

УДК 378.147  
ББК 4448.024

ГРНТИ 14.35.07

Код ВАК 13.00.01

**Быкова Регина Алексеевна,**

старший лейтенант полиции, адъюнкт кафедры педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет МВД России; 198515, г. Санкт-Петербург, пос. Стрельна, Санкт-Петербургское шоссе, д. 17; e-mail: bykovara@gmail.com.

**Злоказов Кирилл Витальевич,**

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет МВД России; 198515, г. Санкт-Петербург, пос. Стрельна, Санкт-Петербургское шоссе, д. 17; e-mail: zkrivit@yandex.ru.

## **РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** оценочные материалы; оценка профессиональных компетенций; профессиональные компетенции; экспертная оценка; мнение работодателя; качество образования; студенты; курсанты.

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматриваются начальные этапы создания оценочных материалов для измерения уровня сформированности компетенций обучающихся по образовательным программам высшего образования (уровень специалитета). Необходимость их разработки обосновывается стремлением к совершенствованию качества обучения, повышению готовности выпускников к практической деятельности. Аргументируется участие представителей работодателя в оценивании компетенций обучающихся. Обсуждаются методические проблемы создания оценочных материалов: длительность обучения; гетерогенность содержания учебных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции; конкуренция с академическими показателями и критериями оценивания. Преодоление затруднений обеспечивается изучением представлений работодателя о показателях и критериях оценки компетентности будущих специалистов. Представляется процедура и результаты такого исследования. Сбор мнений осуществляется путем специально разработанной анкеты. Структура анкеты соответствует трем основным задачам построения оценочных материалов: определение типовых трудовых действий (функций), показателей, свидетельствующих о способности обучающихся выполнять трудовые функции, выявление критериев, позволяющих оценивать эти показатели. Обработка мнений работодателей производится методами контент-анализа, статистической оценки согласованности суждений (расчета коэффициентов вариации и конкордации). Результаты изучения мнений привели к выводу о том, что деятельность выпускника оценивается работодателем по шести направлениям (видам трудовых функций). Их оценка проводится по показателям: а) знаний (объема представлений и их актуальности); б) умений (правильности действий и их детальности). Делается вывод о том, что обобщение и анализ мнений представителей работодателя позволяет выявить типовые области профессиональной деятельности, а также дополнить академические показатели оценивания компетентности профессионально обоснованными.

**Bykova Regina Alekseevna,**

Police Senior Lieutenant, Post-graduate Student of Department of Pedagogy and Psychology, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, St. Petersburg, Russia.

**Zlokazov Kirill Vital'yevich,**

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Pedagogy and Psychology, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, St. Petersburg, Russia.

## **INDICATORS AND CRITERIA OF ASSESSMENT OF THE COMPETENCE OF SPECIALISTS BASED ON THE OPINIONS OF EMPLOYER REPRESENTATIVES**

**KEYWORDS:** assessment materials; professional competence assessment; professional competences; expert assessment; employer's opinion; education quality; students; cadets.

**ABSTRACT.** The article describes the early stages of the process of creation of assessment indicators for measuring the level of formation of the students' competence in higher education programs (on the level of training specialists). The need for their development is determined by the desire to improve the quality of education and the level of preparation of graduates for practical activity. Involving employers in assessing the competence of specialists is determined by the requirement to improve the quality of education. The article discusses the methodological issues of creation of assessment tools: length of training; heterogeneity of the content of academic disciplines forming professional competences; competition with academic indicators and assessment criteria. The problems may be overcome via studying the employer opinions about the indicators and criteria of assessment of the competence of future specialists. The article presents the procedure and results of such a study. The opinions were collected with the help of a specially designed questionnaire. The questionnaire structure corresponds to the three main tasks of designing assessment tools: determination of typical professional activities (functions), of indicators demonstrating the ability of the students to perform the necessary professional functions, and of the criteria allowing assessment of these indicators. The employers' opinions have been processed through the methods of content analysis and statistical evaluation of opinions unanimity (calculation of variation and concordance coefficients). The results of the opinion study have led to the conclusion that the graduates' activity is assessed by the employer in six areas (kinds of professional functions). Their assessment is carried out on the basis of the following criteria: a) knowledge (volume of concepts and their depth); b) skills (accuracy of actions and their structure). The authors come to the conclusion that generalization and analysis of the employer representatives' opinions make it possible to reveal typical areas of professional activity and to supplement the academic indicators of competence assessment with the professionally relevant ones.

### Актуальность

Изменения, задаваемые федеральным законодательством последних лет, расширяют возможности оценки компетенций, полученных обучающимися по программам высшего образования. Так, Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № ФЗ-122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 закона “Об образовании в Российской Федерации”» определено, что формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов к результатам освоения образовательных программ осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов, к разработке которых привлекаются профессиональные сообщества и работодатели в конкретной сфере деятельности [10]. Кроме этого, в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплено право объединений работодателей проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ [11]. Наконец, приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» обязывает образовательную организацию обеспечивать участие представителя работодателя в итоговой государственной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Данные тенденции свидетельствуют о стремлении законодателя обеспечить участие работодателей в оценивании качества подготовки будущих выпускников, а содержание их подготовки подчинить требованиям профессиональных стандартов. Помимо важной роли для учебного процесса, оценивание, проводимое работодателями, выступает полезным инструментом коррекции образовательных программ и, как показывает опыт педагогической деятельности, основным ресурсом их актуализации. Работодатель определяет, какие именно знания, умения и навыки влияют на решение профессиональных задач, настраивая преподавателей на их оценивание. Участие работодателя конкретизирует требования к оценке компетенций и, как считает О. Г. Берестнева, оптимизирует показатели и критерии оценивания [2]. В глобальном плане оценка работодателем обучающихся повышает конкурентоспособность конкретной образовательной организации. Участие работодателя в оценивании результатов

обучения представляет собой методическую проблему. Опыт решения данной методической проблемы представлен в настоящей статье.

Цель статьи – показать стратегию взаимодействия с представителем работодателя, направленную на формирование показателей, шкал и критериев оценивания обучающихся.

### Проблемы оценивания компетенций

Обобщение существующих точек зрения показывает, что в основе метода оценивания лежат представления о компетенции и способе их измерения [3; 4; 7; 13]. Соответственно, разработка оценочных средств начинается с анализа сущности профессиональной компетенции, понимании специфики ее формирования на разных этапах реализации образовательной программы.

В наиболее общем приближении, профессиональные компетенции представляют собой ресурсы специалиста, необходимые ему для выполнения трудовых функций. Содержание профессиональных компетенций: знания, умения, навыки и опыт их применения – выступает средством реализации типовых профессиональных задач.

Поскольку компетенции являются планируемыми результатами освоения образовательной программы, их оценивание целесообразно осуществлять на всем протяжении ее реализации. Результаты оценивания позволяют обучающемуся и педагогическому коллективу внести коррективы в образовательную деятельность в необходимом ключе.

Оценивание компетенций затруднено взаимовлиянием нескольких свойств образовательной программы (например, бакалавриата или специалитета): длительностью освоения, гетерогенным содержанием ее составляющих, академическим характером оценивания. Раскроем их последовательно.

Длительность характеризуется пятилетним (для специалитета) периодом образования, а гетерогенность – разнородностью содержания обучения в этот период. В рамках пятилетнего учебного плана образовательной программы уровня специалитета обучающийся осваивает от 80 до 90 учебных дисциплин, соотношенных с 30 профессиональными компетенциями. Соответственно оценка уровня сформированности компетенции не может опираться на результаты освоения одной учебной дисциплины. Она должна охватывать весь период обучения, распространяться на весь перечень учебных дисциплин, модулей и практик, обеспечивающих формирование компетенции. В этом отчасти заключается

одна из сторон гетерогенности — разнородность дисциплин, приводящая в итоге их освоения к единому результату — профессиональной компетентности. Вторая сторона гетерогенности сопряжена с длительностью освоения образовательной программы. Многие из учебных дисциплин первых двух лет обучения нацелены на развитие личности будущего специалиста: формирование самосознания, представлений о ценности будущей профессии, отношения к трудовой деятельности. При этом дисциплины опосредованно соотносятся с трудовыми функциями будущего специалиста. Поэтому средства оценивания должны позволять выявлять не только степень профессиональной подготовленности, но и профессионально важные качества личности.

Проблема оценки уровня компетентности заключается в применяемых для этого показателях. В настоящее время в системе высшего образования оценка уровня сформированности компетенций обучающихся основана на нескольких показателях: а) стандартах образовательного процесса (академических показателях); б) требованиях профессиональных стандартов к специалистам; в) требованиях работодателя [6].

Академические показатели оценивания наиболее распространены. Они устанавливают связь между содержанием ответа обучающегося и информацией, полученной от преподавателя в ходе изучения учебной дисциплины. Преобладание академических показателей над требованиями профессиональных стандартов или требованиями работодателя определяется их дидактической обоснованностью, легкостью применения и понятностью для обучающихся.

Авторы статьи убеждены в том, что академические показатели оценивания должны сочетаться с профессиональными, т. е. ориентированными на успешное выполнение трудовых действий. Однако их использование в учебном процессе требует методических усилий по интеграции обучения и практической деятельности. Как указывает Н. Ю. Мисиченко, «только работодатели (заказчики) имеют возможность объективно оценить качество выпускников по их умению квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности. Хотя минимальные требования к выпускникам вуза и сформулированы в государственных образовательных стандартах, однако критериев оценки соответствия выпускников этим требованиям нет» [8].

Важность привлечения работодателя к оцениванию компетенций затруднена отсутствием методики, раскрывающей этапы данного процесса. В рамках данной статьи рассматривается опыт разработки средств

оценивания компетенций с учетом мнения представителей работодателя. В опытно-исследовательской части показано, каким образом изучались, обобщались мнения представителей работодателя о показателях и критериях оценивания компетенций.

### **Организация и ход эмпирического исследования**

Исследование проводилось для совершенствования показателей и критериев, применяемых для оценки компетенций обучающихся. Нами уточнялись показатели и критерии оценивания, используемые в образовательной программе высшего образования по специальности 40.05.02 «Правоохранительная деятельность».

Областью профессиональной деятельности данных специалистов является работа с персоналом в правоохранительных органах. Выпускники работают в кадровых службах Министерства внутренних дел России, Федеральной службы исполнения наказания Российской Федерации и других структурах. Специфика обучения заключается в том, что деятельность специалиста по работе с личным составом (службы кадров) — сложная область, включающая множество направлений. Обязанности сотрудника включают в себя мероприятия по привлечению, отбору, оценке и аттестации, обучению и развитию персонала. Нередко в сферу ответственности такого специалиста входит обеспечение делопроизводства и документооборота, контроль над режимом труда, организация отпусков и командировок.

Учебный план образовательной программы, реализующей данную специальность, не предусматривает углубленную подготовку по каждому из «узких» направлений. Часто молодые выпускники проходят дополнительное обучение непосредственно на рабочем месте. На этом этапе подготовки слушатели не только расширяют знания или конкретизируют умения, но и приводят их в соответствие с изменениями в законодательстве.

В условиях «обучения на рабочем месте» компетентность молодого специалиста определяется его готовностью к выполнению профессиональных задач с минимальными затратами работодателя на дополнительное обучение. Поэтому при освоении образовательной программы специалитета важно иметь оценочные средства, релевантные требованиям работодателя к трудовым функциям специалиста-кадровика, позволяющие точно оценить уровень его компетентности (подготовленности) относительно типовых видов профессиональной деятельности.

Нами было организовано и проведено изучение мнения работодателя о типовых

видах деятельности, признаках (показателях) компетентности и критериях, позволяющих отличить компетентного специалиста от некомпетентного. Представители работодателя привлекались на всех этапах разработки.

*Цель исследования* — разработка показателей и критериев, позволяющих определить подготовленность обучающихся к решению типовых профессиональных задач в области работы с персоналом.

Заранее нами был определен перечень требований, которым должен удовлетворять этот вид оценочных средств:

1. Содержать показатели и критерии, релевантные требованиям профессиональной деятельности будущих выпускников.
2. Охватывать типовые направления и ситуации профессиональной деятельности.

Предполагалось, что созданный комплекс оценочных средств позволит выявлять уровень подготовленности обучающихся к выполнению типовых задач. Кроме того, он будет способен характеризовать индивидуальный уровень профессиональной компетентности каждого обучающегося — обладания знаниями, умениями и навыками на момент оценивания. Для разработки оценочных средств изучались и обобщались мнения представителей работодателей — экспертов. Благодаря им были определены: а) типовые виды профессиональных действий; б) показатели компетентности, понимаемые как эффективность выполнения типовых профессиональных действий; в) критерии оценки компетентности, позволяющие определить уровень компетентности специалиста.

*Выборка экспертов.* В нее входило 30 представителей работодателя, имеющих опыт работы по профилю не менее 5 лет. В исследовании принимали участие сотрудники кадровых служб Архангельской, Ленинградской, Псковской, Рязанской областей, Красноярского края, Республики Карелии и Коми, городов Москвы и Санкт-Петербурга. Все эксперты имели опыт практической деятельности более 5 лет как в области работы с персоналом, так и в педагогической деятельности. Для определения количества экспертов использовались критерии, предложенные А. И. Примакиным и Л. В. Большаковой [9].

*Процедура экспертной оценки.* Формой экспертного оценивания стала однократная процедура раздельного опроса без обратной связи. Для проведения оценки каждому эксперту выдавался индивидуальный бланк анкеты, содержащей вопросы и формы для ответов. Анализ качества экспертных ответов проводился после завершения работы. Анкеты с отсутствующими,

неверно заполненными полями вновь представлялись эксперту для уточнения.

*Цель экспертной оценки.* Экспертам было предложено: а) сформулировать типовые трудовые функции, выполнение которых свойственно будущим специалистам; б) определить показатели оценивания профессиональной компетентности специалистов; в) определить критерии оценивания для показателей оценки компетентности.

*Обработка экспертных мнений.* Мнения экспертов обобщались и систематизировались посредством расчета коэффициентов вариации (V) и конкордации (W). Коэффициент вариации использовался для оценки согласованности (непротиворечивости) мнений экспертов относительно важности каждого из направлений работы с личным составом. Коэффициент вариации рассчитывался по формуле:

$$V = \frac{\sigma}{M_x},$$

где  $\sigma$  — стандартное отклонение мнений экспертов;

$M_x$  — среднее значение мнений экспертов.

Полученный результат находится в диапазоне от 0,2 до 0,3. Таким образом, мнения экспертов достаточно согласованы, что показывает единство представлений относительно трудовых функций, показателей, применяемых каждым экспертом для выявления компетентности и определения ее уровня.

Коэффициент конкордации рангов Кендалла использовался для определения согласованности мнений экспертов относительно типовых направлений деятельности.

$$W (\text{Кендалла}) = \frac{12 S}{m^2(n^3 - n)},$$

где

S — сумма дисперсии мнений экспертов;

m — количество экспертов;

n — сумма рангов.

Полученный коэффициент конкордации составил 0,715. Поскольку эксперты ранжировали виды деятельности по степени их значимости, конкордация рангов позволила выявить виды деятельности, мнение о важности которых у экспертов совпадает.

## Результаты

Экспертная оценка дала следующие результаты. Во-первых, были определены типичные трудовые функции будущих специалистов — их количество было уменьшено с 20 до 6 типовых. Фактически были выделены те виды профессиональных действий, которые схожи для большинства кадровых служб. Благодаря этому был существенно уточнен предмет измерения профес-

сиональных компетенций: вместо тридцати профессиональных компетенций и нескольких профессионально специализированных были выделены 6 видов деятельности.

Во-вторых, были установлены показатели, по которым эксперты судили об уровне компетентности специалиста. Ими являлись: а) показатель знаний правовых документов и инструкций, б) показатель применения знаний, описание алгоритма действий, а также вариантов решения сложной практической ситуации, в) показатель способности действовать в изменяющихся условиях, проявлять коммуникативные качества, эмпатию.

Полученные показатели отличаются от традиционных показателей, применяемых в академической среде для оценки учебных достижений. Вместе с тем полученные нами показатели в целом соотносятся с результатами других экспертных опросов работодателей. Так, работодатели ценят способность применять полученные знания на практике, нацеленность на достижение результата [10]; способность качественно осуществлять профессиональные действия (знать их алгоритмы и уметь осуществлять) [1]; владение навыками профессиональных действий (обработки информации, принятия решения и пр.) [5]. Опишем показатели и их критерии детально.

Показатель **знаний** характеризовал объем и содержание знаний, необходимых для принятия решения в ситуации профессиональной деятельности. Знания оценивались по двум критериям — **объему** и **релевантности**, т. е. соответствия знаний предметной области задачи.

Показатель объема знаний правовых документов и инструкций, их релевантности, с экспертной точки зрения, определяет успешность действий и эффективность решения профессиональных задач. Поскольку деятельность специалиста регулируется большим объемом нормативно-правовых документов, часть из которых подвергается модификации, уточнению и разъяснению правоприменителем, компетентному специалисту необходимо не только иметь значительный объем знаний, но и постоянно актуализировать их, осваивать новеллы законодательства. Ограниченный объем знаний специалиста либо использование им устаревших норм ведет к неправильной организации деятельности, незаконным решениям и действиям.

Показатель **применения** знаний определял способность применять знания для решения поставленной задачи, описывать алгоритм действий, а также варианты решения сложной практической ситуации. Критериями оценки являлась **правиль-**

**ность** действий и их соответствие обстоятельствам ситуации, т. е. **детальность**.

Область применения знаний оценивает способность специалиста к осуществлению исполнительских действий. Правильность действий говорит о возможности решить профессиональную задачу правовым способом. Кроме того, с экспертной точки зрения, ситуации кадровой работы могут делиться на стандартные и нестандартные. Стандартные ситуации можно преодолеть, используя предусмотренные для этого методики и процедуры. Нестандартные требуют нетривиальных решений. Работа с нестандартной ситуацией подразумевает способность сотрудника обобщать и анализировать информацию, синтезировать оптимальный вариант решения, во многом обоснованный с нормативной точки зрения. Соответственно, измерение **правильности** свидетельствует о способности специалиста действовать в стандартных ситуациях. Измерение **детальности** показывает потенциальную способность будущего специалиста работать в нестандартных ситуациях. Именно детальное представление нормативно-правовых оснований собственных действий, понимание их механизма и алгоритмов помогает специалисту эффективно справляться с нестандартными ситуациями.

Также на основе экспертной оценки был определен показатель способности действовать самостоятельно, проявлять коммуникативные качества (доброжелательность, эмпатию).

Эксперты оценивали такую способность при анализе действий в сложных изменяющихся условиях. Доброжелательный настрой на решение проблемной ситуации, стремление оказать помощь и поддержку сотрудникам, попавшим в сложную ситуацию, наиболее гуманное решение практической задачи свидетельствовали о сформированности критерия, способности. Если обучающийся предлагает неправильные решения в сложной ситуации, не придает значения личности сотрудника, неподвижным жизненным обстоятельствам, то коммуникативные качества, способность к эмпатии находятся на низком уровне сформированности.

Таким образом, привлечение работодателя позволило разработать новые основания для оценки уровня сформированности компетенций. Благодаря экспертной оценке были определены типовые направления деятельности специалистов, т. е. конкретизирован предмет измерения. Далее, благодаря обобщению экспертных мнений были выявлены ключевые показатели, применяющиеся работодателем для определения уровня сформированности компетенций.

Кроме того, для каждого из показателей были выявлены критерии, по которым работодатели оценивали уровень сформированности компетенций. Наконец, уточнены профессионально важные качества личности, позволяющие специалисту эффективно выполнять свои должностные обязанности.

Можно говорить о том, что оценка мнения работодателя способствовала совершенствованию средств измерения сформированности компетенций. В результате были разработаны оценочные материалы, охватывающие шесть типовых направлений деятельности, ориентированные на изучение объема/релевантности знаний специалистом нормативно-правовых документов; способности их правильно применять в типовых ситуациях, опыта использования ал-

горитма действий при поиске выхода из сложных практических ситуаций.

### Заключение

Подводя итоги, отметим, что вовлечение работодателя в образовательный процесс подготовки специалистов является важным шагом в совершенствовании качества обучения. Решение одного из этапов данной задачи — разработка оценочных средств, релевантных виду, требованиям и условиям профессиональной деятельности, иллюстрируется в этой статье. Вместе с тем дальнейшее совершенствование механизмов оценки требует поиска новых способов интеграции образовательной и профессиональной сред.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Балганова Е. В., Богдан Н. Н. Оценка работодателями компетенций будущих специалистов в сфере управления персоналом как основа совершенствования образовательного процесса // *Профессиональное образование в современном мире*. — 2016. — Т. 6. — № 2. — С. 290—296.
2. Берестнева О. Г. Качество обучения в техническом университете: методы оценки и результаты исследований. — Томск : Изд-во ТПУ, 2004. — 192 с.
3. Звонников В. И., Челышкова М. Б. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход) : учеб. пособие. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М., 2012. — 280 с.
4. Зимняя И. А. Компетентностный подход: каково его место в системе современных подходов к проблеме образования? (теоретико-методологический аспект) // *Высшее образование сегодня*. — 2006. — № 8. — С. 20—26.
5. Зыкина Е. И. Оценка преподавателями университета и работодателями профессиональных компетенций выпускников-юристов // *Вектор науки ТГУ*. — 2014. — № 1. — С. 112—115.
6. Ефремова Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание. — М. : Национальное образование, 2012. — 416 с.
7. Ефремова Н. Ф. Формирование и оценивание компетенций в образовании : моногр. — Ростов н/Д : Аркол, 2010. — 386 с.
8. Мисиченко Н. Ю. Модель трудоустройства выпускников вуза в системе обеспечения качества подготовки специалистов // *Вестн. Ростов. гос. экономич. ун-та (РИНХ)*. — 2009. — № 27. — С. 260—270.
9. Примакин А. И., Большакова Л. В. Метод экспертных оценок в решении задач обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта // *Вестн. С.-Петерб. ун-та МВД России*. — 2012. — № 1. — С. 191—200.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ : (ред. от 19.07.2018) // *Собрание законодательства РФ*. — (07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3).
11. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // *Собрание законодательства РФ*. — (31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598).
12. Фортыгина Е. А., Силина Е. К., Карапетянц И. В. Оценка компетенций специалистов работодателями // *Мир транспорта*. — 2014. — Т. 12. — № 3. — С. 198—209.
13. Челышкова М. Б., Звонников В. И., Давыдова О. В. Оценивание компетенций в образовании : учеб. пособие. — М. : Изд. дом ГОУ ВПО «ГУУ», 2011. — 229 с.

### REFERENCES

1. Balganova E. V., Bogdan N. N. Otsenka rabotodatel'nykh kompetentsiy budushchikh spetsialistov v sfere upravleniya personalom kak osnova sovershenstvovaniya obrazovatel'nogo protsessa // *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*. — 2016. — Т. 6. — № 2. — S. 290—296.
2. Berestneva O. G. Kachestvo obucheniya v tekhnicheskom universitete: metody otsenki i rezul'taty issledovaniy. — Tomsk : Izd-vo TPU, 2004. — 192 s.
3. Zvonnikov V. I., Chelyshkova M. B. Otsenka kachestva rezul'tatov obucheniya pri attestatsii (kompetentnostnyy podkhod) : ucheb. posobie. — Izd. 2-e, pererab. i dop. — M., 2012. — 280 s.
4. Zimnyaya I. A. Kompetentnostnyy podkhod: kakovo ego mesto v sisteme sovremennykh podkhodov k probleme obrazovaniya? (teoretiko-metodologicheskiy aspekt) // *Vysshee obrazovanie segodnya*. — 2006. — № 8. — S. 20—26.
5. Zykina E. I. Otsenka prepodavatelyami universiteta i rabotodatel'nykh kompetentsiy vypusknikov-yuristov // *Vektor nauki TGU*. — 2014. — № 1. — S. 112—115.
6. Efremova N. F. Kompetentsii v obrazovanii: formirovanie i otsenivanie. — M. : Natsional'noe obrazovanie, 2012. — 416 s.
7. Efremova N. F. Formirovanie i otsenivanie kompetentsiy v obrazovanii : monogr. — Rostov n/D : Arkol, 2010. — 386 s.

8. Misichenko N. Yu. Model' trudoustroystva vypusnikov vuza v sisteme obespecheniya kachestva podgotovki spetsialistov // Vestn. Rostov. gos. ekonomich. un-ta (RINKh). — 2009. — № 27. — S. 260—270.
9. Primakin A. I., Bol'shakova L. V. Metod ekspertnykh otsenok v reshenii zadach obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti khozyaystvuyushchego sub"ekta // Vestn. S.-Peterb. un-ta MVD Rossii. — 2012. — № 1. — S. 191—200.
10. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii : feder. zakon ot 30.12.2001 N 197-FZ : (red. ot 19.07.2018) // Sobranie zakonodatel'stva RF. — (07.01.2002, N 1 (ch. 1), st. 3).
11. Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 N 273-FZ (red. ot 27.06.2018) «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» // Sobranie zakonodatel'stva RF. — (31.12.2012, N 53 (ch. 1), st. 7598).
12. Fortygina E. A., Silina E. K., Karapetyants I. V. Otsenka kompetentsiy spetsialistov rabotodatelayami // Mir transporta. — 2014. — T. 12. — № 3. — S. 198—209.
13. Chelyshkova M. B., Zvonnikov V. I., Davydova O. V. Otsenivanie kompetentsiy v obrazovanii : ucheb. posobie. — M. : Izd. dom GOU VPO «GUU», 2011. — 229 s.