

фессиональных качеств (второе высшее образование, курсы, тренинги, повышение квалификации и т. д.). У взрослого потребителя есть сегодня достойный выбор в наполнении нерабочего времени – не случайно образование все больше будет превращаться в сферу качественного обслуживания клиентов в получении образовательных услуг, то, что на Западе называют **educament** – сочетание образования с развлечением. Это касается как самого процесса обучения (увлекательность на базе фундаментальности), так и соответствующей инфраструктуры университетов (организация общественного питания, торговли, отдыха, транспортные условия, дизайн, обустройство и чистота помещений и пр.). Потребители с финансовыми ресурсами привыкают к комфорту и за свои деньги хотят иметь тот же уровень сервиса, который они привыкли получать в индустрии развлечений (что пока отличает государственные университеты не в лучшую сторону). Повышение уровня сервиса, создание современной инфраструктуры позволит обоснованно повышать цены на образовательные услуги, как это делают сейчас бизнес-школы для корпоративного обучения. В больших городах сегодня есть растущий сегмент класса премиум, имеющих и готовых платить деньги за качественное интеллектуальное обслуживание. Это тем более важно, так как университеты не только должны готовить специалистов для постиндустриального общества, инновационной экономики, но и наглядно показывать обучающимся специалистам – как это нужно организовывать. Для того, чтобы такая модель образования была реальной, необходимо в том числе изменить подбор и подготовку руководящих кадров университетов.

ПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М. Г. Блинова
Екатеринбург

Среди множества причин сложного экономического положения России одной из основных является непрофессионализм персонала управления. Это имеет место во всех отраслях экономики. Институт подготовки отбора и управления персоналом в России возник сравнительно недавно по сравнению с аналогичными системами на Западе. Это также является одной из проблем в организации и подготовке специалистов в области управления. Вторая проблема – это социально-экономические и политические особенности Российской действительности. Третья причина – это морально-психологическая неподготовленность специалистов к постоянным изменениям внешней среды. Закономерностью цивилизованно экономики является возрастание нравственного фактора в управлении. Деятельность руководителя должна быть направлена не только на производственные процессы, но и на формирование межличностных отношений, т. к. деятельность персонала настолько эффективна, насколько люди ощущают и воспринимают созданную вокруг них обстановку. Именно это и обусловило необходимость появления менеджеров по работе с персоналом. В таких сферах как культура, образование, медицина социальная работа, нравственный и человеческий фактор зачастую играют более важную роль, чем материальный в силу специфики профессиональной деятельности.

Особенностью подготовки современных менеджеров является вопрос овладения гуманитарными технологиями, где на первое место выступают проблемы духовной общности, психологической совместимости, гуманитарной направленности реальных задач. Для Российского менеджмента характерно низкое качество выработки и принятия управленческих решений. Уважающие себя фирмы и организации считают, что главным является вложение в человеческие ресурсы и работу с персоналом. Опыт зарубежных и отечественных фирм и организаций показывает, что успех сопутствует тем, кто ориентируется на перспективу инновационного управления трудом. Многие зависят от правильного понимания особенностей современных ры-

ночных отношений в сфере труда. В конкурентной борьбе за кадры все большее значение приобретает профессионализм, интеллектуальный и творческий потенциал, предпринимательские способности работника. Высокий динамизм внешней среды заставляет каждого работника постоянно заботиться о повышении своей квалификации. В этой связи должны быть сформированы новые подходы к подготовке менеджеров. Значительно усложняется система мотивации и стимулирования работников, создаются новые модели развития и использования человеческих ресурсов. Не владея социально-психологическими методами менеджмента нельзя рассчитывать на успешность работы предприятия, организации. Экономически менеджер наделен большими полномочиями, но, имея особое положение и статус в коллективе, для него важно найти правильный стиль общения и руководства. Успех его определяется и тем, в какой степени он учитывает традиции коллектива, способность и готовность подчиненных к выполнению заданий, а также свой собственный потенциал, обусловленный уровнем образования, опытом работы, психологическими особенностями. Важным является способность и умение оптимально организовать коллектив, умение общаться с каждым сотрудником на основе современных требований и найти в каждом конкретном случае необходимый инструмент воздействия на человека в целях решения стоящих задач.

При подготовке менеджеров по работе с персоналом необходимо, чтобы в учебной программной документации были отражены социально-психологические аспекты управления, а появление новаций в системе управления должно находить отражение в методическом обеспечении учебного процесса.

Специалист, окончивший профессиональное высшее учебное заведение должен быть готовым к управленческой деятельности. Образовательная программа должна отражать и индивидуальную работу с персоналом, и общие принципы и методы менеджмента (самовыживание специалиста, выявление профессиональной пригодности, конструирование трудового коллектива), так как работа с персоналом – это сложный процесс, требующий общих и специальных знаний. Кроме того, программное обеспечение должно включать практикумы по основам трудового законодательства, по организации информационных потоков, планированию трудовых ресурсов, оценке эффективности и нормированию труда, стимулированию и увольнению. Кроме того, целесообразным представляется включение в образовательную программу блока по документированию кадровых процессов и их правильному оформлению. Таким образом, кадровый менеджмент представляет собой совокупность организационных и социально-психологических средств, форм и методов, позволяющих решать различные человеческие проблемы и задачи, направленные на оптимальное достижение поставленных целей предприятия, организации. В этой связи представляется целесообразным предлагать студентам получение дополнительных компетенций путем реализации программ дополнительного образования. Подобный опыт есть в социальном институте РГППУ, где студенты имеют возможность получить знания, соответствующие квалификации менеджера по работе с персоналом, с получением документа государственного образца.

Дополнительная образовательная программа составлена таким образом, что включает вопросы не только отбора, подбора, обучения, систему организации обучения кадров, планирования карьеры, но предполагает знакомство с принципами формирования корпоративной культуры, обучение современным методам мотивации персонала. В нее включены вопросы организации делового общения менеджера по работе с персоналом. Восемь блоков программы логично связаны друг с другом и дают слушателям «на выходе» возможность не только получить представление о профессиональной деятельности, но понять и отработать на практике содержание основных направлений деятельности специалиста по работе с персоналом. Программа включает вопросы имиджа, делового стиля, культуры делового поведения менеджера, учит навыкам самопрезентации, составления резюме, плана беседы и вопросов собеседования или интервью.

Отдельные темы образовательной программы или несколько тем в одной смысловой группе могут быть представлены тренингами или семинарами с практической отработкой определенных вопросов темы (обучение, деловой этикет, адаптация персонала и др.), а те-

ма Кадровое делопроизводство может быть представлена как отдельным спец курсом, так и по типу мастер-класса, (отработки навыков составления и работы с документами). Практика подтверждает большую востребованность такого рода дополнительного образования и обуславливает целесообразность его адаптации в сфере Менеджмента социальной сферы, (особенности управления персоналом социальной сферы).

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ф. Д. Босько
Екатеринбург

На рубеже XX и XXI вв. российское общество столкнулось с ситуацией рассогласования таких важных компонентов, как рынок образовательных услуг, с одной стороны, и рынок труда – с другой. Отсутствие роста производства во многих отраслях, резкое изменение структуры спроса на многие профессии, хроническое недофинансирование образования из бюджета и, вместе с тем, расширение возможностей экономической деятельности общества привели к раскоординации подсистем образования и рынка труда и несоответствию запросов последнего предложениям учреждений профессионального образования.

Решение обострившейся проблемы соотношения рынка образования и рынка труда лежит в совершенствовании высшего профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда, сближение содержания и форм обучения с целями провозглашенными в Болонской декларации. Перспективы развития высшего образования в стране и в Уральском регионе, в частности, находятся в прямой зависимости от спроса на выпускников высших учебных заведений. Этот спрос обусловлен развитием рынка труда, который, формируя социальный заказ на специалиста, ориентирован, прежде всего, на состояние экономики региона и области.

Ежегодный прием абитуриентов показывает стабильный спрос на специалистов экономических профессий, как в Екатеринбурге, так и в области. В полной мере оправдала себя, реализуемая в вузах города в последние годы политика расширения перечня основных образовательных программ.

Переход на двухуровневую систему призван повысить качество подготовки специалистов, уровень их конкурентоспособности на рынке труда, мобильность, готовность к постоянному профессиональному росту. Решение этих задач в государственных образовательных стандартах третьего поколения обеспечивается компетентностным подходом, сформированным на основе задач профессиональной деятельности выпускника.

На основании изложенного можно сформулировать задачи стоящие на текущий учебный год.

Определить цели основной образовательной программы по направлению (профилю) подготовки, ее специфику в соответствии с потребностями рынка труда и особенностями преподавания дисциплин.

Провести анализ перечня и содержания реализуемых дисциплин на основе требований стандарта по направлениям подготовки студентов. При этом необходимо критически подойти к отбору дидактических единиц в смежных дисциплинах чтобы избежать дублирование и обеспеченность возможность укрупнения дисциплин.

На основе имеющихся рекомендаций необходимо подготовить документы, определяющие организацию и содержание образовательного процесса:

1. Компетентностно-ориентированный учебный план подготовки бакалавров, составленный по циклам дисциплин, включающий базовую и вариативную части (в соответствии с профилем подготовки), перечень дисциплин, их трудоемкость и последовательность изучения.