

вия или правила, хотя в ряде моментов выполнение требуемых инструкций и правил является определяющим при выполнении подчиненными своих обязанностей;

- управление персоналом является *индивидуально ориентированным*, когда каждый работник должен рассматриваться как личность и ему предлагается выполнение работ (насколько это возможно), соответствующих его индивидуальным желаниям. Здесь имеется в виду, что работник одни обязанности может выполнять с «душой», очень грамотно и с наибольшей пользой для организации, чем, возможно, другие работники, а остальные обязанности – только четко по инструкции. И здесь, зачастую, очень эффективен прием управления, когда работник, даже отлично выполняющий свои обязанности, через определенное время (3–4 года – из опыта иностранного менеджмента) переходит на другую работу в пределах его компетенции и его желания, что дает новый творческий импульс при выполнении новых обязанностей;

- управление персоналом является *перспективно ориентированным*.

Эффективное управление персоналом должно помогать организации через ее обеспечение компетентными и заинтересованными в результатах своего труда работниками. Отсюда, человеческий фактор должен постоянно учитываться как в тактических (краткосрочных), так и долгосрочных стратегиях организации.

В Российском профессионально-педагогическом университете на кафедре профессиональной педагогики уже давно ведутся разработки различных методик по управлению персоналом образовательного учреждения. В частности разработана методика оценки административно-управленческого персонала на стадии отбора в кадровый резерв для учреждений начального профессионального образования. Методика имеет целью оценить качества кандидата в руководители на стадии отбора на вакантную должность, его готовность выполнения работы в должности заместителя директора.

Необходимость оценки руководящих кадров вызвана тенденциями развития современной системы образования, обозначенными в федеральных и региональных документах (Концепции модернизации Российского образования; Программы развития образования в Свердловской области, решения коллегий министерства общего и профессионального образования Свердловской и др.

В зависимости от целей и задач оценка административно-управленческого персонала может быть оперативно модифицирована как в содержании оценочных листов, так и в применяемых тестовых и психодиагностических методиках. Применяя разработанную методику оценки, можно решать следующие задачи:

- охарактеризовать кандидата в руководители в плане как его управленческих качеств так и профессиональных знаний;
- выявить наличие/отсутствие управленческой команды и определить уровень ее интеграции;
- оценить управленческий потенциал подразделения училища;
- выявить претендентов для формирования резерва руководителей;
- найти конфликтогенные зоны во взаимоотношениях руководителя как по горизонтали, так и по вертикали;
- разработать программы адаптации кандидата к назначению на будущую должность и др.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ

А. С. Зуева
Екатеринбург

Важным звеном подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях высшего образования является научно-исследовательская работа. Она представляет собой эффективное средство формирования профессиональной компетенции обучающихся, развития

у них творческой мотивации, ответственности, активной созидательной жизненной позиции. Именно поэтому период адаптации студентов к учебно-исследовательской и научной работе должен быть минимизирован. Решение этой задачи возможно в том случае, если с первых месяцев обучения в высшей школе студент будет включен в разнообразные формы научной работы. Как отмечает В. С. Леднев, «надо способного молодого человека своевременно погрузить в процесс научного поиска» [3].

Руководство научными исследованиями студентов осуществляется научным руководителем в форме индивидуальной работы. Именно педагог – научный руководитель помогает студенту выстраивать траекторию подготовки научной работы, выполняет функцию поддержки процессов самоопределения и самореализации. На младших курсах научный руководитель чаще разъясняет и прививает студенту навыки научного исследования, на старших курсах – в большей степени консультирует, помогает в организации и реализации процессов творчества, достижения определенных научных результатов. Несмотря на то, что в учебных планах существуют ограничения по количеству часов, оплачиваемых за руководство курсовыми и дипломными проектами, многие преподаватели уделяют студентам гораздо больше времени, в особенности, если работа интересна, и исследовательская задача близка самому преподавателю.

Следует отметить, что научное руководство требует индивидуального подхода при работе с начинающими исследователями. Однако сложность восприятия научного знания часто приводит к тому, что студенты не усваивают информацию об исследовательской работе вообще, им становится понятным только объяснение, построенное на примерах близких к их тематике работ. Поэтому у преподавателя может оказаться недостаточно времени для того, чтобы уделить внимание всему спектру возможных затруднений, как правило, возникающих у всех студентов в процессе исследовательского поиска. Думается, что существенную помощь преподавателю в этом могут оказывать аспиранты в рамках собственных исследований в научной сфере.

В соответствии с вышесказанным, мы полагаем, что подготовка студентов к учебно-исследовательской работе будет более результативной, если процесс научного руководства выстраивать в виде следующей модели взаимодействия «преподаватель – аспирант – студент», что позволит освободить ведущих преподавателей от части работы по руководству научной деятельностью студентов. Большое значение при такой модели взаимодействия имеет согласованная совместная работа опытного преподавателя и аспиранта, результатом которой должна стать активизация исследовательского интереса студента, поддержание этого интереса, обеспечение условий для его реализации. Рациональное разделение функций по управлению учебно-исследовательской деятельностью студентов между преподавателями и аспирантами создаст необходимые условия для становления студента как исследователя.

Литература

1. Бельх С. А. Управление исследовательской активностью студента [Текст]: метод. пособие для преподавателей вузов / С. А. Бельх; под ред. А. С. Обухова. Ижевск, 2008.
2. Ефимова Е. А. Организация научно-исследовательской работы студентов вуза [Текст] / Е. А. Ефимова // Управление образовательным процессом в современном вузе: материалы 11-й Всерос. науч.-метод. конф. / Красноярский гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. Красноярск, 2008.
3. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству [Текст] / В. С. Леднев. М., 2002.
4. Соловьева Н. Н. Основы подготовки к научной деятельности и оформление ее результатов [Текст] / Н. Н. Соловьева М., 2002.