажировки.

Оценку претендентов осуществляют по следующей методике.

На первом уровне тестирования происходит компетентностная оценка специалистов с определением базового порога проходимости, который составляет 20 % верно выполненных тестовых заданий, что соответствует значению базового порога тестирования $БП_T = 20$.

Претендентов, ответивших верно менее, чем на 20 % заданий к прохождению дальнейших испытаний не допускают и оценивают как не усвоивших образовательную программу.

Специалистов, прошедших тестирование и обучение по программе уровня В, оценивают по формуле:

$$C = A_T T/T_{\max} + A_I I/I_{\max} + A_D D/D_{\max}, \quad (1)$$

где C – суммарный набранный балл; T – количество набранных баллов за тест; T_{\max} – максимально возможное количество баллов за тест; A_T – весовой коэффициент значимости тестирования, равный 30 %; I – количество набранных баллов за интервью; I_{\max} – максимально возможное количество баллов за интервью; A_I – весовой коэффициент значимости интервью, равный 60 %; D – количество дополнительно набранных баллов; D_{\max} – максимально возможное количество дополнительных баллов от комиссии; A_D – весовой коэффициент значимости дополнительных баллов, равный 10 %; Итого, максимальный набранный суммарный балл $C_{\max} = 100$ %.

Специалистов, прошедших тестирование (выше $БП_T$) и обучение по программе уровня А, оценивают по следующей формуле:

$$C = A_T T/T_{\max} + A_I I/I_{\max} + A_P P/P_{\max} + A_D D/D_{\max}. \quad (2)$$

Здесь A_T – весовой коэффициент значимости тестирования, равный 20 %; A_I – весовой коэффициент значимости интервью, равный 30 %; P – количество набранных баллов за презентацию проекта; P_{\max} – максимально возможное количество баллов за презентацию проекта; A_P – весовой коэффициент значимости презентации, равный 40 %; A_D – весовой коэффициент значимости дополнительных баллов, равный 10 %; Итого, максимальный набранный суммарный балл $C_{\max} = 100$ %.

По результатам прохождения всех заданий выполняют сравнение полученных баллов с общим пороговым уровнем, чтобы оценить компетенцию специалиста на конкурсной основе. Претендентов, набравших баллов меньше общего порогового уровня $K_{оп}$, к участию в обучении не допускают.

Для программ типа А $K_{оп}$ рассчитывают по формуле:

$$K_{оп} = \sum KPi = KPT + KPI + KPII, \quad (3)$$

где KPT – парциальный пороговый уровень для набранных баллов по тестированию; KPI – парциальный пороговый уровень для набранных баллов по интервью; $KPII$ – парциальный пороговый уровень для набранных баллов по проекту.

Для программ типа В $K_{оп}$ рассчитывают по формуле:

$$K_{оп} = \sum KPi = KPT + KPI. \quad (4)$$

Итоговые результаты обучающихся от каждого региона оформляют в виде рейтинговой таблицы и выполняют оценку уровня сформированности заявленных в Программе компетенций.

Помимо изменения в методике оценки обучающихся по Программе, предлагаются следующие мероприятия в ходе обучения.

Контроль в процессе обучения включает:

- социологическое исследование методом интервью/наблюдения: в ходе осуществления образовательной деятельности непосредственно в организациях, реализующих образовательные программы. Разработанный

бланк наблюдения позволит изучить реакцию слушателей, степень их вовлеченности в учебный процесс, уровень взаимодействия друг с другом и преподавателем, а также оценить возможности различных форм проведения занятий и сформировать конкретные рекомендации по их применению в ходе обучения управленцев;

– введение промежуточных оценочных срезов знаний среди обучающихся. Форма может быть выбрана преподавателем/вузом самостоятельно. Возможные варианты: тестирование, решение кейса, групповая дискуссия. Подобная мера позволит осуществлять контроль качества предлагаемых образовательных продуктов на всех этапах их реализации, а также позволит оценить эффективность обучения, передачу новых знаний слушателям, анализ всех образовательных компонентов, реализуемых в процессе обучения.

В ходе последних мониторингов вопрос изучения позиции региона и запросов регионального бизнеса являлся составной частью опросов выпускников Программы и тех работодателей, чьи сотрудники (менеджеры) проходили обучение. Представляется целесообразным организовать исследование представителей малого и среднего бизнесов для решения следующих задач:

- определение социально-демографического портрета современного управленца в конкретном регионе;
- выяснение слабых и уязвимых мест в управленческой среде, решить которые может помочь обучение на Программе;
- очерчивание круга руководителей, которые не отправляют менеджеров своих организаций на обучение, выяснение причин;
- определение основных управленческих целей и задач, которые ставят перед собой менеджеры.

Проведенное исследование позволит:

- расширить круг информированных о реализации Программы компаний, что, в свою очередь, даст толчок к здоровой конкуренции обучающихся и позволит отобрать среди них наиболее заинтересованных и мотивированных;
- из первых уст узнать о проблемах и потребностях организаций в управленческом плане, что позволит при необходимости внести коррективы в учебные планы образовательных программ и привлечь больше новый круг обучающихся.

Настоящее исследование необходимо проводить отдельным этапом от общего мониторинга специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства. При его проведении до начала отборочных мероприятий на следующий год обучения, часть перечисленных выше задач может быть решена уже в текущем (от проведения исследования) году.

Выводы

Резюмируя в процессе оценки профессиональной компетентности специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства Российской Федерации, автор предлагает следующие основные направления для реализации:

- применить метод ассессмент-центра для оценки уровня сформированности компетенций среди специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства Российской Федерации, в ходе которого претендентам предлагается выполнить задания разного уровня сложности с последующим статистическим расчетом показателей;
- провести отдельное исследование среди управленцев, прошедших зарубежные стажировки в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;
- провести исследование в процессе обучения методом социологического наблюдения с целью выяснения уровня заинтересованности слушателей в предлагаемых образовательных программах. Включить в план обучения дополнительных промежуточных срезов знаний для контроля уровня реализуемых образовательных программ.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2018/19–2024/25 учебных годах и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» от 13 февраля 2019 № 142 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/72174924/> (дата обращения 12.11.2020).

2. Кайнова, Э. Б. Критерии качества образования: основные характеристики и способы измерения. – Москва, 2005. – 120 с.
3. Киселева, Н. И., Голубева, К. А. Мониторинг оценки качества образовательных услуг как управленческий ресурс подготовки управленческих кадров // Самоуправление. – № 3 (120). – 2020. – С. 44-47.
4. Карсакова, А. Прикладное экономическое исследование эффективности реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2004/2005 учебном году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/169/4387.php> (дата обращения 12.11.2020).
5. Лисачкина, В. Н. Мониторинг качества профессионального обучения специалистов // Известия Самарского научного центра РАН. – 2012. – № 2 (4). – С. 918-920.
6. Спенсер, Л., Спенсер, С. Компетенции на работе [Пер. с англ. А. Яковенко]. – М.: Издательство ГИППО, 2010. – 384 с.
7. Анализ эффективности реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации // Аналитический центр при Правительстве РФ, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bit.ly/2KAmZ66> (дата обращения 12.11.2020).

References

1. Resolution of the Government of the Russian Federation “On the Training of Management Personnel for Organizations of the National Economy of the Russian Federation in 2018/19– 2024/25 Academic Years and Invalidation of Some Acts of the Government of the Russian Federation” No. 142, dated on February 13, 2019, *Legal reference system “Garant”*. Available at: <https://base.garant.ru/72174924/> (accessed 12.11.2020). (In Russian).
2. Kainova E. B. *Criteria for the quality of education: main characteristics and methods of measurement*, Moscow, 2005, 120 p. (In Russian).
3. Kiseleva N. I., Golubeva K. A. Monitoring the assessment of the quality of educational services as a management resource for training management personnel, *Samoupravlenie*, 2020, no. 3 (120), pp. 44-47. (In Russian).
4. Karsakova A. *Applied economic research of the effectiveness of the implementation of the State plan for training management personnel for organizations of the national economy of the Russian Federation in the 2004/2005 academic year*. Available at: <https://pandia.ru/text/77/169/4387.php> (accessed 12.11.2020). (In Russian).
5. Lisachkina V. N. Monitoring the quality of professional training of specialists, *Izvestia of Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 2012, no. 2 (4), pp. 918-920. (In Russian).
6. Spenser L., Spenser S. *Competencies at work*, Engl. translation Yakovenko A., Moscow, Publ. House GIPPO, 2010, 384 p. (In Russian).
7. Analysis of the effectiveness of the implementation of the State plan for training management personnel for organizations of the national economy of the Russian Federation, *Analytical Center for the Government of the Russian Federation*, 2019. Available at: <https://bit.ly/2KAmZ66> (accessed 12.11.2020). (In Russian).