

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2408-9303-2019-6-3-68-75

УДК 658(045)

JEL M21, M29

Оценка компетенций работников в системе профессиональных квалификаций в условиях цифровой экономики

Э.П. Печерская^а, А.И. Кривцов^б, Т.М. Тарасова^с

Самарский государственный экономический университет, г. Самара, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-3218-5113>; ^б <https://orcid.org/0000-0003-1648-5367>;^с <https://orcid.org/0000-0002-0950-9503>

АННОТАЦИЯ

В Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, Стратегии развития Самарской области до 2030 года, Стратегии развития городского округа Самара до 2025 года поставлены задачи перевода экономики страны на инновационный путь развития, выведения ее на траекторию быстрого и устойчивого роста на передовой технологической основе. В нормативных документах делается упор на инновационно-технологическое развитие производства, повышение технологических инициатив, построение общества с высокоразвитой цифровой экономикой. Кадры являются важнейшим интеллектуальным и профессиональным ресурсом, обеспечивающим успешную реализацию данных стратегий. В статье обоснована необходимость интеграции международного опыта оценки квалификаций, а также рассматривается существующая система оценки квалификаций работников в России. Предложена логико-структурная матрица по сопряжению профессиональных стандартов России и Белоруссии со странами Европейского союза.

Ключевые слова: оценка квалификации; центр оценки квалификации; цифровая экономика; профессионально-общественная аккредитация; рамка квалификации; профессиональный стандарт

Для цитирования: Печерская Э.П., Кривцов А.И., Тарасова Т.М. Оценка компетенций работников в системе профессиональных квалификаций в условиях цифровой экономики. *Учет. Анализ. Аудит*. 2019;6(3):68-75. DOI: 10.26794/2408-9303-2019-6-3-68-75

ORIGINAL PAPER

Assessment of Employees' Competences in the System of Professional Qualifications in a Digital Economy

E. P. Pecherskaya^а, A. I. Krivtsov^б, T. M. Tarasova^с

Samara State University of Economics, Samara, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0002-3218-5113>; ^б <https://orcid.org/0000-0003-1648-5367>;^с <https://orcid.org/0000-0002-0950-9503>

ABSTRACT

In the strategy of socio-economic development of the Russian Federation until 2020, the Development Strategy of the Samara Oblast until 2030, the Development Strategy of Samara until 2025, the tasks are set to transfer the country's economy to an innovative development path, putting it on the course of fast and sustainable growth on the advanced technological foundation. Regulatory documents focus on innovative and technological development of production, increasing technological initiatives, building a society with a highly developed digital economy. Human resources are the most important intellectual and professional resource that ensures the successful implementation of these strategies. The article substantiates the need to integrate international experience in the assessment of qualifications, as well as it examines the existing system of assessment of qualifications of workers in Russia. It also proposes a logical-structural matrix for linking the professional standards of Russia and Belarus with the countries of the European Union.

Keywords: qualification assessment; qualification assessment center; digital economy; public accreditation; qualification frame; professional standard

For citation: Pecherskaya E.P., Krivtsov A.I., Tarasova T.M. Assessment of employees' competences in the system of professional qualifications in a digital economy. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*. 2019;6(3):68-75. (In Russ.). DOI: 10.26794/2408-9303-2019-6-3-68-75

ВВЕДЕНИЕ

В России введена в действие новая система оценки квалификации и активно идет процесс по внедрению профессиональных стандартов. Действующая система оценки квалификации предполагает независимую оценку квалификации сотрудников на соответствие требованиям, отраженным в профессиональном стандарте.

Профессиональный стандарт является нормативно-правовым актом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты России, и отражает требования к образованию и необходимые компетенции, знания и навыки для выполнения каждой обобщенной трудовой функции.

В настоящее время в России разработано около тысячи профессиональных стандартов. Однако их внедрение в практическую деятельность предприятий столкнулось с рядом проблем как организационного, так и нормативно-правового характера. Также сложно осуществить независимую оценку квалификаций в России. Одной из проблем является необходимость разработки и утверждения Национальной системы квалификаций как основы для разработки профессиональных стандартов, а также развития отраслевых структур квалификаций. За рубежом уже накоплен значительный опыт в создании национальных систем оценки квалификации¹. Активно ведется работа по формированию единого европейского справочника, который свяжет различные национальные системы квалификаций и тем самым облегчит более тесную связь между ними. Тем самым будет создана сеть независимых, но связанных и взаимно понятных систем квалификаций. Используя результаты обучения в качестве общего ориентира², рамочная основа облегчит сравнение и передачу квалификаций между странами, системами и учреждениями и, следовательно, будет иметь отношение к широкому кругу пользователей как на европейском, так и на национальном уровне. Большинство европейских стран решили разработать национальные рамки квалификаций. До недавнего времени в России также существовала собственная

система присвоения и оценки квалификаций. Она имеет как положительные, так и отрицательные стороны, которые необходимо учитывать при внедрении новой системы. Цель данной статьи — показать положительный опыт разработки национальных систем оценки квалификаций, охарактеризовать особенности и проблемы развития этой системы в современной России и предложить пути решения этих проблем.

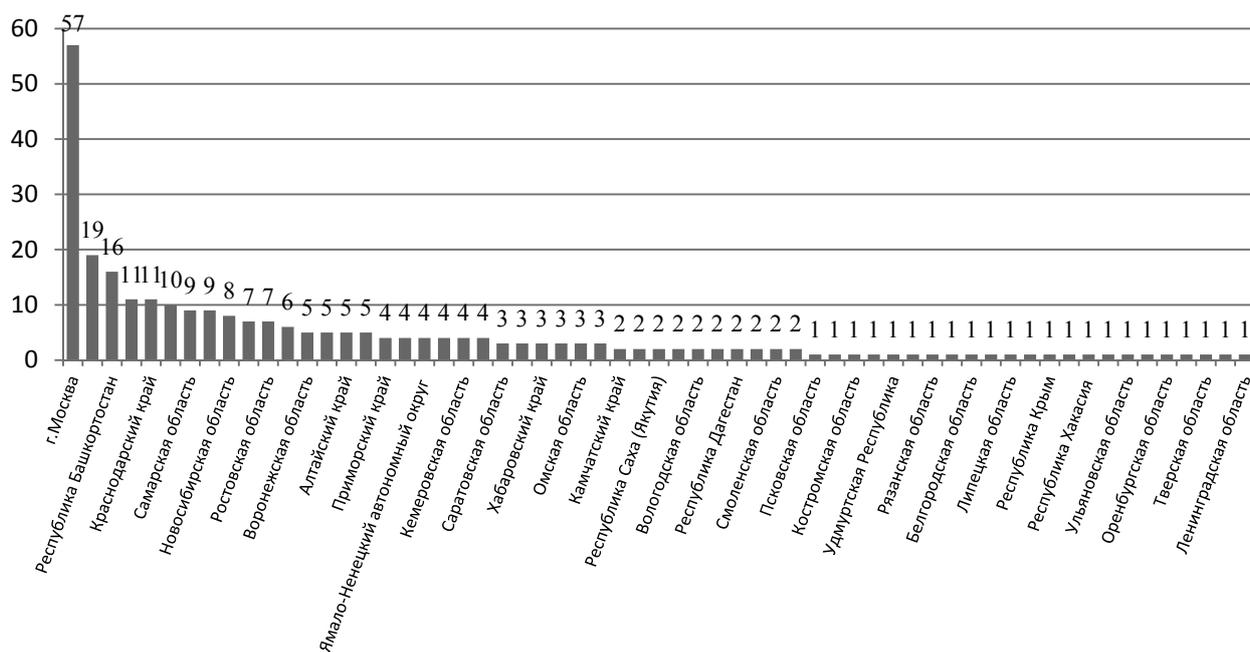
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Указом Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования, а также по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами; по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования; по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации [1]. В связи с принятием 1 января 2017 г. Федерального закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» бизнес-сообществу и сфере образования в кратчайшие сроки необходимо начать совместную работу по оценке профессиональных компетенций работников сферы экономики и образования, создать условия для включения их в систему непрерывного образования, усилить роль профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций, разработать процедуры подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. Это должно привести к повышению качества профессионального образования и конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификаций. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» сформирована дорожная карта по развитию Национальной системы квалификаций [2].

По данным Национального агентства развития квалификаций по состоянию на 20 августа 2018 г. в 62 регионах Российской Федерации функциони-

¹ Cedefop. Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; № 106. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3074> (дата обращения: 18.01.2019).

² Cedefop. Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4156> (дата обращения: 13.01.2019).



Распределение ЦОКов по регионам России на 20.08.2018 / Distribution of qualification assessment centers in the regions of Russia for 08.20.2018

Источник / Source: по данным Национального агентства развития квалификаций. URL: http://portal.aksp.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/2018/nok-tekushchee-sostoyanie-perspektivy.pdf. (дата обращения: 15.01.2019) / according to the National Qualifications Development Agency. URL: http://portal.aksp.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/2018/nok-tekushchee-sostoyanie-perspektivy.pdf. (accessed on 15.01.2019).

руют 22 СПК, 275 центров оценки квалификаций (ЦОК) и 407 экзаменационных площадок.

Диаграмма распределения по регионам ЦОКов представлена на *рисунке*. Как видно, абсолютный максимум наблюдается в г. Москве, где на 12 506 468 человек приходится 57 центров. Наблюдается прямая зависимость количества ЦОКов и численности населения регионов.

За период с 2014 по август 2018 г. независимую оценку прошли около 18 000 человек в различных отраслях. Причем следует отметить, что 16 500 человек получили свидетельства о квалификации, а 1473 человека — заключение о прохождении экзамена. Более подробная информация о результатах оценки квалификаций по различным СПК приведена в *табл. 1*. Центрами оценки квалификаций СПК финансового рынка было выдано 506 свидетельств и 220 заключений. Эти цифры свидетельствуют о том, что в настоящее время процесс становления института независимой оценки квалификации еще в начале своего развития и существует большой резерв для дальнейшей работы и развития.

Все рамки квалификаций базируются на результатах обучения, именно такой подход позволит

структурировать и сравнивать профквалификации [3]. Кроме того, на основе результатов обучения можно обоснованно формулировать образовательные стандарты и программы, отвечающие потребностям рынка труда и самих граждан³.

Во всех странах, занимающихся разработкой национальной рамки квалификаций (НРК), рамка рассматривается как часть национальной системы профквалификаций и имеет целью сопоставимость с Европейской рамкой квалификаций (ЕРК).

В странах Европейского союза принята ЕРК[4], представляющая собой метаконструктор, обеспечивающий сопоставление и сравнение различных национальных квалификаций. Европейская рамка квалификаций позволяет соотнести национальные рынки труда с единой системой квалификаций и вносит вклад в развитие инноваций в национальных системах образования и обучения, ори-

³ UNESCO. Global education monitoring report — Education for people and planet: creating sustainable future for all. Paris: UNESCO. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-for-people-and-planet-creating-sustainable-futures-for-all-gemr-2016-en.pdf> (дата обращения: 15.01.2019).

Таблица 1 / Table 1

**Сферы деятельности, по которым прошли профессиональные экзамены /
Areas of activity for which professional exams were held**

№ п/п	Совет по профессиональным квалификациям	центры оценки квалификаций, выдавшие документы	выданные свидетельства	выданные заключения
1	СПК в области сварки	30	1 885	2
2	СПК финансового рынка	13	506	220
3	СПК в nanoиндустрии	4	309	67
4	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	9	204	4
5	СПК в строительстве	7	440	5
6	СПК в сфере гостеприимства	2		
7	СПК в области информационных технологий	1	20	
8	СПК на железнодорожном транспорте	1	1 161	5
9	СПК в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта	33	11 189	712
10	СПК в электроэнергетике	4	53	3
11	СПК в машиностроении	5	150	68
12	СПК в отрасли судостроения и морской техники	1	95	8
13	СПК в нефтегазовом комплексе	1	313	194
14	СПК в сфере атомной энергии	2	18	
15	СПК в автомобилестроении	1	9	91
16	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	3		
17	СПК в области ракетной техники и космической деятельности	3	25	24
18	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	8	34	18
19	СПК индустрии красоты	5	108	33
20	СПК торговой, внешнеэкономической и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	1	35	13
21	СПК агропромышленного комплекса	1	21	6
22	СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения	1		
Всего выдано:			16 575	1 473

Источник / Source: по данным Национального агентства развития квалификаций. URL: http://portal.aksp.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/2018/nok-tekushchee-sostoyanie-perspektivy.pdf. (дата обращения: 15.01.2019) / according to the National Qualifications Development Agency. URL: http://portal.aksp.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/2018/nok-tekushchee-sostoyanie-perspektivy.pdf. (accessed on 15.01.2019).

ентированных на европейское образовательное пространство.

Открытая и гибкая европейская система квалификаций, основанная на прозрачности и взаимном доверии, является общей референциальной рамкой, цель которой — развитие процессов признания и переноса квалификаций. Она охватывает как профессионально-общественные организации (ПОО), так и общее образование (среднее и высшее), основанное на компетенциях и результатах обучения. Это позволит повысить внутреннюю взаимосвязь в системах образования и обучения, предоставит критериальную рамку для официального признания компетенций, освоенных вне системы формального образования, и эффективное функционирование европейских, национальных и отраслевых рынков труда. Критериальная рамка в настоящее время дополняется другими механизмами, в том числе системами обеспечения качества.

В ЕРК интегрировано ПОО и высшее образование [5]. Практически все европейские страны пересма-

тривают имеющиеся структуры квалификаций и обновляют их в направлении обеспечения их соответствия с Европейской рамкой квалификаций. 20 ноября 2017 г. на шестом совещании министров образования ASEM в Сеуле экспертами Европейского фонда образования (ETF) было представлено исследование «Глобальная инвентаризация региональных и национальных квалификационных рамок»⁴.

В двухтомной публикации представляется обновленная информация о национальных квалификационных рамках (НСК) по всему миру [6]. В ней содержится информация о национальных и региональных событиях, а также о выбранных темах. Это результат совместной работы между крупными международными исследовательскими компаниями. Данная публикация является третьей версией (первая была опубликована в 2013 г., а вторая — в 2015 г.).

⁴ Global inventory of regional and national qualifications frameworks. 2017;1. URL: https://unevoc.unesco.org/up/NQF_Global_Inventory_volume_1.pdf (дата обращения: 15.01.2019).

Таблица 2 / Table 2

Логико-структурная матрица проекта / Logical-Structural matrix of the project

<p>Основная цель: модернизация национальных систем профквалификации в России и Белоруссии с учетом международного опыта стран ЕС</p>	<p>Показатели достижения цели: 1. Количество образовательных программ ВО и ДПО, приведенных в соответствие с профобразовательными стандартами. 2. Повышение эффективности социального и экономического окружения в связи с успешным прохождением НОК. 3. Повышение конкурентоспособности студентов и выпускников вузов стран – партнеров на рынках труда. 4. Количество подготовленных экспертов по ПОА и НОК</p>	<p>Каким образом определяются показатели: 1. Мониторинг деятельности вуза, позиция в рейтинговой системе. 2. Повышение рентабельности организаций, увеличение программ сотрудничества между вузами и бизнес-окружением. 3. Повышение уровня трудоустройства студентов и выпускников вузов, увеличение количества договоров между вузами и бизнес-сообществом. 4. Увеличение числа аккредитованных экспертов Советами по профквалификации</p>	<p>Допущения и риски: 1. Все заинтересованные стороны готовы применить разработанные методы и структуру результатов обучения. 2. Хорошая и стабильная политическая ситуация в странах-партнерах. 3. Профильная структура оценки квалификации, разработанная в рамках проекта, может быть воспроизведена также в разных контекстах и иметь структурное воздействие на более широком уровне (не только на уровне проекта)</p>
<p>Цели проекта: 1. Изучение опыта ведущих европейских университетов по внедрению национальных систем профессиональной квалификации. 2. Использование накопленного потенциала для продвижения национальных систем профессиональной квалификации, его трансформации с учетом национальных особенностей и приоритетов. 3. Повышение устойчивой готовности бизнеса, социальной среды и университетов к системному взаимодействию. 4. Разработка методологической документации по сопряжению программ профессионального образования и стандартов профессионального образования. 5. Создание центров для повышения профессиональной квалификации для реализации модели обучения или переподготовки экспертного сообщества по аккредитации профессиональных образовательных программ и независимой квалификационной оценке</p>	<p>Показатели достижения цели: 1. Организация международной конференции с публикацией сборника научных материалов. 2. Знакомство участников профессионального сообщества, социально-экономической среды с передовой практикой аккредитации профессиональных образовательных программ и независимой квалификационной оценкой. 3. Расширение системного взаимодействия бизнеса, университетов и профессиональных сообществ в рамках НОК и ПОА. 4. Модернизация учебных программ ВО и ДПО в российских университетах и университетах стран-партнеров. 5. Создание материально-технической базы и нормативно-справочной документации для регулирования деятельности центров разработки профессиональных квалификаций</p>	<p>Каким образом определяются показатели: 1. Публикация сборника материалов по материалам международной конференции, а также подготовка заключительного совместного доклада о передовом опыте продвижения глобальных национальных квалификационных рамок в странах ЕС и странах-партнерах. 2. Проведение учебных вебинаров, семинаров и мастер-классов по обобщению и продвижению НОК. 3. Увеличение числа соглашений о сотрудничестве между высшими учебными заведениями и бизнес-средой в сфере ДПО, увеличение числа соглашений о стратегическом партнерстве университетов с работодателями. 4. Увеличение числа образовательных программ, прошедших процедуру ПОА. 5. Увеличение числа центров развития профессиональной квалификации, разработка проекта справочного пособия для АУП и экспертов по разработке программ ДПО для процедуры НОК в соответствии с профессиональными стандартами</p>	

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Следующее обновление запланировано на 2019 г. Публикация обобщает, систематизирует и анализирует НСК в 100 странах на пяти континентах. Она также охватывает семь мировых/региональных рамок, включая европейскую квалификационную структуру (EQF) [7].

Далее рассмотрим основные цели, задачи, механизмы их реализации, а также допущения, риски и предварительные условия реализации проекта по сопряжению профессиональных стандартов России и Белоруссии со странами Европейского союза и представим их в виде логико-структурной матрицы (табл. 2).

Основная идея независимой оценки квалификации состоит в том, что качество (квалификация — качественное понятие) само по себе измерить очень сложно, поскольку оно является интегральным понятием. Однако его можно разложить на более простые элементы и построить своеобразное дерево свойств. В систему такой оценки закладывается принцип сравнения с эталоном (нормативом, образцом) выполнения действий. Далее авторами сформулированы основные принципы и методы исследования, которых необходимо придерживаться для успешной реализации проекта интеграции системы независимой оценки:

- принцип измеримости и оцениваемости свойств квалификации;
- принцип сравнимости качества конкурирующих вариантов различных исполнений объекта одного и того же вида;
- качество целого объекта обусловлено качеством его составных частей;
- принцип модульности оценки, определяющей целесообразность проведения оценивания по отдельным свойствам квалификации, поскольку каждый небольшой сегмент исследования характеризуется более точными результатами;
- принцип целесообразности, обеспечивающей достижение целей измерения и анализа выполнения (достижения, сформированности, наличия) существенных свойств квалификации с позиции приоритетной необходимости их для производственного процесса;
- принцип сопоставимости оцениваемого свойства квалификации и качества отдельно взятого эталона описания демонстрации этого свойства или совокупности всех свойств;
- принцип технологичности, обеспечивающей возможность проведения процедур оценки по определенному алгоритму;

- выбор модели комплексного показателя, определение коэффициентов весомости показателей и др.

ВЫВОДЫ

Таким образом, можно сделать следующие выводы о существующей ситуации на международном рынке оценки профессиональных квалификаций и дальнейших перспективах его развития в России:

1. Число НСК стабилизировалось примерно на 150, но они более развиты, особенно в Европе, Южной Африке, Тихоокеанском регионе и некоторых азиатских странах.

2. В период между 2015 и 2019 гг. страны укрепляют сотрудничество путем увязки с региональными структурами. В Европе 33 из 39 стран, которые участвуют в EQF и теперь связаны друг с другом этими структурами. В Азии введена справочная структура ASEAN.

К декабрю 2017 г. 34 страны связали («ссылочно») свои национальные квалификационные уровни с EQF: Австрия, Бельгия (Фландрия и Валлония), Болгария, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Дания, Эстония, Финляндия, бывшая югославская Республика Македония, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Люксембург, Косово, Мальта, Черногория, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Соединенное Королевство (Англия, Шотландия и Уэльс). Финляндия представит свой реферальный отчет на декабрьском совещании Консультативной группы EQF. Остальные страны, как ожидается, также свяжут свои национальные квалификационные уровни с EQF в 2019–2020 гг., а это означает, что первый этап взаимодействия EQF почти завершен.

EQF стала источником вдохновения для разработки национальных и региональных систем квалификаций во всем мире. Все большее число стран и регионов стремятся к более тесным связям между своей квалификационной структурой и EQF.

Помимо европейских стран, можно отметить несколько стран, которые связали с EQF свои рамки квалификаций. Например, теперь EQF связан с Австралийской квалификационной базой (AQF), Новой квалификационной картой Новой Зеландии (NZQF) и Рамочной квалификацией Гонконга (HKQF).

3. НСК необходимо поддерживать систему квалификаций в России. Можно выделить четыре основных ее компонента:

- пропорциональное или соразмерное законодательство, которое ставит систему нормативных правовых актов в зависимость от уровня риска, характерного для той или иной сферы;
- устойчивое участие всех заинтересованных сторон предполагает общую заинтересованность работников в повышении своей квалификации, представителей образования в выпуске конкурентоспособных специалистов и бизнеса в поиске квалифицированных кадров;
- институциональная устойчивость предполагает установление баланса формальных и неформальных правил взаимодействия между всеми участниками процесса независимой оценки квалификаций;

национальные стратегии обеспечения качества, которые позволят в целом повысить уровень квалификации персонала.

Интегрированное сетевое взаимодействие возможно будет реализовать путем создания информационных порталов в университетах-партнерах, предназначенных для интегрированного обмена информацией между органами власти, бизнеса, гражданами и обучающимися на основе стандартизированных процессов информационного взаимодействия, обеспечивающего весь комплекс услуг в области НОК для потребителей.

Интегрированное сетевое взаимодействие возможно будет реализовать путем создания информационных порталов в университетах-партнерах, предназначенных для интегрированного обмена информацией между органами власти, бизнеса, гражданами и обучающимися на основе стандартизированных процессов информационного взаимодействия, обеспечивающего весь комплекс услуг в области НОК для потребителей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Allais S. The implementation and impact of national qualifications frameworks: report of a study in 16 countries. ILO, Geneva. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf (дата обращения: 12.01.2019).
2. Astafeva O.V. Council for professional qualifications in the staff training for the digital economy. International Scientific Conference “Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development”. URL: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.84> (дата обращения: 12.01.2019).
3. Benveniste L., Montoya S. Education SDG indicator on learning outcomes gets a major upgrade. URL: <https://norrag.wordpress.com/2016/12/08/education-sdg-indicator-on-learning-outcomes-gets-a-major-upgrade> (дата обращения: 13.01.2019).
4. Coles M. National qualifications frameworks: reflections and trajectories. Quality and Qualifications Ireland. URL: <http://www.qqi.ie/Publications/Publications/National%20Qualifications%20Frameworks%20Reflections%20and%20Trajectories.pdf/> (дата обращения: 18.01.2019).
5. Keevy J., Chakroun B. Levelling and recognising learning outcomes: the use of level descriptors in the 21st century. Paris: UNESCO. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2221_en.pdf (дата обращения: 13.01.2019).
6. Yamada S. Post 2015 and SDG 4: shifting focus to learners’ skills and knowledge. NORRAG News; 54:30–32. URL: http://www.norrag.org/fileadmin/Full%20Versions/NN_54.pdf/ (дата обращения: 12.01.2019).
7. Маштакеева Д.К., Лисичкина Ю.С., Астафьева О.В. Профессионально-общественная аккредитация как индикатор качества проектирования и реализации образовательных программ. *Профессионал — финансы*. 2018;(4):101–107.

REFERENCES

1. Allais S. The implementation and impact of national qualifications frameworks: report of a study in 16 countries. ILO, Geneva. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf (accessed on 12.01.2019).
2. Astafeva O.V. Council for professional qualifications in the staff training for the digital economy. International Scientific Conference “Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development”. URL: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.84> (accessed on 12.01.2019).
3. Benveniste L., Montoya S. Education SDG indicator on learning outcomes gets a major upgrade. URL: <https://norrag.wordpress.com/2016/12/08/education-sdg-indicator-on-learning-outcomes-gets-a-major-upgrade> (accessed on 13.01.2019).
4. Coles M. National qualifications frameworks: reflections and trajectories. Quality and Qualifications Ireland. URL: <http://www.qqi.ie/Publications/Publications/National%20Qualifications%20Frameworks%20Reflections%20and%20Trajectories.pdf> (accessed on 18.01.2019).

5. Keevy J., Chakroun B. Levelling and recognising learning outcomes: the use of level descriptors in the 21st century. Paris: UNESCO. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/2221_en.pdf (accessed on 13.01.2019).
6. Yamada S. Post 2015 and SDG 4: shifting focus to learners' skills and knowledge. NORRAG News, Vol. 54, pp. 30–32. URL: http://www.norrag.org/fileadmin/Full%20Versions/NN_54.pdf (accessed on 12.01.2019).
7. Mashtakeeva D. K., Lisichkina Yu. S., Astafeva O. V. Professional public accreditation as an indicator of the quality of the design and implementation of educational programs. *Professional — finansy = Professional — finance*. 2018; 4:101–107. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Эвелина Павловна Печерская — доктор педагогических наук, директор института систем управления, Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия
pecherskaya@sseu.ru

Артём Игоревич Кривцов — доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент», Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия
2030202@gmail.com

Татьяна Михайловна Тарасова — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Учет, анализ и аудит», Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия
tarasova2004@inbox.ru

ABOUT THE AUTHORS

Evelina P. Pecherskaya — Dr. Sci. (Pedag.), Director of the Institute of Control Systems, Samara State Economic University, Samara, Russia
pecherskaya@sseu.ru

Artem I. Krivtsov — Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Management Department, Samara State Economic University, Samara, Russia
2030202@gmail.com

Tat'yana M. Tarasova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Accounting, Analysis and Audit Department, Samara State University of Economics, Samara, Russia
tarasova2004@inbox.ru

Заявленный вклад авторов:

Печерская Э.П. — подготовка обзора литературы, формулировка гипотез исследования.

Кривцов А.И. — сбор данных для проведения исследования, анализ существующих проблем и перспектив развития.

Тарасова Т.М. — изучение международного и российского опыта оценки квалификаций, формирование логико-структурной матрицы.

Authors' declared contribution:

Pecherskaya E. P. — preparation of literature review; formulation of research hypotheses.

Krivtsov A. I. — data collection for research, analysis of existing problems and development prospects.

Tarasova T. M. — study of international and Russian experience in the assessment of qualifications, the formation of a logical-structural matrix.

Статья поступила 21.03.2019; принята к публикации 25.04.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received 21.03.2019; accepted for publication 25.04.2019.

The authors read and approved the final version of the manuscript.