

Результаты анализа тенденций развития корпоративного обучения в инновационных компаниях свидетельствуют о необходимости построения *модели корпоративного обучения* с учетом общемировых тенденций, при этом адаптированной к отечественным реалиям. Ключевой проблемой в организации корпоративного обучения (аналогично ситуации в системе профессионального образования [4]) является подготовка высококвалифицированных педагогических кадров, способных обеспечить инновационное развитие сотрудников и организации в целом.

Список литературы

1. Абдикеев Н. М. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: учебник / Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселев; науч. ред. Н. М. Абдикеев. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 381 с.
2. Вербицкая Н. О. Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики: потенциал системы профессионально-педагогического образования / Н. О. Вербицкая, Г. М. Романцев, В. А. Федоров // Образование и наука. – 2008. – № 5. – С. 84–90.
3. Коновалова В. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России [Электронный ресурс] / В. Коновалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 9. – Режим доступа: <http://www.case-hr.com/statiyi-i-otcheti/35008.html> (дата обращения 23.03.2015 г.).
4. Кубрушко П. Ф. Профессионально-педагогическое образование: вопросы теории / П. Ф. Кубрушко // Высшее образование в России. – 2006. – № 2. – С. 96–98.
5. Сазонова З. С. Интеграция образования, науки и производства как методологическое основание подготовки современного инженера: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Сазонова Зоя Сергеевна. – Казань, 2008. – 38 с.

УДК 005.95-051:378.14

Т. Ю. Основина

T. U. Osnovina

*Нижегородский государственный социально-педагогический институт
(филиал) ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Нижний Тагил
Nizhny Tagil state social pedagogical institute
Russian state vocational pedagogical university, N.Tagil
podakatr@yandex.ru*

АНАЛИЗ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ HR-МЕНЕДЖЕРА ANALYSIS OF THE ORGANIZATION'S SOFTWARE PROCESS FOR THE PREPARATION OF THE HR MANAGER

Аннотация. В статье рассматривается специфика программного обеспечения организации образовательного процесса.

Abstract. The article discusses the specifics of the software organization of the educational process.

Ключевые слова: профессиональные и общекультурные компетенции, рабочая программа дисциплины, образовательный процесс, управление персоналом.

Keywords: professional and cultural competence, the working program of the discipline, the educational process, personnel management.

На данном этапе развития системы вузовского образования изменились приоритеты среди исходных целей высшего профессионального образования, появились новые цели. Все более осознается необходимость развития личности, не только обладаю-

щей глубокими знаниями, умениями и навыками в выбранной профессиональной области, но и способной к самореализации и саморазвитию как специалиста, востребованного на современном рынке труда. При условии, что работодатель хочет получить специалиста готового рационально подходить к решению актуальных производственных проблем, выпускник вуза должен быть специалистом с высоким уровнем самостоятельности и профессиональной компетентности, готовый к постоянному профессиональному росту [1, с. 19]. Добиться такого результата возможно на основе методов организации образовательного процесса, реализующих компетентностный подход, который является определяющим в Федеральном государственном образовательном стандарте третьего поколения [2, с. 104].

ФГОС ВПО в качестве основного объекта оценки предусматривает профессиональные и общекультурные компетенции, под которыми понимаются способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области [4, с. 10]. Обязательным компонентом становится научно-исследовательская работа студента.

Реализация образовательных программ третьего поколения предопределяет необходимость изменения подходов к поиску форм организации учебного процесса, в которых предусматривается усиление роли и постоянной оптимизации самостоятельной работы студентов. Новые условия диктуют необходимость модернизации технологий обучения, что существенно меняет подходы к учебно-методическому и организационно-техническому обеспечению учебного процесса.

Организация образовательного процесса по направлению подготовки 080400 Управление персоналом, согласно требованиям ФГОС ВПО основывается на формировании общекультурных и профессиональных компетенций. В блок дисциплин специализации, формирующих профессиональные компетенции, входит курс «Основы кадровой политики и кадрового планирования». Структурно-содержательный компонент рабочей программы курса очерчивает предметное поле познания, включающее в себя основные понятия, теории и методы формирования кадровой политики, детализацию изучения элементов кадрового планирования в системе модулей дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования», а так же определяет подходы разработки кадровой политики в организации. Для детального раскрытия компонентов кадровой политики и кадрового планирования рабочая программа содержит систему модулей: понятие и сущность кадровой политики организации; специфика разработки кадровой политики; кадровая политика в специфических условиях деятельности организации; сущность и основные виды кадрового планирования; разработка процедуры кадрового планирования. Технологический компонент рабочей программы учитывает практический характер управленческой деятельности и социальный характер сферы ее реализации. Соответственно развитие управленческой компетентности происходит на лекционных и практических занятиях с использованием деловых (управленческих) игр, конкретных ситуаций, путем решения практических задач менеджмента, активного диалога.

Предложенная в программе структура формирования управленческой компетентности предполагает, что все модули должны рассматриваться как взаимосвязанные элементы системы подготовки, выстроенные в соответствии с логикой усвоения учебного

материала, которая обуславливает расширение и углубление управленческой компетентности будущего менеджера по персоналу.

В связи с тем, что методы и технологии управления персоналом на современном этапе быстро развиваются, предложенная нами модульная структура может быть трансформирована, в нее можно включать темы по актуальному направлению, определяемому современным развитием трудовых отношений или требованиями рынка труда. Это дает возможность реагировать на изменения приоритетов в современном HR-менеджменте путем введения в обучение новых знаний и эмпирических форм обучения.

Подготовка к полифункциональной управленческой деятельности в вузе должна отражать цели управления в содержании, формах и методах подготовки. При выборе методов акцент ставился на следующие принципы отбора содержания и организации учебного материала:

- принцип целостного отражения в содержании предмета задач профессиональной подготовки студента и формирования его общей культуры;
- принцип творческой активности и самостоятельности студентов;
- принцип соответствия содержания учебного предмета современным достижениям и реальным перспективам развития науки (теории управления персоналом) и образовательной практики;
- принцип гуманитаризации, в соответствии с которым данная дисциплина рассматривается как подготовка будущего специалиста к работе с людьми, как средство формирования его гуманитарной культуры;
- принцип соответствия содержания данной дисциплины насущным требованиям профессионального образования, актуальным ожиданиям общества, потребностям практической сферы деятельности.

Подбор методов организации образовательного процесса согласно данным принципам дает возможность достичь основных задач курса:

- 1) осмысление основных концепций разработки кадровой политики, описывающих содержательные подходы к ее осуществлению,
- 2) выработке навыков практического планирования кадров,
- 3) овладению специальными методами расчета потребности в персонале, изучение возможностей каждого из методов в наиболее распространенных и оптимальных ситуациях их использования,
- 4) развитие профессионального потенциала, обуславливающего кадровый контролинг [3, с. 3].

В результате успешного освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» студент должен знать: принципы формирования кадровой политики организации; теоретические и практические подходы и алгоритмы разработки кадровой политики; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса кадрового планирования; типы кадровой политики, их основные параметры и принципы их проектирования. Уметь исследовать кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Владеть: методами планирования кадров в организации; методами оценки кадровой политики организации; методами анализа стратегии кадровой политики.

Из анализа показателей результативности обучения следует, что процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие профессиональных компетенций по требованиям ФГОС ВПО в области организационно-управленческой и экономической деятельности: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1); знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике (ПК-2); знанием основ кадрового планирования и умением применять их на практике (ПК-3).

Это определяет достаточно высокую эффективность данной рабочей программы спецкурса, как компонента организации образовательного процесса по подготовке будущих HR-специалистов к управленческой деятельности.

Список литературы

1. *Калугина Т. Г.* Рамка квалификаций для Уральского региона в контексте Европейского пространства высшего образования / Т. Г. Калугина, Н. Г. Корнешук, И. Г. Овчинникова // Образование и наука. – 2011 – № 2. – С. 16–27.

2. *Основина Т. Ю.* Профессиональная компетентность как критерий готовности специалиста к профессиональной деятельности / Т. Ю. Основина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 12. – С. 103–112.

3. *Основина Т. Ю.* Основы кадровой политики и кадрового планирования: прогн. / Т. Ю. Основина. – Н. Тагил: НТГСПА, 2012. – 14 с.

4. *Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»).*

УДК 377.111.3:001.895

Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева, М. В. Гринина

Yu. N. Petrov, M. N. Bulaeva, M. V. Grinina

ГБОУ ДПО «Нижегородский институт

развития образования», г. Нижний Новгород

Nizhniy Novgorod Institute of Education Development, Nizhny Novgorod

petrov.43@mail.ru, bulaevamarina@mail.ru, Mariaperv@yandex.ru

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

THE MECHANISM OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к управлению развитием профессиональной образовательной организации, которые влияют на эффективность управления инновационным процессом в образовательной организации.

Abstract. The article discusses approaches to managing the development of professional educational organization that affect the efficiency of innovation process management in educational organizations.

Ключевые слова: инновационность, подход, инновационный процесс, образовательная организация.

Keywords: innovation, approach, innovation process, educational organization.