

мы, которые невозможно решить аналитическим способом. Несомненным достоинством метода case-study является не только получение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей курсантов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения.

Вполне вероятно, что метод case-study станет одним из доминирующих при подготовке сотрудников органов внутренних дел, так как позволяет актуализировать различные области учебной деятельности, но главное – теоретические знания обучаемых по тому или иному курсу начинают применяться ими на практике. Это развивает опыт и способности правильно формулировать и высказывать свои идеи в виде конкретных предложений и в тоже время – умение выслушать альтернативную точку зрения, а затем видоизменить, усилить аргументацию и риторику высказывания своей мысли.

Использование этого метода вполне применимо в образовательном учреждении системы МВД России еще и потому, что он позволяет увидеть неоднозначность решения проблем в реальной деятельности. Можно быть замечательным специалистом-теоретиком, но не научиться находить наиболее рациональное решение и быть неготовым соотносить изученный материал с практикой. С помощью этого метода курсанты получают возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные умения, учатся работать в коллективе и применять на практике теоретический материал.

В то же время case-study возможно применять не только на стадии обучения курсантов, но и при проверке результатов обучения на экзаменах. Курсанты, получив case в начале экзамена, должны его проанализировать и предоставить экзаменатору отчет с ответами на поставленные вопросы. Если же использовать более короткий и простой case, то его можно предложить обучающемуся в качестве дополнительного задания.

Н. В. Зотева

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВЕ МОДУЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Профессиональная успешность будущего менеджера по персоналу зависит от сформированных и развитых в процессе подготовки профессиональных компетенций.

Мы выделили в образовательной программе значимые профессиональные компетенции будущего менеджера по персоналу: приверженность этическим ценностям (уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость); стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (умение расставлять приоритеты, ставить личные цели, способность учиться на собственном опыте и опыте других); осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; учет последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат); умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом [1].

Анализ общекультурных и профессиональных компетенций позволил нам выделить основную ценностно-смысловую направленность профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Таким образом, формирование и развитие профессиональных компетенций будет наиболее эффективным на основе обогащения ценностно-смысловой направленности личности менеджера по персоналу.

Необходимо создать модульную программу по обогащению ценностно-смысловой направленности менеджера по персоналу. Модульная программа может реализовываться и как самостоятельный, отдельный элемент программы, так и входить в разные дисциплины, дополняя и усиливая их. Применение модульного подхода нацелено на усиление ценностно-смысловой направленности менеджера по персоналу, что является основанием формирования и развития профессиональных компетенций.

Модульная программа состоит из следующих элементов: определение цели и задач программы, проектирование подходов, выстраивание технологии. В основе программы лежит блочно-цикловой принцип проектирования. Она включает информационный, диагностический, исполнительный блоки и блок контроля.

Интенсифицируя ценностно-смысловую направленность будущего менеджера по персоналу, модульная программа будет способствовать продуктивному формированию профессиональных компетенций.

Библиографический список

1. Проект Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент» уровень подготовки бакалавр [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.osu.ru/doc/2390>.

Г. Б. Зырянова

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА КАК ИНТЕГРИРУЮЩИЙ ВИД ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

В системе среднего профессионального образования (СПО) производственная практика выступает, по мнению ее исследователей, чаще всего как производственное обучение. Однако это далеко не так.

Опытно-экспериментальная работа, проведенная в Оренбургском колледже статистики, экономики и информатики в течение 2006–2010 гг., показала, что, во-первых, для специалиста «техник-программист» производственная практика выступает своего рода плацдармом для проверки профессиональной пригодности. Во-вторых, опытным путем было доказано, что производственная практика представляет особый интегрирующий вид подготовки специалиста [2].

Важно было рационально использовать зафиксированную психологами связь между уровнем развития профессионально важных качеств и профессиональной пригодностью специалиста [3].

Под профессионально важными качествами (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее исполнения по параметрам производительности качества труда и надежности [1].

В. Д. Шадриков утверждает, что, во-первых, основу ПВК составляют способности и характерологические черты обучающихся. Во-вторых, в основе профессиональных способностей лежат свойства психических процессов (восприятие, память, внимание, мышление, воображение), психомоторные функции (координация движения рук и ног, сенсомоторная координация и др.), обеспечивающие эффективность деятельности субъекта [4].

Эффективность деятельности техника-программиста может быть зафиксирована посредством учета тех усилий, времени, которые затратил