

9. Официальный сайт Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области. URL: <http://mcxso.midural.ru/>

10. Шарапова В. М., Тульская О. А. Проблемы занятости населения: причины возникновения и распространения безработицы // Агропродовольственная политика России. 2016. № 7(55). С. 39–43.

## REFERENCES

- Gorbunova O. S. Problems of formation of the human capital in agriculture // Bulletin of the State Agrarian University of the Northern Urals. 2015. No. 4(31). Pp. 128–133. (In Russ.).
- Anikin V. A. Human capital: the formation of concepts and basic interpretation // Economic sociology. 2017. Vol. 18. No. 4. Pp. 120–156. (In Russ.).
- Gorbunova O. S., Lyalina T. M., Palkina S. O., Sharapova V. M. Human capital as a factor of increasing food security of the region // Agrarian Bulletin of the Urals. 2015. No. 1(131). Pp. 95–97. (In Russ.).
- Palkina S. O. Formation and use of human capital in agriculture : dissertation of the candidate of economics (In Russ.). URL: <http://dlib.rsl.ru/rsl01007000000/rsl01007532000/rsl01007532529/rsl01007532529/>
- Nabokov V. I., Nekrasov K. V. Management of innovative activity of the organizations of the agro-industrial complex in the modern conditions // Agro-food policy of Russia. 2017. No. 1. Pp. 30–32. (In Russ.).
- Nabokov V. I., Nekrasov K. V. Improving competitiveness of agricultural enterprises on the basis of innovation // Agrarian Bulletin of the Urals. 2012. No. 1. Pp. 83–86. (In Russ.).
- Gorbunova O. S., Petryakova S. V., Brazhnik M. V. Professional orientation of students as a tool for the formation of human capital of the agricultural sector of the regional economy // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2018. No. 2(43). Pp. 104–108. (In Russ.). DOI: 10.25683/VOLBI.2018.43.271
- Petryakova S. V., Fateeva N. B., Serebrennikova M. S. Wage efficiency at the enterprises of Sverdlovsk region // Agricultural education and science. 2017. No. 1. P. 18. (In Russ.).
- Official website of the Ministry of agriculture and food of the Sverdlovsk region. (In Russ.). URL: <http://mcxso.midural.ru>
- Sharapova V. M., Tul'skaya O. A. Problems of employment of the population: causes of occurrence of unemployment // Agro-food policy of Russia. 2016. No. 7(55). Pp. 39–43. (In Russ.).

**Как цитировать статью:** Горбунова О. С. Влияние потенциала формирования человеческого капитала на экономическое состояние сельского хозяйства // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 4 (45). С. 226–231. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.450.

**For citation:** Gorbunova O. S. The influence of the potential of the human capital formation on the economic condition of agriculture // Business. Education. Law. 2018. No. 4 (45). Pp. 226–231. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.450.

**УДК 331.108.45**  
**ББК 65.050**

**DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.440**

**Dmitrieva Lyudmila Ivanovna**,  
Senior Lecturer of the Department of Management,  
Novosibirsk State  
Technical University,  
Novosibirsk,  
e-mail: [Dmitrieva@corp.nstu.ru](mailto:Dmitrieva@corp.nstu.ru)

**Дмитриева Людмила Ивановна**,  
старший преподаватель кафедры менеджмента,  
Новосибирский государственный  
технический университет,  
г. Новосибирск.  
e-mail: [Dmitrieva@corp.nstu.ru](mailto:Dmitrieva@corp.nstu.ru)

## ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

## INCREASING COMPETITIVENESS OF EDUCATIONAL SERVICES BASED ON IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL PROGRAMS OF RETRAINING OF SPECIALISTS IN THE UNIVERSITY

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
08.00.05 – Economics and management of national economy

*В статье рассматривается проблема повышения конкурентоспособности образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования.*

*Отмечена особая роль профессиональной переподготовки специалистов в контексте современных требований к эффективному управлению, в том числе образовательными организациями.*

*Дана сравнительная характеристика нетехнических направлений профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в вузах Новосибирска. Цель исследования — выявление соответствия реализуемых программ профессиональной переподготовки специалистов в Новосибирском государственном техническом университете требованиям образовательного стандарта.*

*Автором осуществлен анализ образовательных программ подготовки специалистов как средства формирования компетенций, необходимых для освоения новых видов деятельности и решения более сложных задач.*

*В статье представлена модель оценки эффективности обучения, которая направлена на усовершенствование подходов к планированию и разработке обучающих программ специалистов в системе дополнительного образования. Дан обзор точек зрения исследователей в области образовательного процесса на необходимость оценки практического применения полученных знаний (компетенций) в различных сферах деятельности.*

*Приведены результаты оценки уровня удовлетворенности потребителей реализуемыми программами переподготовки в институте дополнительного профессионального образования Новосибирского государственного технического университета.*

*Даны рекомендации по разработке организационно-методических средств по совершенствованию реализуемых обучающих программ в системе дополнительного образования с целью повышения их конкурентоспособности.*

*Рекомендации разработаны на основе информации, полученной в процессе интервьюирования и анкетирования слушателей, обучающихся по программам в Новосибирском государственном техническом университете.*

*Высказывается мнение о возможности применения результатов исследования в процессе обучения слушателей в системе дополнительного профессионального образования высшей школы.*

*The article examines the problem of increasing competitiveness of educational services in the system of additional vocational education.*

*The special role of professional retraining of specialists in the context of the modern requirements to effective management, including educational organizations, was noted.*

*The comparative characteristic of non-technical directions of vocational training and retraining of specialists in universities of Novosibirsk is given.*

*The aim of the study is to identify the compliance of the programs of professional retraining of specialists in Novosibirsk state technical University, the requirements of the educational standard.*

*The author analyzes educational programs for training specialists as a means of forming competencies necessary for development of new activities and solving more complex problems.*

*The article presents a model for evaluating the effectiveness of training, which is aimed at improving approaches to planning and development of training programs of specialists in the system of additional education.*

*The article reviews the points of view of researchers in the field of educational process on the need to assess the practical application of the knowledge (competencies) in various fields of activity.*

*The results of evaluation of the level of customer satisfaction with the programs of retraining at the Institute of additional professional education of Novosibirsk state technical University are presented.*

*Recommendations are provided for development of the organizational and methodical tools for improving the implemented training programs in the system of additional education in order to enhance their competitiveness.*

*Recommendations are developed on the basis of the information received in the course of interviewing and questioning of the trainees studying on the programs at Novosibirsk state*

*technical University. The opinion is expressed on the possibility of applying the results of the study in the process of training students in the system of additional professional education of higher education.*

*Ключевые слова: система дополнительного профессионального образования, переподготовка специалистов, государственный образовательный стандарт, дополнительная образовательная программа, направление подготовки, компетенции, оценка обучения, модель обучения, конкурентоспособность, образовательные услуги.*

*Keywords: system of additional vocational education, retraining of specialists, state educational standard, additional educational program, training direction, competencies, evaluation of training, learning model, competitiveness, educational services.*

### **Введение**

В настоящее время одним из основных направлений деятельности университетов страны является организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов различных профилей, прежде всего своих выпускников, в целях повышения их профессионализма в различных видах деятельности.

Выпускники вузов, работающие в коммерческих и некоммерческих организациях, пройдя переподготовку в системе дополнительного профессионального образования, должны овладеть компетенциями, позволяющими выполнять более сложные задачи в условиях усиливающейся конкуренции специалистов на рынке труда.

Компетенции, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности и (или) приобретения новой квалификации, представлены в образовательных программах профессиональной переподготовки, которые разрабатываются вузами в соответствии с требованиями стандартов.

**Целью** данного исследования является оценка соответствия реализуемых программ профессиональной переподготовки как средства формирования компетенций требованиям образовательного стандарта и рынка труда.

**Актуальность исследования** обусловлена тем, что вузы заинтересованы в реализации Копенгагенского процесса, который был инициирован «с целью обеспечения возможностей получения образования в течение всей жизни (концепция непрерывного образования)» [1, с. 45].

**Результаты исследования** могут быть использованы в процессе обучения слушателей в системе дополнительного профессионального образования высшей школы.

### **Основная часть**

Концепция непрерывного образования предполагает не только повышение квалификации в сфере профессиональной деятельности, но и возможность получения знаний для выполнения нового вида деятельности, что позволяет система дополнительного профессионального образования высшей школы.

Важнейшая задача системы дополнительного образования вуза состоит, во-первых, в том, чтобы его обучающиеся максимально вобрали в себя все компетенции предлагаемой образовательной программы, а во-вторых, чтобы последние соответствовали потребностям современного рынка труда.

Прежде чем описать состав и структуру дополнительных образовательных программ, реализуемых вузами Новосибирска, необходимо раскрыть значение и специфику дополнительного профессионального образования.

Система дополнительного образования является составной частью системы образования и включает в себя дополнительные образовательные программы; государственные образовательные стандарты дополнительного образования; образовательные учреждения дополнительного образования и организации, осуществляющие деятельность в области дополнительного образования; объединения (ассоциации, союзы) образовательных учреждений дополнительного образования и организаций, осуществляющих деятельность в области дополнительного образования [2].

Дополнительные образовательные программы определяют содержание дополнительного образования и подразделяются на дополнительные общеобразовательные программы и дополнительные профессиональные образовательные программы.

Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Обеспечение эффективного применения результатов обучения в реальной деятельности (перенос знаний и навыков на практику) в настоящее время продолжает оставаться одной из самых важных задач для многих обучающихся организаций. В ходе практической деятельности у человека формируется система представлений о цели, плане и средствах осуществления предстоящего или выполняемого действия. Согласно данной теории обучение строится в соответствии с ориентировочной основой выполнения действия, которое должно быть усвоено обучаемым. При этом цикл усвоения состоит из ряда этапов [3].

Данная теория разрабатывалась с начала 50-х гг. прошлого столетия известными отечественными учеными П. Я. Гальпериным, Д. Б. Элькониным, Н. Ф. Талызиной и др. Авторы данной теории установили, что знания, навыки и умения не могут быть ни усвоены, ни сохранены вне деятельности (действий) человека.

Значительный интерес представляет опыт применения модели оценки эффективности обучения Дона Киркпатрика [4]. Согласно модели этого ученого, которая направлена на усовершенствование подходов к планированию и разработке

обучающих программ, существует четыре уровня обучения, в процессе которого при переходе с одного уровня на следующий обучающийся должен анализировать и оценивать полученные результаты. По мнению Дона Киркпатрика, для того чтобы гарантировать результаты, необходимо еще **до начала обучения** определить ожидаемые результаты, ключевые показатели и методы измерения и оценки.

В статье «Методы оценки тренинговых программ» Киркпатрик отмечал, что многие специалисты по обучению до сих пор «не готовы принять на себя ответственность за все, что выходит за рамки подготовки и реализации учебных программ (особенно за результаты, которые прошедшие обучение люди демонстрируют на рабочих местах)».

Таким образом, исследователями в области образовательного процесса высказывается мнение о необходимости оценки практического применения полученных знаний (компетенций), предлагаемых образовательными программами в различных сферах деятельности.

В данной работе автором был проведен анализ конкурентоспособности образовательных программ профессиональной переподготовки нетехнических направлений, предлагаемых вузами Новосибирска. В число вузов, осуществляющих профессиональную переподготовку в нашем регионе, входят такие университеты, как Новосибирский государственный университет (НГУ), Новосибирский государственный технический университет (НГТУ), Новосибирский государственный университет экономики и управления (НГУЭУ) и др.

Исследование с целью выявления соответствия реализуемых дополнительных образовательных программ переподготовки требованиям рынка и профессиональных стандартов проводилось в институте дополнительного профессионального образования Новосибирского государственного технического университета. В настоящее время институт дополнительного профессионального образования факультета бизнеса (ИДПО ФБ) — это развивающееся структурное подразделение с высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом, востребованным набором образовательных программ, комплексом учебно-методического обеспечения, современной материально-технической базой, широкой системой взаимодействий с партнерами в России и за рубежом.

Миссия института — содействие повышению конкурентоспособности организаций и предприятий, саморазвитию личности через обучение.

Анализ конкурентоспособности образовательных программ показал, что ИДПО (ФБ) предлагает девять программ профессиональной переподготовки (табл. 1).

Таблица 1

#### Образовательные программы профессиональной переподготовки ИДПО НГТУ

Программа подготовки	Продолжительность обучения, ч	Аудиторная нагрузка, ч
Менеджмент	352	252
Управление персоналом	380	284
Экономика организаций (предприятий)	318	268
Бухгалтерский учет и финансы	447	321
Маркетинг	340	256
Управление проектами	300	250
Предпринимательство в сфере сервиса	252	Форма обучения — заочная (дистанционная)
Управление продажами	300	250
Психологическое консультирование	548	250

Для оценки соответствия реализуемых программ профессиональной переподготовки требованиям стандартов автором был проведен сравнительный анализ трех образовательных программ подготовки: «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика предприятий и организаций».

Образовательная программа по направлению «Менеджмент» разработана для специалистов, желающих получить комплексную подготовку в области управления. Согласно стандарту программа рекомендуется как состоявшимся руководителям компаний и собственникам бизнеса для систематизации и актуализации знаний в области менеджмента, так и выпускникам вузов, специалистам технических и гуманитарных направлений, имеющим намерение осуществить карьерный рост в должности руководителя или развивать управленческие знания и навыки в собственной компании.

Программа подготовки специалистов по направлению «Управление персоналом» разработана на основе профессионального стандарта и адресована:

— специалистам, имеющим опыт работы в сфере кадрового менеджмента и желающим расширить профессиональные компетентности посредством ознакомления с новыми инструментами организации труда;

— специалистам, не имеющим опыт работы по управлению персоналом и желающим освоить новое профессиональное направление.

Обучение по программе предполагает формирование у слушателей профессиональных компетенций [5], необходимых для выполнения профессиональной деятельности в должности руководителя службы управления персоналом, специалиста по управлению персоналом, специалиста по подбору и обучению персонала.

Образовательная программа по направлению «Экономика предприятий и организаций» разработана для:

— специалистов с техническим и гуманитарным образованием, имеющих необходимость получения экономических знаний для более эффективного осуществления своей профессиональной деятельности;

— состоявшихся или будущих собственников компаний, желающих систематизировать экономические знания для успешного ведения бизнеса.

Обучение по программе предполагает формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в должности экономиста, **экономиста-менеджера**.

Начальный уровень профессиональной подготовки поступающего для обучения на программу предполагает наличие компетенций, соответствующих уровню не ниже среднего профессионального образования, и практического опыта руководства организацией (подразделением) не ниже 4-го квалификационного уровня.

Прошедшие подготовку и итоговую аттестацию специалисты должны быть готовы к выполнению компетенций, представленных в профессиональном стандарте.

Исследование уровня удовлетворенности потребителей программами профессиональной переподготовки в ИДПО НГТУ показало, что по данным программам в 2016–2017 гг. в ИДПО НГТУ обучались 46 человек, из них по программе «Менеджмент» — 19 человек, по программе «Экономика предприятий» — 17 человек, по программе «Управление персоналом: резервы роста продуктивности трудовой деятельности» — 10 человек.

Анализ профессионального состава обучающихся показал, что 26 % общего количества слушателей состав-

ляют менеджеры разных уровней управления, 43 % — специалисты (инженеры, экономисты, специалисты по персоналу, юристы, программисты) и 31 % обучающихся — это либо неработающие в данный момент времени (около 15 %), либо молодые люди, начинающие свою трудовую деятельность.

Дальнейший анализ обучающихся по программам профессиональной переподготовки выявил следующее. Среди обучающихся 61 % составляют молодые люди в возрасте от 23 до 30 лет, 22 % составляет возрастная группа от 31 года до 40 лет, третья группа (17 %) — это слушатели в возрасте от 41 года и старше, причем из сорока шести человек самый старший обучающийся достиг 56 лет.

В ходе исследования также было выявлено, что основную долю обучающихся (63 %) составляют женщины и, соответственно, 37 % — мужчины, причем сравнительный анализ обучающихся за два года показал, что число женщин, желающих получить профессиональную подготовку, выросло более чем в два раза.

В процессе обучения по трем вышеуказанным программам дважды проводилось тестирование слушателей (в начале и по окончании обучения) с целью выявления динамики уровня профессиональных компетенций обучающихся, практического применения полученных знаний, умений, навыков, основных приоритетов их дальнейшей деятельности.

В целях совершенствования процесса организации программ профессиональной подготовки слушателям было предложено оценить качество преподаваемых дисциплин и уровень подготовки преподавателей, работающих в данном проекте. Таким образом, было оценено 27 преподавателей по дисциплинам, читаемым в каждой из представленных ранее программ. Ниже на стр. 235 представлены результаты опроса слушателей ИДПО НГТУ.

Анализ ответов респондентов показал различные точки зрения на организацию, процесс и качество обучения, в том числе были противоположные мнения об увеличении и уменьшении количества часов на конкретную дисциплину.

Большинство (80 %) отвечающих высказали мнение о необходимости привлечения для работы в программы профессиональной переподготовки в сфере экономики и управления практикующих специалистов.

Более половины опрошенных считают, что в программы профессиональной переподготовки надо включать больше практических упражнений (задач) или практических ситуаций, то есть то, что можно в будущем применить в своей деятельности, так как, по их мнению, в настоящее время в программах переподготовки в большей мере раскрываются теоретические аспекты управления.

Слушатели программ переподготовки также высказали предложения о совершенствовании организации процесса обучения, в частности о внедрении технологий дистанционного обучения (проведение вебинаров), хотя не уменьшали значение семинаров и консультаций в формате прямого общения.

В целях повышения конкурентоспособности дополнительных образовательных программ в статье представлен учебный план программы профессиональной переподготовки «Менеджмент», в котором перечислены все дисциплины, читаемые по данной программе, приведена общая трудоемкость работы преподавателя, количество лекционных и практических занятий, количество часов, отведенных на итоговую аттестацию. Соответственно проанализированы учебные планы по программам профессиональной переподготовки «Управление персоналом» и «Экономика предприятий и организаций».

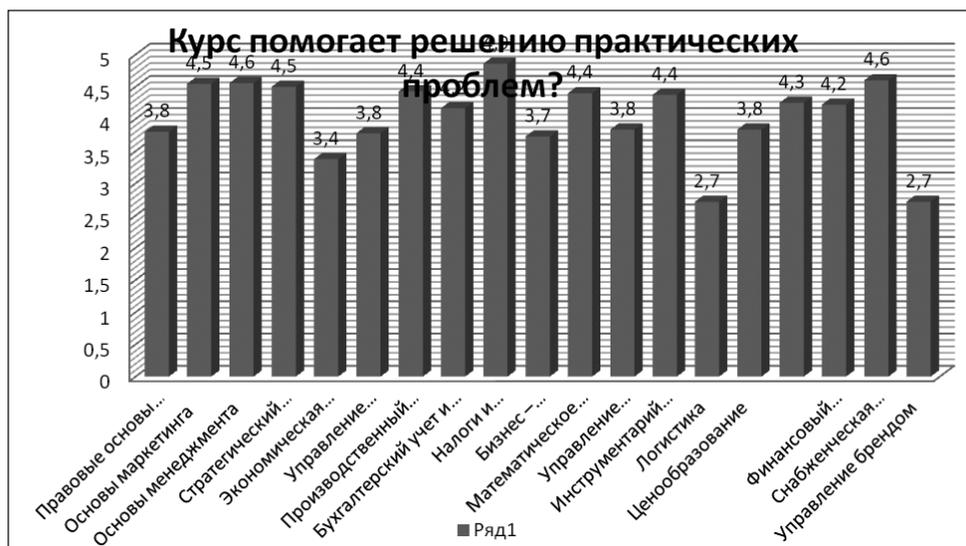


Рисунок. Анализ ответов слушателей, обучающихся в ИДПО (ФБ) НГТУ

Итоговая аттестация по программе «Менеджмент» — выпускная аттестационная работа (14 ч), по программам «Управление персоналом» и «Экономика предприятий и организаций» — междисциплинарный экзамен (на подготовку отводится 7 ч).

Итоговая аттестация по направлению подготовки «Менеджмент» заключается в защите выпускной аттестационной работы по темам, предложенным обучающимися, в соответствии с потребностями организации,

в которой работает специалист, обучающийся по конкретному направлению подготовки. В исключительных случаях тема выпускной работы формулируется преподавателем в соответствии с интересами слушателя данного направления подготовки. Анализ тем аттестационных выпускных работ обучающихся в 2016–2017 гг. в ИДПО НГТУ показывает выбор приоритетных направлений деятельности организации, в которой работает слушатель программы подготовки.

Таблица 2

Учебный план дополнительной образовательной программы по направлению подготовки «Менеджмент»

Наименование дисциплин программы	Трудоемкость, ч	Всего аудиторных занятий, ч
1. Правовые основы предпринимательской деятельности	20	16
2. Основы менеджмента	26	20
3. Стратегический менеджмент	34	24
4. Основы маркетинга	24	20
5. Управление организационным поведением	20	16
6. Управление персоналом	18	16
7. Финансовый менеджмент	22	20
8. Производственный менеджмент	34	24
9. Бизнес-планирование	26	20
10. Математическое моделирование в управлении	24	20
11. Управление проектами и программами	26	20
12. Управление продажами	22	20
13. Инструментарий успешного менеджера	22	16
14. Итоговая аттестация	14	2

Автору статьи представляется возможным предложить следующие рекомендации по совершенствованию реализуемых программ профессиональной переподготовки ИДПО НГТУ по нетехническим направлениям подготовки. Эти рекомендации разработаны на основе информации, полученной в процессе интервьюирования и анкетирования 46 слушателей, обучившихся в 2016–2017 гг. по вышеуказанным программам подготовки в Новосибирском государственном техническом университете.

1. Внедрить единое интернет-пространство для обучающихся с предоставлением доступа в библиотеку курса,

к информации по изменению в расписании и другим организационным изменениям.

2. Увеличить (дополнить) по возможности программу дисциплинами «Трудовое законодательство» и «Нормирование труда».

3. Организовать обучение специальным программам (компьютерным), в частности программе 1С.

4. Организовать обучение в выходные дни, чтобы разгрузить будние дни.

5. Внедрить систему мониторинга качества сформированности профессиональных компетенций слушателей программ нетехнических направлений.

В целях совершенствования профессиональных программ переподготовки специалистов в вузе автор предлагает использовать принцип «конец обучения — это начало», предложенный Доном Киркпатриком. В качестве исходного пункта, согласно модели этого исследователя, следует весь процесс обучения поделить на уровни и при переходе с одного уровня на другой анализировать полученные результаты. В конце обучения по программе проводить итоговое занятие со слушателями и оценивать полученные знания и умения. Для анализа уровня сформированности компетенций можно использовать следующие вопросы:

- что обучающиеся планируют делать с новыми знаниями и навыками?
- какие навыки, знания, установки изменились после обучения?
- насколько значительны эти изменения?
- изменили ли слушатели свое поведение на рабочем месте после обучения?
- как применяют на рабочем месте то, что они узнали во время обучения?
- в какой степени по итогам обучения достигнуты намеченные результаты, планируемые ранее?

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Красовский Ю. Д. Обучающие модели развития управленческих знаний : учебно-метод. пособие по специальности «Менеджмент организации». М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 295 с.
2. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691 н); Профессиональный стандарт «Специалист по управлению рисками» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 сентября 2015 года № 591н).
3. Адова И. Б. Модель компетенций менеджера по вознаграждению персонала: подходы к проектированию // Сибирская финансовая школа. 2013. № 6. С. 87–96.
4. Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: the four levels. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998.
5. Дмитриева Л. И., Шалик К. К. Формирование профессиональных компетенций в процессе обучения менеджменту // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 4(41). С. 136–140.

## REFERENCES

1. Krasovskii Yu. D. Teaching models for development of the managerial knowledge: study guide for training program “Management of organization”. M.: YuNITI-DANA, 2012. 295 p. (In Russ.).
2. Professional Standard “Personnel Management Specialist” (approved by the Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 6, 2015, No. 691n); Professional Standard “Risk Management Specialist” (approved by the Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of September 7, 2015. No. 591n). (In Russ.).
3. Adova I. B. Model competences of the manager on personnel remuneration: approaches to design // Siberian financial school. 2013. No. 6. Pp. 87–96. (In Russ.).
4. Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998.
5. Dmitrieva L. I, Shalik K. K. Formation of professional competences in the process of management training // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No.4(41). Pp. 136–140.

**Как цитировать статью:** Дмитриева Л. И. Повышение конкурентоспособности образовательных услуг на основе совершенствования профессиональных программ переподготовки специалистов в вузе // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 4 (45). С. 231–236. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.440.

**For citation:** Dmitrieva L. I. Increasing competitiveness of educational services based on improvement of professional programs of retraining of specialists in the university // Business. Education. Law. 2018. No. 4 (45). Pp. 231–236. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.45.440.

Таким образом, анализируя ответы обучающихся, можно оценить их понимание успеха (как желаемый результат выглядит), наблюдаемые и измеримые показатели успеха, сформированность профессиональных компетенций по направлению подготовки.

## Заключение

В заключение отметим, что в настоящее время в ИДПО (ФБ) НГТУ проводится апробация данного подхода к оценке обучения для групп 2017—2018 гг. набора, для того чтобы продемонстрировать всем заинтересованным лицам и слушателям профессиональной подготовки, какие результаты достигнуты при реализации предлагаемых программ обучения и развития.

Данный подход может быть использован преподавателями в процессе обучения для формирования профессиональных компетенций, которые могут рассматриваться как компонент готовности слушателя стратегически мыслить, свободно ориентироваться в постоянно обновляющемся информационно-образовательном пространстве, развивать инновационные подходы к деятельности организации, в том числе в учебной деятельности, а также владеть личностными качествами, востребованными на рынке труда.