

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

О.К. Клопова

ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», г. Воронеж

Рецензент д-р пед. наук, профессор А.М. Фактор

Ключевые слова и фразы: модель подготовки; система непрерывной профессиональной подготовки; специалист по управлению персоналом.

Аннотация: Рассмотрены основные компоненты модели системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом. Представлены основные содержательные направления реализации системы непрерывной профессиональной подготовки этих специалистов.

В условиях командно-административной системы основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации являлся отдел кадров, который не был по существу ни методическим, ни информационным, ни координирующим центром кадровой работы. Отделы кадров в большинстве предприятий имели низкий организационный уровень, оставаясь слабыми в профессиональном отношении.

В начале 1990-х гг. реформирование российской экономики выдвинуло новые требования к профессиональным и личностным качествам работников, значимость персонала организаций многократно возросла, персонал стал важнейшим человеческим ресурсом. Все это повлекло за собой изменение статуса, функций, структуры службы управления персоналом. Изменились требования к профессиональной компетентности специалистов, работающих в этой службе.

Повышение требований к профессиональной компетентности специалистов по управлению персоналом, обусловленное изменением их роли в управлении организацией, а также концептуальные положения, разработанные ранее, позволили спроектировать модель системы непрерывной профессиональной подготовки этих специалистов (рис. 1).

Клопова Ольга Константиновна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Управление персоналом», e-mail: vector_s_rm@mail.ru, ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», г. Воронеж.



Рис. 1. Модель системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом

Под специалистами по управлению персоналом понимаются все студенты, которые обучаются по специальности 080505 «Управление персоналом» и получают квалификацию «Менеджер», а также те студенты, которые будут обучаться по направлению подготовки «Управление персоналом» 080400 и получают квалификацию (степень) «Бакалавр» и «Магистр», и специалисты, занимающиеся этим направлением в организации (директор по управлению персоналом, руководитель службы по управлению персоналом и менеджер по управлению персоналом).

На основе анализа практики, а также требований, предъявляемых современным экономическим развитием общества к уровню профессиональной компетентности специалистов в области кадрового менеджмента, разработана педагогическая система непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом. Данная система представляет собой открытую динамичную многоуровневую структуру, включающую в себя взаимосвязанные элементы.

Основополагающим замыслом разработанной системы является взаимосвязь двух составляющих: *социокультурной среды*, характеризующей внешние неподконтрольные макрофакторы, и *педагогической системы* профессиональной подготовки студентов вуза и слушателей системы повышения квалификации к осуществлению кадрового менеджмента как вида профессиональной деятельности. Педагогическая система постоянно находится под прямым, непосредственным и постоянным воздействием социокультурной среды. Последняя имеет полислойное строение, состоящее из следующих макрофакторов: особенностей социально-экономического развития общества; требований к подготовке менеджеров на уровне международного сообщества; социального заказа общества на высококомпетентных специалистов; особенностей развития регионального рынка труда; требований к подготовке менеджеров на уровне нормативно-правовых документов (Конвенция по технологическому и профессиональному образованию (1989 г.), Болонская декларация (1999 г.), закон РФ «Об образовании», федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Концепция модернизации российского образования до 2010 г., Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 гг., Приоритетный национальный проект «Образование», ЕТКС, ГОС ВПО) учета требований работодателей, осуществляющих найм специалистов [2].

Существующая закономерная связь социокультурного фона государства и международного сообщества с возможностями российского менеджмент-образования основывается на выявлении прогнозируемых изменений в экономике и социальных отношений, направленных на обеспечение эффективного использования человеческого ресурса в общей системе управления организацией с учетом новых целевых функций и технологий кадрового менеджмента.

Содержание педагогической системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов в области кадрового менеджмента предполагает интеграцию цели, теоретико-методической основы, а также содержательного, технологического и результативного блоков. *Целью* процесса

подготовки является развитие у студентов вуза и слушателей системы повышения квалификации высокого уровня профессиональной компетентности – основополагающей составляющей готовности к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности. Основными задачами подготовки специалистов в области кадрового менеджмента являются:

а) становление системы профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для формирования профессиональной компетентности;

б) становление ценностных ориентаций как знаний и убеждений, необходимых для осуществления менеджмента;

в) развитие положительной мотивации к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности и к непрерывному развитию профессиональной компетентности [2].

Эффективность реализации модели системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов в области кадрового менеджмента определяется дидактическими условиями, которые представляют совокупность факторов, норм, правил и процедур, обеспечивающих оптимальное функционирование учебного процесса в целом и отдельных его компонентов.

Дидактические условия, способствующие реализации системы, имеют следующий состав компонентов:

- *мотивационно-целевой;*
- *структурно-содержательный;*
- *технологический.*

Мотивационно-целевой компонент направлен на создание условий развития мотивации к управленческо-профессиональной деятельности; потребности к овладению управленческо-профессиональной деятельностью; активного усвоения содержания материала обучающимися, на формирование профессиональных знаний, норм, ценностей управленческо-профессиональной деятельности, профессионально значимых качеств личности.

Структурно-содержательный компонент требует интеграции содержания экономических, управленческих, юридических, психологических, информационно-технологических знаний с целью их систематизации в единое профессиональное пространство.

Содержание управленческо-профессиональной подготовки определяется научными дисциплинами, без фундаментальной основы которых невозможно обеспечить формирование управленческо-профессиональной деятельности. В процессе исследования выделены основы каждой научной дисциплины (теория управления, управление персоналом, конфликтология, трудовое право, информационные технологии в управлении персоналом и др.).

Основные содержательные направления реализации системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом осуществлялись по четырем базовым блокам учебных дисциплин: стратегия управления человеческими ресурсами, технологии и методы управления персоналом, стратегия развития организации, управление изменениями (рис. 2).

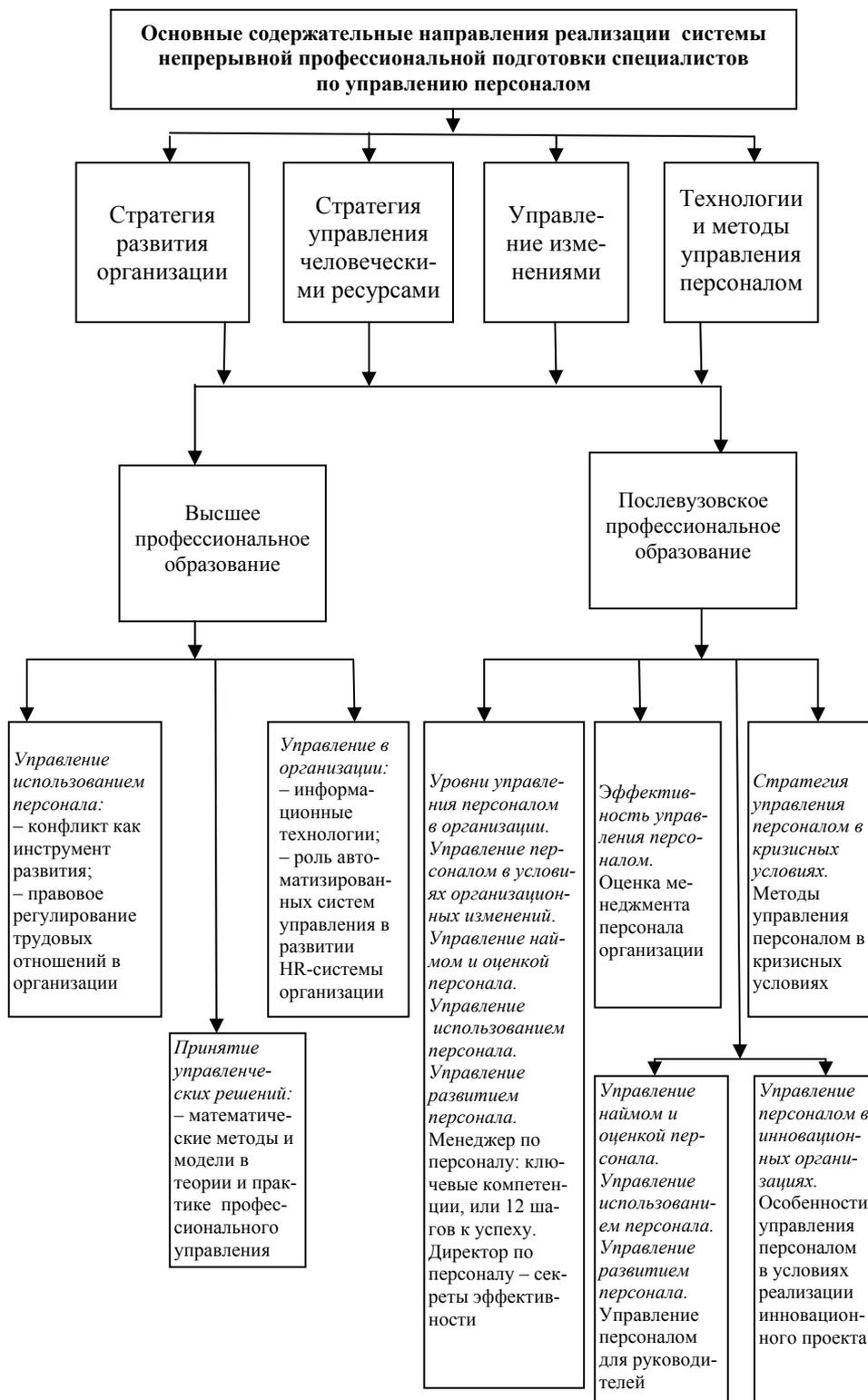


Рис. 2. Схема управления персоналом по четырем базовым блокам учебных дисциплин

С учетом разработанной модели системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом в исследовании определены методические основы разработки структуры и содержания модулей профессиональных компетенций:

– отражение требований социального заказа к уровню подготовки современных специалистов в области кадрового менеджмента в условиях рыночной экономики в рамках системы профессионального образования;

– реализация междисциплинарного подхода к отбору содержания профессиональной подготовки специалистов в области кадрового менеджмента;

– направленность на активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся, которая обеспечивает формирование профессиональных компетенций как основы адаптации специалиста к профессиональной среде [1].

Отбор содержания модулей профессиональных компетенций для специалистов по управлению персоналом осуществлялся на основе системы принципов и критериев отбора и структурирования учебного материала.

Так, на основании проведенных теоретических исследований выделены следующие дидактические принципы, определяющие основы отбора содержания обучения в контексте рассматриваемой проблемы:

1) интеграции, преемственности и целостности. Реализация данного принципа важна с точки зрения создания целостной системы непрерывной профессиональной подготовки и предполагает преемственность в содержании, формах и методах обучения; формирование профессиональных компетенций на основе межпредметных связей;

2) соответствия содержания обучения требованиям развития общества. Данный принцип учитывает требования социального заказа к уровню подготовки современных специалистов по управлению персоналом и предполагает включение в содержание модулей профессиональных компетенций как традиционно необходимых знаний, умений и навыков, так и тех, которые отражают современный уровень и тенденции развития общества, личности;

3) диагностической направленности, предполагающий индивидуализацию учебного процесса, ориентированного на учет первичного уровня сформированности профессиональных компетенций обучающихся в сфере управления персоналом;

4) логического построения материала, предполагающий строгую логическую последовательность изучения тем модулей профессиональных компетенций и изложения учебного материала с использованием обучающимися знаний с позиций отражения в образовательном процессе общей логики познания;

5) полифункциональности, предполагающий одновременное овладение теоретическим материалом и умением применять полученные знания при решении профессиональных задач [1].

В качестве примера приведем спецкурс «Роль автоматизированных систем управления в развитии системы управления персоналом в организации», состоящий из модулей профессиональных компетенций. Этот курс является интегративным, поскольку реализуемый в его рамках комплекс-

ный подход обеспечивает подготовку специалистов по управлению персоналом к освоению данной многогранной профессии.

В исследовании выявлены и проанализированы междисциплинарные связи модулей профессиональных компетенций с другими дисциплинами профессиональной подготовки специалистов в области кадрового менеджмента, на основании этого выделена значимость разработанных модулей в формировании комплекса профессиональных компетенций этих специалистов (рис. 3).

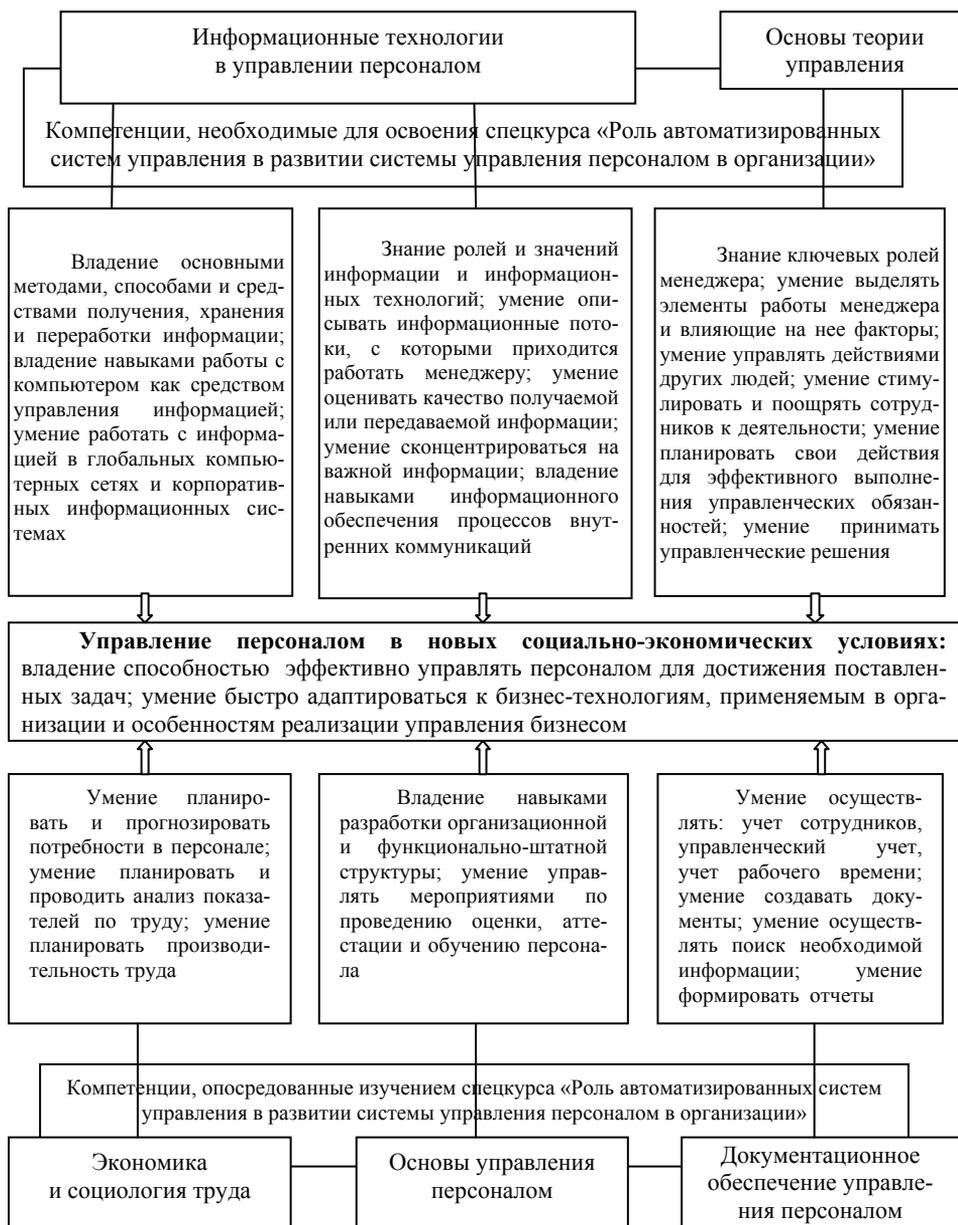


Рис. 3. Значимость спецкурса «Роль автоматизированных систем управления в развитии системы управления персоналом в организации» в формировании профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом

Технологический компонент основан на единстве целей, содержания, методов, средств и форм овладения профессиональными компетенциями специалистами в области кадрового менеджмента в системе комплексных управленческих знаний; управлении учебно-познавательной деятельностью студентов и слушателей системы повышения квалификации; формировании различных видов управленческой деятельности, а также организационно-управленческих, социально-психологических действий, реализуемых на каждом уровне управления.

Технологический компонент предполагает разработку этапов, процедур, методов, средств, обеспечивающих формирование профессиональных компетенций у специалистов по управлению персоналом, создание условий для их самореализации. Технологический компонент проектируется с учетом специфики модульно-компетентного подхода, основу которого составляет технология модульного обучения. Технологии модульного обучения позволяют создать условия выбора для полного овладения содержанием образовательных программ в разной последовательности, разном объеме и темпе через отдельные и независимые учебные модули с учетом индивидуальных интересов и возможностей субъектов образовательного процесса.

Каждый модуль представляет собой относительно самостоятельную единицу образовательной программы, направленную на формирование определенной профессиональной компетенции или совокупности компетенций.

Технология модульного обучения предусматривает возможность выбора уровня и направления освоения учебной программы. При этом смещаются акценты в деятельности педагога с информационной и контрольно-оценочной к информационно-ориентирующей и консультативно-координирующей.

Технологические подходы по реализации модульного обучения включают в себя четыре этапа:

1) анализ учебного материала с точки зрения методической целесообразности его представления в модульном варианте;

2) постановка целей и определение планируемых результатов обучения, ориентированных на достижение этих целей, а также оценка возможностей реализации целей;

3) разработка дидактического материала в виде модулей, проектирование деятельности педагога и соответствующих «шагов учения», отвечающих возможностям обучающихся. Каждый модуль имеет базовый и вариативный компоненты, разные уровни освоения, сопровождается комплектом методических материалов. Методическая часть включает совокупность заданий, в которую входят вопросы и задачи для усвоения темы; задания на отработку профессиональных компетенций; темы исследований и учебных проектов; сценарии ситуаций для обсуждения; списки рекомендуемой литературы.

4) экспериментальная проверка созданной модульной программы с целью уточнения соответствия реальных достижений планируемым результатам и возможная коррекция содержания отдельных модулей [3].

Проектирование модели системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом осуществлялось, исходя из требований модели профессиональной компетентности специалистов по управлению персоналом, которая содержит задачи совершенствования профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов, а также совокупность их профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Золотарева, Г.М. Формирование культуры управления персоналом в процессе профессиональной подготовки менеджеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Г.М. Золотарева. – Тамбов, 2008. – 24 с.
2. Колесникова, Л.Г. Подготовка студентов вуза к осуществлению менеджмента как вида профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л.Г. Колесникова. – Екатеринбург, 2007. – 27 с.
3. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / под ред. Н.В. Бордовской. – М. : КНОРУС, 2010. – 432 с.

Designing of the Model of Continuing Professional Training of Personnel Management Specialists

О.К. Клопова

Voronezh State Technical University, Voronezh

Key words and phrases: model preparation; personnel management specialist; system of continuous training.

Abstract: The main components of the model system of continuing professional training of personnel management specialists are considered. The basic content areas of implementing the system of continuing training of these specialists are presented.

© О.К. Клопова, 2011