

стях и коммуникативных способностях студентов; учитываются факторы профессионального и экономического воспитания как важнейшего элемента становления личностных качеств профессионала [5].

В современном мире выпускникам, будущим ремесленникам-предпринимателям, которые планируют открыть свое дело достаточно сложно организовать этот процесс быстро и безболезненно. Поэтому имея устойчивые навыки общения, как личностного так и профессионального, процесс адаптации и организации собственной профессиональной деятельности будет строиться намного легче. Не даром старая известная поговорка гласит «Язык до Киева доведет»: четко сформированная коммуникативная компетенция ремесленника-предпринимателя станет одним из ключевых аспектов на пути к успеху в реализации своего творчества.

Литература

1. Евтюгина А.А. Формирование профессиональной коммуникации ремесленника-предпринимателя // Становление и развитие ремесленного профессионального образования в России: Тезисы докладов 2-й Междунар. науч.-практ. конф., 18-20 окт. 2004 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. С. 101-102.

2. Ефанов А.В., Карпачев О.А., Шульга М.И. Становление инновационной модели ремесленного образования в малом северном городе // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: Материалы VI Всероссийской науч.-практ. конф., Екатеринбург, 11-14 нояб. 2013 г.; в 3-х т. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. Т. 1. С. 143–146.

3. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002. 33 с.

4. Зеер Э.Ф. Водеников В.А., Доронин Н.А., Зеер П.Ф., Колобков И.А. / под ред. Э.Ф. Зеера. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001. 233 с.

5. Мосина С.В. Формирование коммуникативных навыков и умений у студентов в процессе экологической подготовки // Ярославский педагогический вестник: Психолого-педагогический науки. 2012. № 2. Т. 2. С. 154-157.

6. Песталоцци И.Г. Избранные педагогические сочинения в 3-х т. / под ред. М.Ф. Шабаровой. М.: Просвещение, 1956. Т. 2. 190 с.

7. Тидеманн Б. Базовые дидактические и методические аспекты организации учебного процесса подготовки ремесленников-предпринимателей. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. С. 12-15, 33-35.

8. Тидеманн Б. Некоторые понятия современной педагогики профессионального обучения в Германии. Толкование и комментарий. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. С. 37-38, 54.

НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ВУЗА

В.Ю. Ямцун,
научный руководитель В.В. Халиулина
*Россия, г. Кемерово,
Кемеровский государственный университет*

В условиях рыночной экономики, жесткой конкуренции и борьбы за клиентов, управление человеческими ресурсами крайне важно для любой организации, в том

числе и социальной сферы. Степень достижения цели, эффективность функционирования организации в долгосрочной перспективе находятся в руках персонала, как ее ключевого актива.

Сегодня предъявляются высокие требования к квалификации, компетенциям, деловым и личным качествам сотрудников. Этому способствуют быстро изменяющиеся внешние условия функционирования. Для эффективной работы необходимо подготовить персонал, умеющий грамотно исполнять свои обязанности, учитывая специфику деятельности организации. Инновационные изменения техники и технологии предоставляют широкий круг возможностей для профессионального развития работника, решают вопросы непрерывного образования, без которого в современных условиях не обойтись в силу того, что получаемые в процессе обучения, переобучения или повышения квалификации знания, навыки и умения быстро становятся неэффективными и устаревшими. Именно поэтому в организациях стали уделять большее внимание развитию персонала.

Традиционно в функцию развитие персонала включают три основных направления: обучение, управление карьерным ростом, формирование кадрового резерва. Однако в литературе и в практической деятельности организаций встречаются иные подходы. Так, по мнению Кибанова А.Я., процесс развития персонала можно рассматривать как систему, состоящую из следующих основных элементов или направлений работы [4, с. 407]:

- обучение персонала;
- адаптация персонала;
- оценка персонала как контроль достигнутого уровня развития персонала.
- планирование и управление карьерой;
- служебно-профессиональное продвижение персонала;
- работа с кадровым резервом;
- стимулирование развития персонала;

Кроме того, подчеркивается, что развитие персонала – открытая социально - ориентированная система, которая является частью более сложной системы, а именно, системы управления персоналом в целом [2, с. 120], т.е. развитие персонала необходимо рассматривать с точки зрения системного подхода.

Обучение персонала реализуется в виде непрерывного образования, осуществляемого в нескольких формах. Прежде всего стоит обратить внимание на формальную сторону реализации данного процесса, которая заключается в получении знаний в образовательных учреждениях различного уровня и подтверждается соответствующим официально признанным государством документом (аттестат, диплом). Неформальное непрерывное образование заключается в том, что каждый сотрудник развивает свой интеллектуальный потенциал вне производственного процесса: в кругу семьи и друзей, процессе общения с коллегами за рамками трудового процесса и т. д. Это может быть обучение на различных курсах, тренингах с получением сертификатов, свидетельств. Кроме того, выделяют неформальную форму непрерывного образования – совершенствование и развитие навыков, умений самим сотрудником, реализация личностного развития индивида, которая реализуется посредством чтения дополнительной литературы, изучением компьютерных программ и иностранного языка целенаправленно в рамках самоорганизации и самообразования [1]. Обучение при этом происходит без процедурных формальностей.

Предоставляемые программы развития персонала со стороны работодателя носят чаще всего формальный и неформальный характер, формируя компетентного специалиста, обладающего современными и актуальными знаниями.

С момента трудоустройства сотрудника необходимо прилагать усилия для его профессионального развития, так как полученные знания в образовательном учреждении или на предыдущем месте работы достаточно быстро устаревают. Соответственно, уже на этапе вхождения в организацию важным является совмещение адаптации и обучения персонала. Данное направление работы включает множество методов, наиболее значимые из которых: наставничество, инструктаж, обучающие лекции и семинары.

Профессиональное обучение сотрудников может осуществляться как на рабочем месте, так и вне рабочего места с применением инновационных технологий, таких как дистанционное обучение, интерактивное тестирование, проведение вебинаров и др., что очень эффективно и позволяет применять новые знания на практике без возникновения временного лага между их получением и возможностью реализации.

Следует отметить, что важным, на наш взгляд, является также решение руководства организации о том, как осуществлять развитие профессиональных компетенций своего персонала: своими силами или с привлечением внешних специалистов. При этом учитывают влияние многих факторов, в частности финансовые возможности организации, качество предоставленных услуг со стороны привлеченных преподавателей, консультантов.

В процессе трудовой деятельности осуществляется управление деловой карьерой сотрудника, под которым мы понимаем совокупность мероприятий по управлению поступательными движениями личности в определенной сфере деятельности, совершенствованию навыков, способностей и квалификационных возможностей, и, соответственно, связанного с этим достижение определенного уровня вознаграждения. На сегодняшний день, как утверждают специалисты по развитию карьеры, а также работники рекрутинговых агентств, актуальным становится составление портфолио, являющейся давно зарекомендовавшей себя западной технологией планирования карьеры работника, и только начинающей распространение в организациях и тем более социальной сферы [3, с.35].

Следует подчеркнуть, что на создание, функционирование системы развития персонала оказывает влияние большое число факторов, как внутренних, так и внешних [6].

К внутренним факторам, как правило, относятся:

- стратегия развития компании;
- цели и задачи организации;
- организационная структура предприятия;
- численность сотрудников предприятия;
- уровень развития корпоративной культуры;
- стиль и методы руководства компанией;
- потребность предприятия в кадрах;
- характер и условия труда;
- применяемая техника и технология;
- финансовое состояние предприятия;
- концепция управления персоналом, используемая на предприятии;
- система мотивации сотрудников;
- наличие системы компетентностного подхода в организации.

К внешним факторам, влияющим на систему развития персонала, или конкретного работника, относятся:

- социально-экономическая политика государства или региона;
- уровень научно-технического развития страны и региона;
- конкуренты и их политика в области развития персонала;
- рынок труда и его состояние в динамике;

- инновационное развитие региона;
- наличие специализированных предприятий, предлагающих возможности по обучению и развитию;
- деятельность профсоюзов.

Рассмотрим основные проблемы развития персонала в ФГБОУ ВПО «Кемеровский Государственный университет». Говоря об учреждении, предоставляющем образовательные услуги, под уровнем развития персонала стоит понимать его способность эффективно обеспечивать достижение цели вуза [1]. Чем полнее соответствие между потребностями внешней и внутренней среды и компетенцией сотрудника, тем выше уровень его развития, и, как следствие, эффективность его функционирования. Таким образом, развитие сотрудников высших учебных заведений крайне важно в силу динамичной внешней среды, изменяющихся потребностей со стороны рынка труда.

Направления профессионального развития работников Кемеровского государственного университета взаимосвязаны с таким важным документом, как «Программа развития Кемеровского государственного университета на 2013-2017 годы», принятым 5 декабря 2012 года [7].

Согласно анализу, представленному в данном документе, высокий уровень квалификации сотрудников, низкая текучесть кадров, и, как следствие, сохранение штата научных работников, наличие инфраструктуры по подготовке кадров высшей квалификации (лаборатории, магистратура, аспирантура, докторантура, диссертационные советы и др.), интенсивно развивающаяся инфраструктура инновационной деятельности относятся к сильным сторонам вуза. К слабым сторонам стоит отнести низкую активность и слабую мотивацию в сфере научной деятельности большей части профессорско-преподавательского состава (ППС).

Анализ ППС Кемеровского государственного университета показал, что численность данной категории сотрудников составляет 812 человек, научных работников – 33 человека. В последние годы численность ППС имеет тенденцию к сокращению. В КемГУ имеется положительная динамика, связанная с увеличением количества кандидатов и докторов наук: кандидаты наук составляют 52,6 % ППС, доктора наук – 13,7 %. Молодые ученые (доктора наук до 40 лет, кандидаты наук до 35 лет и без ученой степени до 30 лет) составляют 27,6%. Средний возраст ППС – 43,5 года. Что касается уровня оплаты труда, то, по мнению большинства сотрудников университета, он не соответствует их трудовым усилиям. Серьезные вопросы вызывает и сложившийся подход к дифференциации заработной платы.

В Кемеровском государственном университете применяются различные технологии для профессионального развития работников как формальной (традиционные формы повышения квалификации), так и неформальной формы (например, конкурс за достижение показателей эффективности в образовательной, воспитательной, научной сферы деятельности, проводимый по итогам календарного года). Однако в последние годы возможности повышения уровня квалификации в ведущих вузах страны были сужены из-за ограничения бюджетного финансирования. Преподаватели вынуждены решать проблемы своего профессионального развития за свой счет. В сфере неформальной формы также выявлен ряд проблем, касающихся, например, установления объективных критериев эффективности в разных видах деятельности, методов оценки выделенных показателей, процедуры подведения итогов.

Основной проблемой КемГУ в развитии кадрового потенциала, как показал анализ, является формирование устойчивого ядра ППС в возрасте 25-40 лет. До сих пор не разработана программа обновления кадров, для молодежи отсутствуют ясные перспективы карьерного роста, нет программы адаптации молодых специалистов. На сегодняшний момент не заработал институт профессора-консультанта.

На основании обозначенных проблем, можно, на наш взгляд, выделить следующие актуальные направления профессионального развития сотрудников КемГУ, нацеленные на достижение следующих задач:

- подготовка квалифицированных кадров в аспирантуре и докторантуре;
- привлечение и закрепление в вузе молодых преподавателей через их активное вовлечение в выполнение грантов и в инновационную деятельность, а также через систему стимулирующих надбавок;
- повышение квалификации по различным программам.

Для достижения данных задач необходимо обеспечить более высокую мотивацию работников вуза, направленную на сферу научной деятельности, стимулирование активности сотрудников, определить более «прозрачную» перспективу карьерного роста для привлечения и «закрепления» молодых специалистов.

Реализация данных направлений будет способствовать эффективному профессиональному развитию персонала Кемеровского государственного университета.

Литература

1. Бугайчик К. Формальное, неформальное и информальное дистанционное обучение: сущность, соотношение, перспективы [Электронный ресурс]/К.Бугайчик //Материалы XX юбилейной конференции представителей региональных научно-образовательных сетей RELARN-2013 (1-6 июня 2013 г, Санкт-Петербург). Санкт-Петербург, 2013. С. 114-121. URL: <http://www.e-learning.by/Article/Formaljnoe-neformaljnoe-i-informaljnoe-distancionnoe-obuchenie-suschnostj-sootnoshenie-perspektivy/ELearning.html>.

2. Воробьева О.В., Воробьева Л.В. Система опережающего развития персонала проблемы и перспективы развития // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. № 3. С. 119-125.

3. Емельянов О. Как управлять персоналом в условиях рынка // Человек и труд. 2003. № 1. С. 34-36.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М. 2010. 695 с.

5. Программа развития Кемеровского Государственного университета на 2013-2017 годы [Электронный ресурс] // Кемеровский Государственный университет [Официальный сайт]. URL: www.kemSU.ru.

6. Развитие потенциала персонала организации [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/razvitie-potenciala-personala-organizacii?page=3>.

7. Савкова Е. Развитие персонала: методы и средства // Кадровик. Управление персоналом. 2007. № 3. С. 45-52.