

УДК 331
DOI: 10.26140/anie-2021-1003-0008



©2021 Content доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ
В ОБЛАСТИ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА С УЧЕТОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

© Автор(ы) 2021
SPIN: 8023-8805
ORCID: 0000-0002-4277-1917

АНТОНОВА Наталья Владимировна, доцент, комиссионер Европейского Совета по бизнес-образованию, помощник Почетного Консула Монголии в РФ, Посла Культуры Монголии в РФ
Почетное Консульство Монголии в Российской Федерации
(660049, Россия, Красноярск, ул. Ленина, 58, e-mail: natan-2007@mail.ru)

AuthorID: 707158
SPIN: 6871-6102
ORCID: 0000-0003-2102-4776
ScopusID: 57211159664

ШМЕЛЕВА Жанна Николаевна, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры «Иностранных языков и профессиональных коммуникаций» ЦМСиБ
Красноярский государственный аграрный университет
(660049, Россия, Красноярск, пр. Мира, 90, e-mail: shmelevazhanna@mail.ru)

SPIN: 4137-5060
ORCID: 0000-0003-4803-5651

КУЗЬМИН ЕВГЕНИЙ АЛЕКСЕЕВИЧ, PhD в бизнес администрировании, Почетный Консул Монголии в РФ, Посол Культуры Монголии в РФ
Почетное Консульство Монголии в Российской Федерации
(660049, Россия, Красноярск, ул. Ленина, 58, e-mail: barinkuz@mail.ru)

Аннотация. В настоящее время, все области общественной жизни претерпевают глобальные изменения. Растет связанная с этим неопределенность в развитии социальных и экономических систем. Современные предприятия сталкиваются с необходимостью выработки стратегического управления, одним из основных элементов которого является персонал. Можно утверждать, что управление трудовыми ресурсами – это многоплановый, амбивалентный и многофункциональный процесс. Механизм этого процесса представляет собой организованную систему управленческих структур с четкой иерархией, где персонал выступает ключевым звеном в структуре организации. Профессиональные стандарты были введены в Трудовой кодекс Российской Федерации в конце 2012 года. Они появились благодаря усилиям работодателей и их стремлению к получению надежной системы описания должностей из Единых квалификационных справочников взамен устаревшей, но необходимой в процессе найма работников в современных быстроразвивающихся экономиках. Профессиональный стандарт №559 «Специалист по управлению персоналом» появился в 2015 г. В данной статье представлены пути формирования профессиональных компетенций при преподавании дисциплины «Английский язык для профессиональных целей» специалистам по управлению персоналом, с ориентацией на профессиональный стандарт № 559 «Специалист по управлению персоналом». Представлена система упражнений для формирования профессиональных компетенций, также предлагаются различные методы проверки сформированности профессиональных компетенций на основе собственного практического опыта работы.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, английский язык, образовательные технологии, управление персоналом, специалист, профессиональный стандарт, управление, конкурентоспособность, рынок труда, востребованность.

**FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES
IN THE TRAINING OF PERSONNEL MANAGEMENT SPECIALISTS
IN THE FIELD OF ENGLISH TAKING INTO ACCOUNT THE PROFESSIONAL STANDARD**

© The author(s) 2021

ANTONOVA Natalia Vladimirovna, associate professor, Commissioner of the European Council for business education, assistant to the Honorary Consul of Mongolia in the Russian Federation, Cultural Envoy of Mongolia in the Russian Federation
Honorary Consulate of Mongolia in the Russian Federation
(660028, Russia, Krasnoyarsk, Lenina Str., 58, e-mail: natan-2007@mail.ru)

SHMELEVA Zhanna Nickolaevna, candidate of philosophical sciences, associate professor, associate professor of the department of “Foreign Languages and Professional Communications”, Center of International links and Business
Krasnoyarsk State Agrarian University
(660049, Russia, Krasnoyarsk, Mira Av., 90, e-mail: shmelevazhanna@mail.ru)

KUZMIN Evgeniy Alexeevich, PhD in Business Administration, Honorary Consul of Mongolia to the Russian Federation, Cultural Envoy of Mongolia to the Russian Federation
Honorary Consulate of Mongolia in the Russian Federation
(660049, Russia, Krasnoyarsk, Lenina Str., 58, e-mail: barinkuz@mail.ru)

Abstract. Currently, all areas of public life are undergoing global changes. The associated uncertainty in the development of social and economic systems is growing. Modern enterprises are faced with the need to develop strategic management, one of the main elements of which is personnel. It can be argued that human resource management is a multi-faceted, ambivalent and multifunctional process. The mechanism of this process is an organized system of management structures with a clear hierarchy, where the staff acts as a key link in the structure of the organization. Professional standards were introduced in the Labor Code of the Russian Federation at the end of 2012. They were created through the efforts of employers and their desire to obtain a reliable system of job descriptions from Unified qualification directories to replace the outdated, but necessary in the process of hiring workers in today's rapidly developing economies. Professional standard No. 559 “Personnel Management Specialist” appeared in 2015. This article presents the ways of forming professional competencies when teaching the discipline “English for professional purposes” to personnel management specialists, with a focus on the

professional standard No. 559 "Personnel Management Specialist". The system of exercises for the formation of professional competencies is presented, and various methods of testing the formation of professional competencies based on their own practical work experience are also proposed.

Keywords: professional competencies, English, educational technologies, personnel management, specialist, professional standard, management, competitiveness, labor market, demand.

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональные стандарты были введены в Трудовой кодекс Российской Федерации в конце 2012 года. Они появились благодаря усилиям работодателей и их стремлению к получению надежной системы описания должностей из Единых квалификационных справочников взамен устаревшей, но необходимой в процессе найма работников в современных быстроразвивающихся экономиках. Профессиональный стандарт № 559 «Специалист по управлению персоналом» появился в 2015 г. [1]. Современные специалисты в области управления персоналом подчеркивают необходимость ориентации на Профессиональные стандарты, как работодателей и работников, так и образовательных организаций, органов государственной власти, профессиональных консультационных служб и психологов, которые помогают населению в профессиональном самоопределении, в построении своего карьерного пути и продвижении по карьерной лестнице.

Сфера применения Профессиональных стандартов достаточно широка. Во-первых, они могут служить для расширения задач, которые должны выполнять специалисты по персоналу, таких как подбор персонала, разработка должностных инструкций, аттестация, подбор кадрового резерва, разработка систем мотивации персонала. Во-вторых, они помогают в формировании Федеральных государственных образовательных стандартов, которые могли бы закрыть разрыв между теоретическими знаниями и практикой, существующими в современных высших учебных заведениях. В-третьих, Профессиональные стандарты способствуют проведению процедур стандартизации и унификации в рамках различных видов экономической деятельности. В-четвертых, они незаменимы при оценке квалификации работников, а также квалификации выпускников.

Вопрос оценки квалификации сегодня привлекает все большее внимание различных специалистов, поскольку оказывает непосредственное влияние на выживание компании на рынке. Оно обеспечивается, во многом, благодаря активной деятельности сотрудников всех уровней, а также их профессиональной квалификации. Чем более квалифицированы и эффективны сотрудники – тем больших результатов может достичь компания. Именно поэтому важность формирования профессиональных компетенций в вузах приобретает особое значение. Формирование требуемых профессиональных компетенций невозможно без ориентации на Профессиональные стандарты. Существуют различные способы оценки их приобретения студентами в период обучения в образовательном учреждении, и, следовательно, в ближайшем будущем появятся новые методы и тенденции в оценке квалификации, как студентов, так и работников. Эксперт Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в Российской Федерации Ирина Золотова уверена, что в ближайшее время система присвоения квалификаций по окончании учебного процесса перейдет от образовательных учреждений к независимым Центрам оценки квалификаций. Эти центры будут выдавать/не выдавать квалификационный документ. Данная процедура приведет к росту конкуренции между учебными заведениями и побудит их активно взаимодействовать с работодателями [2]. В настоящее время образовательные учреждения находятся на пути внедрения этих изменений через обязательное привлечение к учебному процессу работодателей. Кроме того, существует требование о включении работодателей, желательно с учеными степенями, в состав ИГА.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

В настоящее время отсутствует полное соответствие требований со стороны работодателей к комплексу компетенций специалистов, и требований Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по направлениям подготовки [3-7]. Однако, при формировании основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО) направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом в Красноярском ГАУ был успешно внедрен Профессиональный стандарт № 559 «Специалист по управлению персоналом». В учебный план был включен «Английский язык для профессиональных целей» с учетом профессиональных компетенций ФГОС ВО и обобщенных трудовых функций (ОТД) данного стандарта [8-10]. В учебном процессе для оценки сформированности компетенций студентов применяются различные методы, в том числе педагогические и компетентностные тесты, кейс-методы, ситуационные и практико-ориентированные задания, метод портфолио, проектный метод, презентация, деловая игра, коллоквиум. Особое внимание привлекает квалиметрическая оценка как отдельных компетенций, так называемых индивидуальных показателей, так и комплексная оценка, основанная на совокупности компетенций с учетом их значимости [11].

МЕТОДОЛОГИЯ

Цель авторов статьи – представить пути формирования профессиональных компетенций при преподавании дисциплины «Английский язык для профессиональных целей» специалистам по управлению персоналом, с ориентацией на профессиональный стандарт № 559 «Специалист по управлению персоналом». В соответствии с поставленной целью, последовательно решаются задачи: рассмотреть понятие компетенций, представить используемые методы формирования и оценки профессиональных компетенций студентов, будущих управленцев персоналом, такие как ситуационные и практико-ориентированные задания на основе мнемотехники, информационных технологий, а также проанализировать методы оценки сформированности компетенций.

Для решения вышеуказанных задач были использованы следующие общеизвестные методы: изучение теоретических и практических фундаментальных работ в области иноязычной подготовки специалистов в неязыковом вузе, с учетом профессиональных стандартов, анализ, синтез, практический эксперимент, наблюдение, анкетирование, тестирование.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Говоря о современных компетенциях в соответствующих областях науки и техники, используемых в мировой практике, многие специалисты подчеркивают, что английский язык является одним из важнейших университетских предметов. Он востребован в различных сферах деятельности компаний, начиная с приобретения и установки современного оборудования на предприятиях различных форм собственности и различных отраслей, в том числе зарубежного оборудования, в том числе технологического, контрольно-измерительного, испытательного, медицинского, спортивного, и так далее; внедрением современных информационных технологий; применением российской и зарубежной нормативно-технической документации. Более того, все чаще изучаются и используются в повседневной деятельности компаний современные методы управления, среди которых управление качеством, управление ресурсами, управление инновациями, управление персоналом, управление рисками. Все чаще в России исследуются и внедряются ре-

комендации наиболее успешных на рынке зарубежных компаний.

Существует много различных определений компетенций, но в целом оно отражает круг вопросов, в которых данный человек хорошо разбирается. Профессиональная компетенция, в свою очередь, это способность успешно осуществлять профессиональную деятельность на основе практического опыта. Анализируя работу по формированию профессиональных компетенций, формируемых в курсе «Английский язык для профессиональных целей» в Красноярском ГАУ при подготовке специалистов по управлению персоналом, преподавательский состав концентрирует внимание на профессиональных компетенциях ПК-3 и ПК-6. Такой способ работы с профессиональными компетенциями возможен благодаря высокой квалификации преподавателя английского языка кандидата философских наук, доцента Шмелевой Ж.Н., которая успешно получила два диплома о высшем образовании с отличием – по английскому языку и по государственному муниципальному управлению. Именно поэтому ее высокая квалификация не дает оснований для сомнений в том, что преподаватель иностранного языка должен иметь экономическое или управленческое образование в современном университете, в случае привлечения его к преподаванию английского языка с профессиональным уклоном.

Формирование ПК-3 предполагает, как знание основ разработки и реализации требований к должностям, так и критерии его отбора и расстановки; знание методов бизнес-оценки при подборе персонала, и умение применять их на практике. Не менее значимым является умение использовать основы подбора персонала, разработки и реализации программ и процедур по подбору и отбору персонала. Согласно профессиональному стандарту № 559 «Специалист по управлению персоналом», данная профессиональная компетенция обеспечивает обобщенную трудовую функцию (ОТД) – Деятельность по обеспечению персоналом. Формирование ПК-6 подразумевает знание основ профессионального развития персонала, учебных процессов, умения по управлению карьерой и профессиональному продвижению персонала; владение организацией работы с кадровым резервом, а также видами, формами и методами подготовки кадров, и умением применять их на практике [12]. Согласно профессиональному стандарту № 559 «Специалист по управлению персоналом», данная профессиональная компетенция обеспечивает обобщенную трудовую функцию (ОТФ) – Деятельность по развитию персонала.

Используемые методы формирования и оценки профессиональных компетенций студентов

Для формирования данных профессиональных компетенций в курсе «Английский язык для профессиональных целей» профессорско-преподавательский состав университета использует различные опубликованные и in-home материалы, в том числе опубликованные в серии Pocketbook by Fleming И. [13] и J. Townsend [14]. Оба автора в своих сборниках ярко и увлекательно представляют широкий спектр практических рекомендаций, инструментов и методик подготовки специалистов по управлению персоналом, которые находят большое применение в современной огромной и быстро развивающейся сфере управления человеческими ресурсами. Работая с будущими специалистами в области управления персоналом в Красноярском ГАУ, авторы статьи направили все свои усилия не только на формирование у студентов знаний, умений и навыков, но и на формирование компетенций [15]. Как показывает практика, наиболее интересными для студентов в России являются подходы зарубежных специалистов в области управления персоналом к таким вопросам, как управленческие задачи, планирование карьеры и командообразование. Для того чтобы сделать работу по этим темам более привлекательной и интересной, преподаватели используют материалы, упомянутые выше. При этом, они применя-

ют различные образовательные технологии, в том числе мнемонические, для более легкого запоминания длинных научных идей, высказываний и деловой лексики.

Ситуационные и практико-ориентированные задания на основе мнемотехники:

1. При обсуждении необходимости планирования карьеры, можно предложить шаги с распределением по времени, которые даются в модели: When planning for a year – you sow corn. When planning for a decade – you plant trees. When planning for a lifetime – you train and educate people [13, С.54]. (Перевод: Планируя на год – вы сеете кукурузу. Если планируете на десятилетие – вы сажаете деревья. Когда планируете на всю жизнь – вы обучаете и воспитываете людей). Студенты должны предложить собственные шаги и время на формирование работника – профессионала в области управления персоналом.

2. Задачи управления с запоминаем при помощи POLCA, которые включают в себя:

Planning: mission/strategy planning; objective-setting;

Organizing: organizing time; organizing work; decision-making;

Leading: team-building; leading; motivation; communication, meetings;

Controlling: correcting errors; disciplining; appraising;

Achieving: putting it all together; getting the right things done [14, с.4].

3. Для изучения принципов планирования подход ED SODA является идеальным систематическим методом в стратегическом и оперативном планировании. Студенты должны отвечать на вопросы: Experience? Direction? Situation now? Outcome desired. Deadline? Action steps? (Перевод: Опыт? Направление? Ситуация сейчас? Желаемый результат. Крайний срок? Шаги действия?) [14, с.10].

Информационные технологии

Используя профессионально-ориентированные тексты (ПОТ) для работы студентов, преподаватели постоянно внедряют IT-технологии, как при введении и закреплении учебного материала (Zoom), так и при проверке сформированности компетенций (Moodle) [16-19]. ПОТ позволяют обеспечить глубокое понимание теоретического материала по управлению человеческими ресурсами на английском языке, и подготовить обучающихся к защите бакалаврских работ на английском языке. Дисциплина «Английский язык для профессиональных целей» включает в себя следующие темы, изложенные и утвержденные в Рабочей программе дисциплины: “Business environment”, “Company organization”, “Company strategy”, “Company results”, “Basics of HR management”, “Recruitment”, “Training and development”, “Pay and reward”, “HRM documents”, and others. Перевод: “Бизнес-среда”, “Организация компании”, “Стратегия компании”, “Результаты компании”, “Основы управления персоналом”, “Подбор персонала”, “Обучение и развитие”, “Оплата труда и вознаграждение”, “HRM-документы” и др. Согласно требованиям Профессионального стандарта, специалист по управлению персоналом – бакалавр высшего учебного заведения, обучающийся в этой сфере должен хорошо владеть Профессиональным стандартом по управлению персоналом и быть готовым работать в соответствии с его требованиями и в его рамках. Следовательно, при анализе и сопоставлении тем обучения студентов и обобщенных трудовых функций, наряду с уровнями квалификации, в Профессиональном стандарте по управлению персоналом эксперт увидит, что они перекрывают и накладываются друг на друга. Все материалы, приведенные в учебных аутентичных и адаптированных текстах, нашли всестороннее применение при подготовке к защите выпускной бакалаврской работы на иностранном (английском) языке. При подготовке к защите преподаватель работает как над развитием навыков чтения оригинальной литературы, так и над развитием коммуникативных компетенций на основе лучших российский методик [20], так как на защите бакалавру

предстоит отвечать на вопросы на английском языке, которые поступят от членов комиссии. Вариативность тем, представленных в выпускных бакалаврских работах в 2018-2020 годах, свидетельствует об успешном формировании у бакалавров профессиональных компетенций. Среди них особо выделились: «Management of personnel adaptation in LLC «Pharmacy from warehouse – Center 4»»; «The subsystem of personnel recruitment and accounting management of the Krasnoyarsk branch of Zabaikalsky Joint Stock Company «Oboronenergo»»; «The recruitment and accounting subsystem of the Limited Liability Company «Orion Telecom»»; «The subsystem of personnel incentives in the Rural House of culture «Yunost» in Barkhatovo village»; «The subsystem of management of motivation and stimulation of work of the personnel of LLC «Khosyain»».

Для оценки сформированности профессиональной компетенций студентов через дисциплину «Английский язык для профессиональных целей», педагоги используют в качестве промежуточного и итогового контроля следующие методы:

Модульно-рейтинговая система

Модульно-рейтинговая система предполагает деление учебного материала на модули, в конце каждого из которых предполагается контрольная точка – оценка. Вся дисциплина, как единое целое, может быть оценена на 100 баллов (100 %). Каждое задание изначально предполагает определенное количество баллов при его успешном выполнении. Зачетным порогом является 60 баллов, набор от 60 до 73 баллов заслуживает оценку «удовлетворительно»; от 74 до 86 соответствует оценке «хорошо»; от 87 до 100 баллов оценивается как «отлично». Допускается получение дополнительных баллов за творчество, креативность, активность, дополнительные участия в мероприятиях по дисциплине.

Метод портфолио

Метод портфолио, называемый также портфельным методом, рассматривается современными специалистами, занимающимися образованием, как создание целенаправленно подготовленного комплекта материалов, свидетельствующих об индивидуальных продвижениях и прорывах студента, среди которых могут быть представлены сертификаты, опубликованные статьи, разработанные студентом презентации, дипломы, фотографии полученных почетных знаков и значков, рекомендательные письма преподавателей, и т. д. В настоящее время студенты, смотрящие в будущее, начинают собирать собственный портфолио уже на 1-м курсе обучения. Главной при этом является идея о том, что студент сам выбирает и решает, что именно его портфолио должен содержать. Это метод способствует личностному развитию, а также формированию у студента навыков адекватной оценки собственной работы и собственных достижений. Особенно он важен, если студент планирует заниматься обучением через всю жизнь (“Lifelong learning” по зарубежной терминологии).

Стандартизированные педагогические и компетентностные тесты

В настоящее время тестирование широко используется как в работе, так и обучении. Тест служит инструментом для проверки знаний, умений и навыков на основе учебного модуля, а также в качестве инструментальной для проверки сформированности компетенций на более продвинутом уровне. При внедрении компетентностного подхода, задачей тестирования является определение качества подготовки и обучения в целом по вузу; например, это может быть Федеральное тестирование (ФЭПО).

Метод проектов Д. Дьюи и Э. Дьюи

Метод проектов в качестве педагогической технологии, предполагает наличие целевой направленности и научных идей, которые включают критерии оценки и качественно новый продукт. В процессе работы с будущими специалистами в области управления персоналом и используя классические, разработанные Д. Дьюи и Э. Дьюи проекты [21], преподаватели Красноярского ГАУ

наполняют их новым содержанием:

1. Экскурсионные (Excursion) предполагают выездные занятия в организации – в отделы кадров или управления по работе с персоналом, которые на заключительных занятиях по теме “Company organization” студенты представляют на английском языке;

2. Трудовые (Hand-made) включают изготовление студентами различных методических материалов, таких как таблицы, графики, рекомендации по работе с персоналом, которые выполнены в красочной форме. Идеи для разработки были увидены на практике или получены через Интернет, и могут быть в дальнейшем использованы в процессе обучения или в работе;

3. Игровые (Play) – В качестве игровых используются такие разработанные в университете ролевые и деловые игры, как First Contacts, Planning, Organizing, Leading, Motivation, Questioning the Personnel.

4. Рассказывание (Stories) – студенты на английском языке рассказывают о видео лекциях ведущих зарубежных специалистов по управлению персоналом, о прохождении стажировки в компаниях в России и за рубежом; о приеме иностранной делегации специалистов по кадровому обеспечению; о системе оценки персонала в компаниях, и другие виды заданий [21].

Опрос студентов и работодателей

Данный метод предназначен для получения мнения данных групп о сформированности профессиональных компетенций у бакалавров. Опрос бакалавров показывает уровень и объективность их суждений по поводу их сформированности. А работодатель, посмотрев на сформированность компетенций после трудоустройства выпускника, оценивает не только знания и опыт (профессиональные знания; умение решать типовые проблемы; посещение тренингов, участие в семинарах, наличие у вновь принятого на работу других, возможно смежных, профессий и специальностей; знание нормативной базы, рабочих стандартов), но и сформированность компетенций, в том числе аналитическое мышление в работе с персоналом (подборе, обучении и расстановке персонала; умении выделять главное в работе с персоналом; нестандартность в подходах к анализу работы с персоналом, в том числе подборе мотивационных средств), и другие профессиональные компетенции.

Презентация

Результаты научно-исследовательской работы обучающихся (1 или 2 студента) в области проведенных исследований могут быть представлены в яркой форме с помощью POWER POINT. С точки зрения английской лексики – используются материалы текстов согласно Рабочей программе. Глубина исследования, полученные результаты, выводы и рекомендации могут свидетельствовать о сформированности профессиональных компетенций. Презентация позволяет также проверить сформированность коммуникативной компетенции, так как представляется на английском языке.

Ролевые (деловые) игры

Для проведения ролевых игр преподаватели разработали целый комплекс материалов, которые являются in-home (внутренними) разработками. Примерный вариант новой игры предлагается ниже. Тема: Teambuilding. (Создание команды). Две группы студентов готовы обосновать способ организации группы для проектной работы [13, с. 79]. Каждая группа обсуждает, а затем представляет все “за” и “против” для данных подходов.

1. Кооперативная группа	2. Эффективная команда
Люди работают вместе	Люди доверяют друг другу
Чувства не являются частью работы	Чувства выражаются открыто
Конфликт приспособлен	Конфликт проработан

Доверие и открытость изменяются	Люди поддерживают друг друга
Информация передается по принципу "нужно знать"	Информация передается открыто
Цели/задачи могут быть личными или неясными	Цели являются общими для всех

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Практика использования дисциплины «Английский для профессиональных целей» для формирования профессиональных компетенций у бакалавров по управлению персоналом нашла свое подтверждение в следующем:

1. Красноярский ГАУ получил в 2020 г. аккредитацию на ряд программ от Национального аккредитационного совета Национального центра профессионально-общественной аккредитации (НАЦАККРЕДЦЕНТР) и, наряду с прочими направлениями подготовки, «Управление персоналом» 38.03.03 также было аккредитовано.

2. Успешно прошло в марте 2021 г. самотестирование или контроль остаточных знаний по сформированности профессиональных компетенций в рамках аккредитации вуза.

3. Эффективно проходит защита дипломов на английском языке по деятельности предприятий в Красноярском крае по темам Адаптация персонала; Набор персонала; Мотивация персонала (2018-2021 г.г.

4. Бакалавры ежегодно участвуют в студенческих научно-практических конференциях на английском языке, выступая как по профессиональным, так и социально-гуманитарным темам.

5. В процессе обучения «Английскому языку для профессиональных целей» идет овладение методами оценки персонала через личную деятельность студентов в рамках курса, поскольку в дальнейшем выпускники, применявшие предложенные методы и приемы организации работы и оценки в учебном процессе, будут использовать те же методы в своей практической работе в качестве специалистов при проведении различных видов оценивания персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71225016/> (дата обращения 20.04.2021).

2. Зачем нужны профессиональные стандарты и как их применять: мнения экспертов [Электронный ресурс]. URL: <https://blog.teachmeplease.ru/posts/zachem-nuzhni-pofstandarty> (дата обращения 20.04.2021).

3. Назарова С.И. Оценка профессионального уровня учителя в контексте требований федерального государственного стандарта общего образования и профессионального стандарта педагога // Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности. Материалы VI Международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена», Институт педагогики и психологии. 2016. С. 192-201.

4. Севастьянова Е.В. Профессиональный стандарт аудитора в системе российских профессиональных стандартов // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. ИНИОН РАН. Москва, 2015. С. 585-588.

5. Плотникова Т.П. Соответствие образовательных стандартов профессиональным стандартам – важный шаг к модернизации системы профессионального образования // Перспективы развития строительного комплекса. 2016. № 1. С. 25-28.

6. Каракозов С.Д., Худжина М.В., Петров Д.А. Проектирование содержания профессиональных компетенций образовательного стандарта ИТ-специалиста на основе требований профессиональных стандартов и работодателей // Информатика и образование. 2019. № 7 (306). С. 7-16.

7. Коновалова Ю.В. Профессиональные стандарты как основа разработки структуры и содержания стандартов профессионального образования и модульных образовательных программ // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2008. № 1 (49). С. 34-41.

8. Litovchenko V.I., Shmeleva Zh.N. Investigation of the English as a medium of instruction as a pedagogical technology in university educational activities // Journal of Physics: Conference Series. Krasnoyarsk

Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, Russian Federation, 2020. С. 12194.

9. Bagdasarian I.S., Stupina A.A., Goryacheva O.E., Shmeleva Zh.N. The university digital transformation as a tool for human capital development // Journal of Physics: Conference Series. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, Russian Federation, 2020. С. 12184.

10. Shmeleva Zh. Professionally-oriented teaching of a foreign language for future human resource managers at the Krasnoyarsk state agrarian university // 20th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2020. Sofia, 2020. С. 845-850.

11. Сидорин А.В. Метод оценки компетенций выпускников вуза и специалистов предприятий // Интернет-журнал Науковедение. 2012. № 4 (13). С. 137.

12. Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 N 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 N 59446) [Электронный ресурс]. URL: https://www.rea.ru/ru/org/managements/uchmetupr/Documents/Standarts/FGOS%20VO/Bakalavriat/Standart_38.03.03_UP_2020.pdf (дата обращения 30.04.2021).

13. Fleming I. The people manager's pocketbook. Management Pocketbooks Ltd, 1993, 112 p.

14. Townsend J. The manager's pocketbook. Management Pocketbooks Ltd, 1999, 112 p.

15. Фокина Л. Д. Методика оценки умений и навыков студентов высшего профессионального образования. [Электронный ресурс]. URL: <https://infourok.ru/metodi-ocenivaniya-kompetencyi-studentov-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya-3006272.html> (дата обращения 30.04.2021).

16. Kapsargina S., Shmeleva Zh., Olentsova Ju. The use of LMS MOODLE in the implementation of point-rating system of evaluation in the discipline "Foreign language" // 19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019. 2019. С. 361-368.

17. Kapsargina S.A., Olentsova Ju.A. Using the elements of gamification on LMS MOODLE in the discipline of foreign language in a non-linguistic university // Baltic Humanitarian Journal. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 237-240.

18. Kobernyk O.M., Stetsenko N.M., Boichenko V.V., Pryshchepa S.M. Improving professional and pedagogical training of future teachers by MOODLE platforms (on the example of the course «Pedagogy») // Scientific Vector of the Balkans. 2018. № 1. С. 53-58.

19. Vaganova O.I., Aleshugina E.A., Trutanova A.V. Electronic system of management of MOODLE training in organization of educational process of students-certificates // Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 25-27.

20. Пассов, Е.И. Основы коммуникативной методики обучения иноязычному общению. М.: Рус. яз., 1989. - 276 с.

21. Дьюи Д., Дьюи Э. Школы будущего. - 2-е изд. - Берлин: Гос. изд-во Р.С.Ф.С.Р., 1922. - 179 с.

Статья поступила в редакцию 17.05.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021