Формирование системы непрерывного образования в области управления персоналом

тема диссертации и автореферата по ВАК 13.00.01, доктор педагогических наук Клопова, Ольга Константиновна

**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Клопова, Ольга Константиновна

**Ученая cтепень:**

доктор педагогических наук

**Место защиты диссертации:**

Тамбов

**Код cпециальности ВАК:**

13.00.01

**Специальность:**

Общая педагогика, история педагогики и образования

**Количество cтраниц:**

558

## Оглавление диссертации доктор педагогических наук Клопова, Ольга Константиновна

Введение.

Глава 1 Предпосылки формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом.

1.1 Историко-логический анализ развития образовательной практики в области управлении персоналом в России и за рубежом.

1.2 Исследование социального заказа по формированию системы непрерывного образования в области управления персоналом

1.3 Системный анализ профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом.

1.4 Современное состояние непрерывного образования в области управления персоналом.

Выводы по первой главе.

Глава 2 Концептуальные направления формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом.

2.1 Непрерывное образование в области управления персоналом как педагогическая система.

2.2 Концептуально-дидактические основы формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом.

2.3 Моделирование системы непрерывного образования в области управления персоналом.

Выводы по второй главе.

Глава 3 Практика реализации системы непрерывного образования в области управления персоналом.

3.1 Содержание обучения и образовательные технологии в подсистемах (вуз - система повышения квалификации) системы непрерывного образования в области управления персоналом.

3.2 Формирование социально-профессиональной компетентности специалистов по управлению персоналом на этапе базовой профессиональной подготовки.

3.3 Организационно-дидактическое управление формированием компетентности в области управления персоналом на этапе повышения квалификации.

Выводы по третьей главе.

Глава 4 Опытно-экспериментальное исследование и оценка эффективности спроектированной системы непрерывного образования в области управления персоналом.

4.1 Организационно-педагогические условия эффективности теоретико-прогностической модели системы непрерывного образования в области управления персоналом.

4.2 Обоснование критериев и показателей оценки эффективности системы непрерывного образования в области управления персоналом.

4.3 Экспертная оценка качественных и количественных показателей уровня сформированное™ социально-профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом.

4.4 Основные результаты опытно-экспериментальной работы по реализации теоретико-прогностической модели системы непрерывного профессионального образования в области управления персоналом.

Выводы по четвертой главе.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Формирование системы непрерывного образования в области управления персоналом"

В условиях масштабных социально-экономических изменений в стране одной из основных в социальной структуре общества является система образования, призванная обеспечить широкие возможности всем возрастным группам населения для обучения в течение всей жизни. Особенно остро в указанном контексте стоит проблема становления и формирования системы непрерывного образования взрослых: вуз-повышение квалификации.

Наиболее проработанной в научном и практическом планах на сегодняшний день представляется системная организация непрерывного образования педагогических кадров, поскольку сфера образования и профессионального труда, имея единую ведомственную принадлежность, базируются на непротиворечивой нормативной основе.

В то же время для значительной части новых социально ориентированных профессий, интенсивно развивающихся в России в течение последних нескольких десятилетий, формирование системы непрерывного образования в такой связке «вуз-повышение квалификации» исследуется достаточно редко в силу объективной сложности одновременной рефлексии трех составляющих: профессии - педагогической системы вуза - педагогической системы повышения квалификации. Как следствие, возникают трудности сопряжения рассматриваемых этапов образования взрослых в содержательно-целевом, технологическом, управленческом и результативном аспектах функционирования непрерывного образования как системного объекта.

Для указанных звеньев профессиональной подготовки различными являются исходный концептуальный базис: компетентностная парадигма - для вуза и ее необязательное принятие при курсовом повышении квалификации специалистов. Это обусловливает сложности взаимосвязанных сопряженных преобразований в целеполагании, проектировании, организации образовательного процесса в рамках целостной педагогической системы.

Для них также характерно неодинаковое время реагирования на внедряющиеся в сфере профессиональной деятельности инновации. В вузе осуществляется базовая профессиональная подготовка, для которой характерно некоторое запаздывание на изменения в социально-экономических преобразованиях социума. Вместе с тем, система повышения квалификации наиболее быстро реагирует на эти потребности.

Все означенные выше трудности находят отражение в формировании целостных педагогических систем для образования взрослых по ряду направлений (менеджмент, маркетинг, социальная работа, связи с общественностью и др.). Не является исключением и система непрерывного образования в области управления персоналом (СНО в области УП), занимающая важную позицию в обеспечении устойчивого инновационного развития страны.

С одной стороны, масштабность социально-экономических изменений, развитие инновационной экономики в России актуализирует именно педагогическую составляющую социальных процессов: в инновационную экономику вовлекается, так или иначе, каждый современный человек. К нему сегодня предъявляются новые требования: он должен быть способными осуществлять эффективную деятельность в условиях инновационного развития,информатизации знания, при этом действенно управлять процессами самообразования и профессионального роста. Чтобы быть успешным, ему нужно уметь работать в команде, уметь договариваться с партнерами, принимать адекватные решения и достойно выходить из конфликтных ситуаций, уметь спорить и прислушиваться, уметь брать на себя ответственность, понимать перспективы развития окружающего социума и многое другое, что требует особых управленческих компетенций, приобретающих статус метакомпетенций не только для конкретной профессии, но и для жизнедеятельности каждого человека. В качестве «наследственного носителя» и источника социально-значимых компетенций выступает профессиональная среда. Грамотное формирование таких социально необходимых компетенций - общепедагогическая задача.

С другой стороны, происходит не только изменение социального статуса личности в социуме вообще, но и профессионального статуса, социальной роли специалиста по управлению персоналом в любой современной организации, в том числе образовательной, что обусловлено переходом от решения рутинных оперативных кадровых задач, не просто к более активному включению в инновационные процессы, а к стратегическому управлению.

В этой связи социокультурная обусловленность происходящих в системе образования изменений под влиянием новой технологической модернизации в структуре мировой экономики и необходимость ее перехода на инновационный путь, обостряет важность осмысления путей повышения инновационной активности системы образования и определения педагогической составляющей в развитии системы управления, роли социального партнерства образовательных учреждений с представителями административных структур в области образования, с организациями, осуществляющими инновационную деятельность.

Анализ научно-педагогической литературы по теме исследования показал, что научно-педагогическая теория и практика накопили значительный опыт, который может быть использован в формировании системы непрерывного образования для профессий социального профиля, включая СНО в области УП с учетом социально-экономических условий, сложившихся в нашей стране, развития педагогической науки и практики.

В то же время, несмотря на достижения в области развития методологии образования (Ю.К. Бабанский, В.И. Журавлев, М.С. Каган, Б.М. Кедров, М.В. Кларин, В.В. Краевский, И.Я. Лернер, Я. Скалкова, М.Н. Скаткин, В.А.Сластенин, П.И. Пидкасистый, Л.С. Подымова, Я. С. Турбовской, Г.П. Щедровицкий и др.), совершенствования системы профессионального образования (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, А.Л. Денисова, В.Н. Елютин, С.И. Зиновьев, Л.Ф. Коло, Н.В.Кузьмина, О.П. Околелов, В.Н.

Столетов, Н.Ф. Талызина Ф.Р. Филиппов и др.), проектирования образовательных систем (З.Д. Жуковская, В.Е. Радионов, Ю.Г. Татур, А.П. Тряпицина и др.), приходится констатировать, что проблема формирования и совершенствования СНО в области УП с позиции обеспечения ею системных характеристик требует особого внимания и отдельного научного исследования.

Все это обусловливает необходимость разрешения ряда противоречий, среди которых наиболее значимы следующие:

- необходимость преобразования слабо связанных звеньев подготовки будущих и действующих специалистов социального профиля, включая специалистов по управлению персоналом, в единую целостную систему непрерывного образования и отсутствие концептуальных основ формирования такой системы;

- потребности общества, государства, организаций в системе непрерывного образования взрослых и отсутствие сквозной модели социально-профессиональной компетентности личности в области управления персоналом как системообразующей основы для сопряжения подсистем вуз - повышение квалификации в целостную педагогическую систему;

- специфика управленческой деятельности в организациях, различающихся по форме собственности, размеру, месторасположению, функционированию в условиях инновационного, кризисного развития (современные кадровые технологии, обучение и развитие персонала, формирование корпоративной культуры, проведение изменений и т.д.), что важно для общесоциального развития личности вообще и для специалиста в области управления персоналом, в частности, и слабый ее учет в содержании их образования в подсистемах «вуз - повышение квалификации», ограниченность имеющегося научно-методического обеспечения, сопрягающего образовательные процессы означенных подсистем.

Все это дает основания сформулировать проблему данного исследования: каковы теоретико-методологические основы формирования системы непрерывного образования, включая СНО в области УП, и научнометодическое оснащение процесса подготовки в ней взрослых. На ее разрешение направлена цель диссертационного исследования.

Объектом исследования является система непрерывного образования взрослых.

Предмет исследования: теоретико-методологические основы формирования системы непрерывного образования (вуз-повышение квалификации) в области управления персоналом.

Гипотеза исследования основана на предположении, что эффективная система непрерывного образования личности в области управления персоналом будет сформирована, если: с позиций системного, андрагогического, аксиологического, прогностического, компетентностного, контекстного, кластерного, культурологического, личностно-деятельностного подходов будут определены закономерности и принципы, задающие алгоритм проектирования теоретико-прогностической модели системы непрерывного образования взрослых, в том числе СНО в области УП;

- будет разработана сквозная модель социально-профессиональной компетентности личности (на примере специалиста по управлению персоналом), обеспечивающая единую целеположенность обеих подсистем СНО в области УП;

- образовательный процесс выстроен в соответствии с научно обоснованной теоретико-прогностической моделью СНО в области УП, прошедшей опытно-экспериментальную апробацию;

- содержание непрерывного образования отражает отечественный и международный опыт развития и совершенствования профессиональной деятельности, концентрируется вокруг выделенных базовых содержательных блоков, распределено в подсистемах (вуз - повышение квалификации), адекватно их целевым ориентирам, и реализуется на основе использования активных педагогических технологий с учетом критериально-оценочного аппарата сформированное™ уровня социально-профессиональной компетентности специалиста по управлению персоналом;

- для обеих подсистем СНО в области УП разработан комплекс научно-методического обеспечения, учитывающий логику непрерывного образования и обеспечивающий его личностно-деятельностную ориентацию в профессионально ориентированной среде управления персоналом.

В соответствии с проблемой, целыо, объектом, предметом и гипотезой сформулированы задачи исследования:

1. Обосновать сущностные характеристики СНО в области УП как педагогической системы образования взрослых, раскрыв социально-экономические предпосылки необходимости ее формирования, основные направления, этапы и тенденции ее развития в Российской Федерации.

2. Разработать и обосновать теоретико-методологические основы формирования системы непрерывного образования взрослых в области управления персоналом.

3. Разработать сквозную модель социально-профессиональной компетентности личности в области управления персоналом (на примере специалиста по управлению персоналом), критериально-оценочный аппарат для диагностирования уровня сформированное™ этой компетентности.

4. На основе выявленных закономерностей и принципов формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом разработать и обосновать ее теоретико-прогностическую модель, организационно-педагогические условия ее реализации.

5. Обосновать сопряженное содержание обучения и образовательные технологии в подсистемах (вуз - повышения квалификации) СНО в области УП.

6. Разработать научно-методическое обеспечение процесса подготовки взрослых в системе непрерывного образования в области управления персоналом.

Методологической основой исследования явились общефилософские положения о взаимосвязи социально-экономического развития государства, общества, организаций разной формы собственности, а также личности и требований к компетентности в области кадрового менеджмента; управлении как метадеятельности; непрерывном образовании как форме развития общества и личности; системности и целостности педагогического процесса в подсистемах вузовского и послевузовского (повышение квалификации) образования; о ведущей роли деятельности человека в его личностном и профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании.

Методологическую функцию в исследовании также реализовали подходы: системный (Т.А. Ильина, В.Н. Садовский, Ю.П. Сурмин, П.Г. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.), прогностический (И.В. Бестужев-Лада, Б.С. Гершунский, Ю.З. Гильбух, И.А. Ивлиева и др.), андрагогический (Н.В. Борисова, М.Т. Громкова, С.И. Змеев и др.), согршльно-педагогический (B.C. Библер, В.И. Болгов, О.В. Долженко, И.М. Князева, P.M. Куличенко и др.), компетентностный(Н.Ю. Бабанов, В.И. Байденко, Л.Г. Бехтерева, В.М. Вильчинский, A.A. Гетманская, С.А. Ефремова, И.А. Зимняя, В.Н. Зимин, Э.Ф. Зеер, Г.А. Калашникова, Н.И. Колесникова, В.В. Матвеев, Т.А. Минеева, Н.Ю. Посталюк, Ю.Г. Татур, A.B. Хуторской и др.), контекстный (A.A. Вербицкий, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов и др.), кластерный (Э.Г. Гарайшина, М.В. Горемыко,

A.Г. Залялова, Н.Ю. Сафонцева, АЛО. Уваров, М.С. Чванова, Т.И. Шамова, O.E. Яворский и др.), профессионально-деятелыюстный (H.H. Никитина,

B.А. Сластенин, В.Д. Шадриков и др.), личностно-ориентированный (H.A. Алексеев, Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), личностно-деятельностный (Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, И.А Зимняя, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), культурологический (В.И. Андреев, А.И. Арнольдов, Ю.А. Бельчиков, Е.В. Бондаревская, A.A. Кирсанов, А.Н. Ростовцев, В.А. Сластенин, Н.Е. Щуркова и др.), аксиологический (Е.В. Бондаревская, Б.Г. Гершунский, В.А. Сластенин, Н.Д. Никандров и др.).

Теоретической основой исследования являются:

- положения об интеграции научного знания (С.Я. Батышев, Ю.И. Дик, И.Д. Зверев, В.И. Максимова, П.Г. Курагин); основные положения методологии современной педагогики (Ю.К. Бабанский, Б.С. Гершунский, М.А. Данилов, В.И. Загвязинский; В.В. Краевский, В.А. Караковский, В.В. Сериков, М.Н. Скаткин и др.);

- концептуальные основы и принципы преемственности непрерывного образования (Б.С. Гершунский, В.И. Горовая, Р. Даве, В.А. Корнилова, Г. Коптаж, A.M. Новиков и др.);

- положения общей теории обучения (С.И. Архангельский, А.П. Валицкая, М.Н. Скаткин, И .Я. Лернер, М.М. Бахтин и др.) и системного анализа педагогических явлений (В.И. Байденко, Д.А. Дружинин, Т.А. Ильина, И.В. Ильинский, М.С. Каган, Ю.А. Конаржевский, В.В. Краевский, Ф. Перегудов, М.Н. Скаткин, И.К. Шалаев и др.);

- теоретические выводы и рекомендации по проблемам формирования готовности специалиста к профессиональной деятельности (Г.В. Бурцева, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, C.JI. Рубинштейн, A.B. Батаршев и др.); интенсификации обучения (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, B.C. Леднев, И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин и др.), концептуальному подходу к отбору содержания обучения современного специалиста в системе непрерывного образования (А.Л. Денисова); модульной технологии обучения (С.Я. Батышев, О.Г. Кукосян, Г.Н. Князева, И.Б. Сенновский, Л.И. Третьяков, П.А. Юцявичене и др.);

- результаты исследований по проблемам управления человеческими ресурсами в России и индустриальных странах мира (А.Г. Аганбегян, М. Армстронг, Д.М. Гвишиани, В.А. Дятлов, П.В. Журавлев, Дж. Иванцевич, Д. Карнеги, А.Н. Курицин, В.В. Травин, C.B. Шекшня, Дж. Шоннеси и др.); взаимосвязи кадровой политики, подбора, оценки, расстановки, обучения и развития персонала (человеческих ресурсов) (Д. Джой-Меттыоз, А.П. Егоршин, П.В. Журавлев, А.Я. Кибанов, Н.К. Маусов, Д. Меггинсон, Е.Б. Моргунов, Ю.Г. Одегов, М. Сюрте и др.); внедрения новых подходов к организации работы с персоналом, регламентации и научной организации труда, формирования коллектива на основе теории лидерства (А.П. Егоршин, М.В. Грачев, С.К. Мордовии, Э.Е. Старобинский, Ли Якокка и др.); повышения значимости службы управления персоналом в создании конкурентного преимущества организации и создания методов оценки деятельности кадрового менеджмента организации (У. Брокбэнк, Б. Дэвисон, Д. Ульрих, Ж. Фитценц и

ДР-)

Методы исследования:

- сравнительно-исторические методы (историко-логический);

- общетеоретические методы научного познания: междисциплинарный анализ и синтез научной и методической литературы по теме исследования и передового педагогического опыта; формализация; сравнение и сопоставление, обобщение, моделирование; методы эмпирического исследования: наблюдение, беседа, интервьюирование, анкетирование, тестирование, ранжирование, экспертиза, изучение результатов деятельности, педагогический эксперимент; методы математической обработки результатов эмпирических исследований и оценки их статистической достоверности.

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе (1996-2005 гг.) изучалось состояния проблемы в педагогической теории и практике обучения, ее теоретическое осмысление; проводился теоретико-методологический анализ научной литературы и конкретизация научных идей исследуемой проблемы, что позволило построить гипотезу и определить цель, предмет, объект, задачи и методы экспериментальной работы; накапливался опыт в практико-ориентированной образовательной деятельности по теме исследования.

На втором этапе (2005-2009 гг.) анализировалась специфика профессиональной деятельности специалистов по управлению персоналом; определялись концептуально-дидактические основы проектирования СНО в области УП; разрабатывалась модель социально-профессиональной компетентности специалистов по управлению персоналом и теоретико-прогностическая модель СНО в области УП; проводилась опытно-экспериментальная работа; осуществлялся анализ результатов экспериментальных исследований.

На третьем этапе (2009-2011 гг.) уточнялись подходы формирования СНО в области УП; вносились изменения в подготовку специалистов по управлению персоналом с учетом новых требований к их социально-профессиональной компетентности; разработанная теоретико-прогностическая модель СНО в области УП адаптировалась к профессиональной подготовке специалистов по управлению персоналом (специальность 080505 (062100) «Управление персоналом») и к повышению квалификации работающих специалистов по управлению персоналом; обрабатывались результаты экспериментальной работы.

На четвертом этапе (2011-2012 гг.) проводилось обобщение и систематизация результатов исследования, их статистическая обработка, формулировались выводы по исследованию; результаты исследования оформлялись в виде докторской диссертации.

Научная новизна исследования состоит в следующем: определен комплекс методологических подходов (системный, андрагогический, аксиологический, прогностический, компетентностный, контекстный, кластерный, культурологический, личностно-деятельностный), факторы (внешние, внутренние), функции (гностическая, проектировочная, конструктивная, коммуникативная, организаторская) которые, будучи отнесенными к формированию СНО в области УП, обеспечивают выявление и обоснование ее сущности как ценности (общественной, государственной, профессиональной, личностной), процесса и результата социально-профессиональной подготовки в области управления персоналом;

- разработана модель социально-профессиональной компетентности личности в области управления персоналом (на примере специалиста по управлению персоналом), раскрывающаяся через совокупность компонентов (мотивационный, когнитивный, технологический, рефлексивный), учитывающая номенклатуру выявленных социальных и профессиональных компетенций выпускника вуза и действующего специалиста в области кадрового менеджмента, а также критериально-оценочный аппарат для диагностирования уровня ее сформированное™;

- выявлены и обоснованы тенденции, закономерности формирования и развития и обусловленные ими принципы формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом;

- разработана теоретико-прогностическая модель системы непрерывного образования в области управления персоналом, представляющая собой целостное единство концептуально-методологического, содержательного, технологического, диагностического и результативного блоков, каждый из которых учитывает педагогическую специфику подсистем названной системы;

- обоснованы организационно-педагогические условия реализации СНО в области УП;

- для каждой подсистемы СНО в области УП разработан комплекс учебно-методического обеспечения процесса подготовки обучающихся, включающий авторские программы повышения квалификации, вариативные учебные курсы, сопряженность которых способствует повышению эффективности достижения обучающимися сформированное™ социально-профессиональной компетентности.

Теоретическая значимость результатов исследования связана с развитием теории образования в целом, а также выделением в нем теории непрерывного образования в области управления (в части управления персоналом), и заключается в том, что:

- разработаны методологические и теоретические основы формирования системы непрерывного образования в области управления персоналом (совокупность методологических подходов; факторы, тенденции, этапы, функции, закономерности формирования и развития СНО в области УП - формирующие, регулирующие; принципы устойчивого функционирования этой системы как педагогического феномена, гибко реагирующего на профессиональные запросы). Это позволяет с компетентностных позиций, задающих требования к качеству подготовленности обучающихся, определять стратегию ее развития в стране и регионе, уточняя задачи совершенствования базовой профессиональной подготовки и повышения квалификации взрослых с учетом требований инновационного развития организаций. Разработка и обоснование этих основ являются авторским вкладом в развитие общей теории образования.

- обоснована теоретико-прогностическая модель системы непрерывного образования в области управления персоналом и определены организационно-педагогические условия ее реализации, что является вкладом исследователя в теорию и методику педагогических систем;

- в научный оборот введено понятие «социально-профессиональная компетентность личности в области управления персоналом», обоснованы ее сущность, структура, содержание, критериально-оценочный аппарат уровня ее сформированности, что является дополнением теории профессионального образования в области управления; определены цели, разработано содержание и определены образовательные технологии, обеспечивающиепреемственность и интеграцию подсистем системы непрерывного образования в области управления персоналом в подсистемах «вуз - повышение квалификации» в целостную систему непрерывного образования. Это является дополнением теории непрерывного образования в области управления персоналом.

Практическая значимость Содержащиеся в исследовании теоретические положения и выводы, раскрывая генетическую, системную, компетентностную специфику СНО в области УП, позволяют обеспечивать гибкое реагирование на качество подготовленности взрослых детерминантам современного социально-экономического развития страны, региона, организации, личности.

В контексте авторской трактовки номенклатуры профессиональных компетенций разработаны учебно-методические комплексы ряда инвариантных и вариативных дисциплин, входящих во все циклы базовой профессиональной подготовки будущих специалистов в области управления персоналом, а также программы курсовой подготовки действующих специалистов. В том числе:

- для вузовской подсистемы СНО в области управления персоналом (специальность 080505 (062100) «Управление персоналом»): «Математика» (ЕНФ.01), «Информатика» (ЕН.Ф.02), «Трудовое право» (ОПД.Ф.09), «Конфликтология» (СД.04), «Математические методы и модели в теории и практике профессионального управления»; «Роль автоматизированных систем управления в развитии HR-системы организации»; «Правовое регулирование трудовых отношений в организации», «Конфликт как инструмент развития»;

- для курсов повышения квалификации: «Менеджер по персоналу: стандарты работы и секреты мастерства»; «Оценка менеджмента персонала организации», «Методы управления персоналом в кризисных условиях», «Особенности управления персоналом в условиях реализации инновационного проекта», «Управление персоналом для руководителей» - для руководящего звена организаций.

В сочетании с учебными и методическими пособиями и рекомендациями, обеспечивающими реализацию данных комплексов и программ повышения квалификации, созданное в ходе исследования научно-методическое обеспечение непрерывного образования в области управления персоналом может быть использовано педагогическими, научно-педагогическими и управленческими кадрами, а также непосредственно обучающимися во всех подсистемах СНО в области УП для повышения качества учебно-преподавательской, научно-исследовательской и практически-преобразующей деятельности. Они также могут быть адаптированы к задачам управленческой подготовки специалистов других профилей.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Научные результаты исследования, теоретические положения и выводы по формированию СНО в области УП нашли практическое применение в областных учреждениях вузовского, послевузовского образования и учреждениях дополнительного образования ЦФО и ПФО: Воронежском государственном техническом университете, Воронежском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Академии труда и социальных отношений (г. Москва), экономическом факультете Российского университета дружбы народов (г. Москва), центре бизнес-образования Самарского института управления.

Результаты теоретических и экспериментальных исследований обсуждались на научно-практических конференциях разного уровня, в том числе:

- международных: «Психология и педагогика современного образования в России» (Пенза, 2006 г.); «Проблемы образования в современной России и на постсоветстком пространстве» (Пенза, 2007 г., 2008 г., 2009 г.); «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» (Тольятти, 2007 г.); «Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии в образовании» (Пенза, 2007-2010 гг.); «Инновационные процессы в управлении предприятиями и организациями» (Пенза, 2007 г., 2008 г.); «Коммуникативные стратегии информационного общества» (Санкт-Петербург, 2007 г.); «Основные направления повышения эффективности экономики, управления и качества подготовки специалистов» (Пенза, 2007г., 2008 г.); «Перспективы развития системы среднего и высшего профессионального образования в современном обществе» (Пенза, 2008 г.); «Формирование информационной культуры специалистов XXI века в технологическом университете» (Санкт-Петербург, 2008 г.); «Инновационные технологии в обучении и воспитании» (Елец, 2008 г.); «Социальная сфера: опыт, инновации, перспективы развития» (Тольятти, 2008 г.); «Ключевые проблемы современной науки - 2009» (Перемышль, Польша, 2009 г.); «Педагогическая наука и практика: мировые, российские и региональные тенденции развития» (Саранск, 2009 г.); «Актуальные научные достижения - 2009» (Прага, 2009 г.); «Современные технологии обучения» (Санкт-Петербург, 2010 г.); «Вклад педагогических вузов в социокультурное развитие общества» (Саранск, 2010 г.); «Социально-экономическая политика государства и возможности ее реализации в современных условиях» (Пенза, 2011 г.); «Современное образование: содержание, технологии, качество» (Санкт-Петербург, 2011 г.); «Информатизацияобразования - 2011» (Елец, 2011 г.); «Потенциал личности: комплексная проблема» (Тамбов, 2012 г.); «Современное образование: содержание, технология, качество» (Санкт-Петербург, 2012 г.); всероссийских: «Проблемы управления экономикой в трансформируемом обществе» (Пенза, 2005 г.); «Совершенствование системы управления организацией в современных условиях» (Пенза, 2006 г.); «Проблемы менеджмента качества в современной России» (Саранск, 2006 г.); «Реформирование экономики, социальной сферы и образования России: направления, проблемы, перспективы» (Пенза, 2007 г., 2008 г.); «Российское образование в XXI веке: проблемы и перспективы» (Пенза, 2007 г., 2008 г.); «Педагогическая наука и практика: российские и региональные тенденции развития» (Саранск, 2008 г.); «Проблемы университетского образования. Компетентностный подход в образовании» (Тольятти, 2009 г.); «Социально-экономические и политические процессы в России, странах Европы и Северной Америке в новое и новейшее время: сравнительные исследования (Саранск, 2010г.); «Социальные инновации в развитии страны, региона, города» (Тольятти, 2011 г.); «Актуальные вопросы управления персоналом в организациях» (Воронеж, 2011 г); «Слагаемые качества подготовки современных специалистов в контексте непрерывного образования» (Воронеж, 2011); «Образование в современном мире» (Самара, 2012); «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны» (Екатеринбург, 2012);

Основные результаты опубликованы в 3 монографиях и 4 методических пособиях, 73 научных статьях, опубликованных в центральных журналах, в сборниках научных работ, в материалах международных, всероссийских научных конференций, общим объемом свыше 80 п.л. (авторское участие - 75 п.л.).

Достоверность и научная обоснованность результатов исследования обеспечиваются адекватностью методов исследования его целям и задачам; выявлением методологических, психологических и дидактических условий педагогического проектирования, методологической обоснованностью теоретических позиций, интеграцией научного поиска с практической деятельностью и ориентацией ее на разработку диагностических методик, адекватных задачам, предмету и объекту исследования; репрезентативностью выборки, количественным и качественным анализом экспериментальных данных; использованием результатов исследования в педагогической практике.

На защиту выносятся следующие положения

1. СНО в области УП - это сложная, развивающаяся, открытая педагогическая система, представляющая собой суммативную целостность подсистем базового образования и повышения квалификации взрослых в области управления персоналом. Ее генеральная цель - формирование социально-профессиональной компетентности в области управления персоналом является системообразующим компонентом, обеспечивающим ее содержательную и технологическую преемственность на каждом этапе. Ее основными системообразующими факторами являются: цели функционирования (обеспечение необходимого уровня сформированности социально-профессиональной компетентности завершивших обучение как результата качества функционирования системы в целом), люди (обучаемые, обучающиеся), а также профессионально ориентированная среда. Эта система характеризуется следующими свойствами: интегральной целостности; стратегической целеположенности; иерархичности; развития, в том числе путем самоорганизации; изоморфности содержания образования и используемых в его процессе средств компетентностным требованиям профессиональной деятельности; взаимозависимости от уровня развития профессии. СНО в области УП присущи следующие функции: гностическая (извлечение новых знаний из педагогической и профессиональной действительности и корректировка на основе их рефлексии компонентов системы непрерывного образования в области управления персоналом); проектировочная (действия, связанные с перспективным планированием деятельности и способами ее осуществления на основе выстраивания общих стратегий на весь период деятельности педагогической системы); конструктивная (действия по отбору и композиционному построению содержания образования); коммуникативная (действия, связанные с установлением педагогически целесообразных взаимоотношений между участниками образовательного процесса); организаторская (включает действия, связанные с организацией деятельности всех участников образовательного процесса).

2. Формирование системы непрерывного образования в области управления персоналом - это процесс перехода от концептуального обоснования единичной хаотичной практики к ее обобщению в виде теории и реализации теории на практике.

Этот процесс целесообразно осуществлять на методологической базе, включающей в себя основные положения следующих научных подходов: системного, андрагогического, аксиологического, прогностического, компетентностного, контекстного, кластерного, культурологического, личностно-деятельностного. Будучи примененными к исследованию и преобразованию одной из педагогических систем - системы непрерывного образования в области управления персоналом, - эти подходы обеспечивают комплексирование научно-познавательной и научно-преобразовательной деятельности по формированию СНО в области УП, рассматривая ее как сложное, многоплановое, целостное явление.

Научно-познавательная деятельность по формированию СНО в области УП, основанная на комплексном применении данных подходов, обеспечивает выявление и обоснование сущности данной системы как ценности (общественной, государственной, профессиональной, личностной), процесса и результата образования взрослых в области управления персоналом. Научно-преобразовательная деятельность по формированию СНО в области УП, основанная на комплексном применении данных подходов, позволяет определить стратегию преобразования данной системы: цели, задачи, направления и условия ее развития.

3. Становление СНО в области УП в России характеризуется следующими этапами, связанными с развитием теории и практики управления персоналом: 1 Организация подготовки специалистов в области управления персоналом в двух звеньях («базовая подготовка в вузе», «курсовое повышение квалификации») (1990-1999 гг.); 2) возникновение периодических синхронных связей между двумя образовательными звеньями (2000-2006 гг.); 3) взаимная организация этих звеньев как подсистем целостной СНО в области УП на основе педагогического целеполагания (с 2007 г. по настоящее время).

4. В новых политических и социально-экономических условиях России становление СНО в области УП характеризуется следующими тенденциями:

- ориентацией на социальные и профессиональные потребности;

- активизацией связей между организациями различных типов и образовательными структурами, обеспечивающими базовую подготовку и повышение квалификации взрослых в области управления персоналом;

- развитием внебюджетных источников финансирования образовательных программ профессиональной подготовки в области управления персоналом;

- стремлением к достижению преемственности: целевой, содержательной и технологической в подсистемах «вуз - повышение квалификации»;

- интеграцией инновационного и традиционного обучения.

5. Формирование и развитие СНО в области УП, как педагогической системы, происходит на основе двух групп взаимосвязанных закономерностей: формирующие, регулирующие.

Формирующие закономерности, приводящие к переходу исходно слабо связанных звеньев (вуз-повышение квалификации) подготовки взрослых в области управления персоналом в новое, системное качество:

- обусловленность цели функционирования СНО в области УП потребностям государства, общества и личности;

- обусловленность усложнения номенклатуры компетенций специалиста в области управления персоналом современными социально-экономическими условиями управления организацией (глобализация экономики, рынок, конкуренция, инновационность, кризисные явления, траектория профессиональной карьеры, саморазвитие специалиста и др.), требующая устойчивости связи между вузовским и послевузовским этапами подготовки этой группы специалистов.

- обусловленность качества обучения взрослых в СНО в области УП внедрением в данную систему инноваций.

Регулирующие закономерности функционирования, способствующие стабилизации и развитию СНО в области УП:

- зависимость качества функционирования СНО в области УП, как педагогической системы, от требований социального заказа к профессиональному уровню решения задач в области управления персоналом;

- взаимосвязь содержательно-технологического базиса образования в области управления персоналом с актуальными и перспективными технологиями кадрового менеджмента (ситуативные, тактические, стратегические); преемственность уровней сформированности социально-профессиональной компетентности в области управления персоналом логикой системогенеза профессиональной деятельности.

- соответствие СНО в области УП методологическим подходам к подготовке специалистов по управлению персоналом;

- зависимость качества функционирования СНО в области УП от уровня подготовки преподавательских и управленческих кадров.

В своей совокупности две указанные группы закономерностей обусловливают комплекс принципов формирования и развития СНО в области УП: целостности; непрерывности; преемственности и дополнительности, индивидуализации; взаимосвязи теории и практики управления персоналом; информатизации; модульности; рефлексивности.

6. Социально-профессиональная компетентность в области управления персоналом - это интегральная характеристика личности, определяющая ее способность решать вариативные задачи в области управления персоналом с учетом современных требований государства, социума и личности, и отражающаяся в принятых ею ценностях (социально значимые, профессионально значимые, личностно значимые), знаниях, навыках и опыте, рефлексии как способе отражения потребности в совершенствовании уровня подготовленности к профессиональной деятельности. Ее содержание конкретизируется через отраженные в модели компоненты (мотивационный, когнитивный, технологический, рефлексивный) и характеристику уровней сформированное™ (базовый, продвинутый, высокий и уровень профессиональной культуры).

7. Теоретико-прогностическая модель системы непрерывного образования в области управления персоналом является нелинейной, открытой с позиций внесения изменений и замкнутой с позиций управления процессом непрерывного образования взрослых в области управления персоналом. Она многокомпонентная и включает в себя следующие блоки: концептуально-методологический, содержательный, технологический, диагностический и результативный.

Организационно-педагогическими условиями ее реализации являются: создание, профессионально-ориентированной среды; участие преподавательских кадров в исследовательской деятельности проблем кадрового менеджмента; оснащение учебного процесса современными информационными технологиями; увеличение доли активных методов обучения; смещение акцентов в ролевом репертуаре преподавателей в сторону роли модератора.

8. Отбор и преемственность содержание обучения, а также эффективных образовательных технологий для подсистем «вуз — повышение квалификации» детерминирован изменениями в номенклатуре социальных и профессиональных компетенций специалистов по управлению персоналом, учитывающих современные социально-экономические условия функционирования организаций.

9. Научно-методическое обеспечение функционирования СНО в области УП, включающее: для вузовской подсистемы - учебно-методические комплексы инвариантных («Математика», «Информатика», «Трудовое право», «Конфликтология») и вариативных («Математические методы и модели в теории и практике профессионального управления», «Роль автоматизированных системы управления в развитии НЛ-системы организации», «Правовое регулирование трудовых отношений в организации», «Конфликт как инструмент развития») дисциплин; для подсистемы повышения квалификации - программы курсовой подготовки действующих специалистов и руководящего звена кадровых менеджеров («Менеджер по персоналу: стандарты работы и секреты мастерства», «Оценка менеджмента персонала организации», «Методы управления персоналом в кризисных условиях», «Особенности управления персоналом в условиях реализации инновационного проекта», «Управление персоналом для руководителей»); учебные и методические пособия и рекомендации.

Структура диссертационной работы. Работа состоит из введения, четырех глав, заключения, списка основных использованных источников, приложений.

## Заключение диссертации по теме "Общая педагогика, история педагогики и образования", Клопова, Ольга Константиновна

Выводы по второй главе

Концептуальные направления формирования СНО в области УП позволили сделать следующие выводы:

1. СНО в области УП - это сложная, развивающаяся, открытая педагогическая система, представляющая собой суммативную целостность подсистем базового образования и повышения квалификации взрослых в области управления персоналом. Ее генеральная цель - формирование социально-профессиональной компетентности в области управления персоналом является системообразующим компонентом, обеспечивающим ее содержательную и технологическую преемственность на каждом этапе.

2. СНО в области УП характеризуется следующими свойствами: интегральной целостности; стратегической целеположенности; иерархичности; развития, в том числе путем самоорганизации; изоморфности содержания образования и используемых в его процессе средств компетентностным требованиям профессиональной деятельности; взаимозависимости от уровня развития профессии.

3. В числе ключевых направлений исследования, которые образуют элементы проблемного поля формирования СНО в области УП выделены отдельные концептуальные и теоретические проблемы.

Концептуальные проблемы: позиционирование СНО в области УП в контексте новой философии образования; современная стратегия образовательной, экономической и социальной политики; отражение в российской системе подготовки глобальных тенденций реформы образования; воздействие социально-экономических условий.

Теоретические проблемы: развитие личности в контексте научно-педагогических подходов; создание целостной теории непрерывного образования; обеспечение баланса инвариантного и вариативного в непрерывном образовании; обеспечение эффективного функционирования системы, а также управление системой как на уровне учебно-воспитательного процесса, так и на уровне образовательного учреждения в целом.

4. Для формирования СНО в области УП определен комплекс методологических подходов: системный, кластерный, культурологический, прогностический, андрагогический, аксиологический, личностно-деятельностный, компетентностный и контекстный подходы. Каждый из перечисленных подходов позволяет решить одну или несколько задач:

- системный - выявить системообразующие связи и отношения, рассмотреть процесс формирования СНО в области УП с позиции наличия системных качеств;

- кластерный - установить механизмы развития СНО в области УП в условиях инновационной экономики;

- культурологический - формировать общекультурные ценности: для личности (социально значимые, профессионально значимые, личностно значимые), общества (понижение уровня конфликтности, развитие толерантности) и государства (формирование субъектов инновационного развития);

- андрагогический - обеспечить эффективное обучение специалистов по управлению персоналом, с учетом особенностей развития личности в СНО в области УП в разные возрастные периоды;

- личностно-деятельностный - развитие гармоничной, профессионально компетентной личности специалиста по управлению персоналом;

- аксиологический - формировать ценностное отношение к профессиональному образованию в течение всей трудовой жизни;

- прогностический - предвидеть возникающие под влиянием социально-экономического и научно-технического прогресса новые требования к социально-профессиональной компетентности специалистов по управлению персоналом; компетентностный - формирование и развитие социально-профессиональной компетентности будущих и действующих специалистов по управлению персоналом;

- контекстный - создание условий обучения (содержание, формы деятельности обучающихся, обучающие модели, методы), способствующих овладению специалистами по управлению персоналом профессиональной деятельностью.

5. Моделирование педагогического процесса СНО в области УП включает следующие этапы: этап проектирования модели, этап реализации модели на практике и этап оценки результативности моделирования.

6. Модель социально-профессиональной компетентности специалиста по управлению персоналом раскрывается через совокупность компонентов (моти-вационный, когнитивный, технологический, рефлексивный) и учитывает номенклатуру выявленных профессиональных компетенций выпускника вуза и действующего специалиста в области кадрового менеджмента.

7. Теоретико-прогностическая модель системы непрерывного образования в области управления персоналом является нелинейной, открытой с позиций внесения изменений и замкнутой с позиций управления процессом непрерывного образования взрослых в области управления персоналом. Она многокомпонентная и включает в себя следующие блоки: концептуально-методологический, содержательный, технологический, диагностический и результативный.

8. Формирование и развитие СНО в области УП как педагогической системы происходит на основе двух групп закономерностей: формирующие, регулирующие.

Формирующие закономерности приводят к переходу слабо связанных звеньев (вуз - повышение квалификации) подготовки специалистов в области управления персоналом в новое, системное качество: обусловленность цели функционирования СНО в области УП потребностям государства, общества и личности; обусловленность усложнения номенклатуры компетенций специалиста в области управления персоналом современными социально-экономическими условиями управления организацией.

Регулирующие закономерности функционирования способствуют стабилизации и развитию СНО в области УП: зависимость качества функционирования СНО в области УП от требований социального заказа к профессиональному уровню решения задач в области управления персоналом; взаимосвязь содержательно-технологического базиса профессионального образования в области управления персоналом с актуальными и перспективными технологиями кадрового менеджмента.

8. Педагогический процесс СНО в области УП является управляемым и подчиняется ряду принципов: целостности; непрерывности; преемственности и дополнительности; индивидуализации; взаимосвязи теории и практики управления персоналом; информатизации; модульности; рефлексивности.

ГЛАВА 3 ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ

ПЕРСОНАЛОМ

3.1 Содержание обучения и образовательные технологии в подсистемах (вуз - система повышения квалификации) системы непрерывного образования в области управления персоналом

Для того чтобы стать стратегическим уникальным ресурсом социально-экономического развития государства, общества, личности, любая система непрерывного образования, в том числе в области управления персоналом, должна обладать свойством устойчивости.

В теории систем под устойчивостью понимается свойство системы сохранять и восстанавливать свое качество в условиях внешних и внутренних возмущений [205, с. 106].

В предыдущих параграфах было доказано, что взаимосвязанное развитие профессионального образования нашей группы специалистов в рассматриваемых подсистемах (вуз, повышение квалификации), обеспечивающее устойчивость функционирования всей СНО в области УП, связано с необходимостью гармонизировать ее компоненты (содержание образования, формы, педагогические технологии и др.) с учетом единой компетентностно-ориентированной модели специалиста по управлению персоналом.

При определении содержания образования в системе непрерывного образования в области управления персоналом мы исходили из того, какая система знаний, интеллектуальных и практических умений и навыков, опыта профессиональной деятельности и опыта эмоционально-ценностного отношения должна быть сформирована характером образования в подсистемах (вуз-повышение квалификации) данной системы.

Материалами для обоснования содержания педагогического процесса системы непрерывного образования в области управления персоналом послужили Государственные образовательные стандарты второго и третьего поколения: по специальности 080505 (062100) Управление персоналом (квалификация «менеджер»), по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр», «магистр»).

Особая значимость научно-методического обоснования реализации интегрированных технологий обучения специалистов по управлению персоналом и выявления специфики функционального назначения и содержательных компонентов наполнения учебных дисциплин в образовательных программах спе-циалитета, бакалавриата и магистратуры была определена на основе анализа содержания указанных образовательных стандартов высшего профессионального образования в области управления персоналом, а также результатов учебно-методической деятельности, направленной на разработку примерных программ и других методических материалов по общепрофессиональным и специальным дисциплинам федерального компонента ГОС ВПО в области управления персоналом, осуществляемой секцией «Управление персоналом» учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента ГОУ ВПО «Государственный университет управления».

Таким образом, при формировании содержания обучения в системе непрерывного образования в области управления персоналом мы исходили из того, что предлагаемый учебный материал является необходимой учебной информацией, которая способствует достижению генеральной цели - формирование социально-профессиональной компетентности в области управления персоналом для профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях развития страны, региона, организации, личности. А также обеспечивает эффективное решение поставленных учебных целей и задач, является атрибутом, способствующим достижению конечного результата и определяет смысл деятельности обучающихся, обучающих и партнёров.

В связи с этим в нашем исследовании содержание непрерывного образования в области управления персоналом адекватно распределено в подсистемах (вуз - повышение квалификации). Каждая из этих подсистем состоит из идентичных структурных компонентов, ряд которых (например, целеположенность, содержание учебных дисциплин, образовательная среда), изоморфно отображают профессиональную деятельность (управление персоналом в разнообразных видах и типах организаций, функционирующих в разных внешних условиях).

В ходе вузовского обучения происходит такое формирование социально-профессиональной компетентности, которое обеспечивает базисную основу профессионализма в области кадрового менеджмента, то есть готовность к профессиональной деятельности в области управления персоналом на оперативном уровне и вне зависимости от конкретной сферы предстоящей деятельности выпускника вуза.

На этапе совершенствования профессионального образования специалистов по управлению персоналом предусматривается: совершенствование и дальнейшее развитие социально-профессиональной компетентности в направлении профессиональной культуры, отражающееся в готовности к профессиональной деятельности по управлению персоналом на тактическом и стратегическом уровнях.

В целом каждый этап образовательного процесса профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом в СНО в области УП отличается уникальными содержанием, методами и формами организации учебно-воспитательного процесса. При этом каждый этап представляет собой целостную и завершенную компоненту образования.

С учетом сказанного выше для обеих подсистем СНО в области УП нами разработан комплекс научно-методического обеспечения (подробно рассмотрен в §3.2 и §3.3), учитывающий логику непрерывного образования и обеспечивающий его личностно-деятельностную ориентацию в социально ориентированной среде управления персоналом.

Анализ базовых дисциплин основной образовательной программы спе-циалитета и бакалавриата показал, что одной из проблем, препятствующих освоению всего спектра необходимых специалисту по управлению персоналом профессиональных компетенций, является их дисциплинарное построение. В этой связи мы избрали ориентацию на координацию содержания базовых дисциплин и разработку спецкурсов, выбрав в качестве магистральной линии идею интеграции.

В педагогической литературе идея интеграции интерпретируется весьма многообразно: сквозь призму вхождения в международное образовательное пространство (В.И.Байденко), взаимодействия обучающих и обучающихся с внешней средой посредством инновационно-образовательных комплексов (М.С.Чванова, Н.Е.Астафьева), взаимосвязи с внутренними и внешними субъектами (Т.П.Дьячек), путем усиления межпредметных и межнаучных связей (Д.А.Погонышева) и др. При отборе и конструировании содержания учебных дисциплин последний аспект, на наш взгляд, заслуживает особого внимания.

Наиболее наглядно идеи интеграции в логике опоры на усиление межнаучных связей проявляются в спецкурсах. В этой связи при разработке спецкурсов, как важных направлений реализации модели системы непрерывного образования в области управления персоналом на этапе базовой профессиональной подготовки, нам необходимо было определить их место в системе учебных дисциплин, а также провести отбор содержания, форм и методов проведения, удовлетворяющих предъявляемым требованиям и поставленным целям, разработать программы спецкурсов, предусматривающие распределение содержания по занятиям, организацию самостоятельной работы студентов, проведение контроля.

Среди различных форм вузовской работы спецкурсы, повышающие научный потенциал учебного процесса, являются важным средством формирования научного мировоззрения и способствуют совершенствованию профессиональной подготовки будущих специалистов. Если общепрофессиональные курсы сообщают студентам основные закономерности, проблемы, идеи и факты научных дисциплин, то спецкурсы являются их продолжением, углублением, конкретизацией. Они имеют своей целыо подробное, обстоятельное, максимально научно обоснованное изложение того или иного вопроса.

В решении проблемы отбора содержания спецкурса представляет интерес работы A.A. Федоровой «Повышение педагогической квалификации в контекстном обучении» [297] и Д.А.Погонышевой «Моделирование как метод реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании» [226, с.22-28], в которых охарактеризованы принципы, положенные в основу теории интегрированного содержания профессионального образования. Практика показала, что наиболее значимыми для нас можно считать следующие принципы отбора содержания: научности, связи теории и практики, системности, комплексных межпредметных связей, преемственности и дополнительности, интеграции и дифференциации, целеполагания, модульности. Мы затрагивали смысл и содержание ряда этих принципов в § 2.3.

Отметим, что исходным положением при отборе содержания учебных предметов нами принят принцип научности. Отражая теоретические изыскания, а также отечественный и международный опыт развития и совершенствования кадрового менеджмента, он реализовывался посредством использования в учебном курсе ведущих научных идей и теорий из области теории систем, управления, кадрового менеджмента, психологии и социальной психологии, социологии и других областей науки.

Подготовка специалистов по управлению персоналом немыслима без высокого уровня связи теории и практики, усиливающей каждое из слагаемых. Этот дидактический принцип, трактовавшийся нами в логике контекстного подхода, был реализован в представлении учебного материала в практико-орентированном срезе, т.е. так, чтобы вызвать у обучающихся потребность в его изучении, побудить их к творческому поиску эффективных решений, к анализу своей познавательной и профессиональной деятельности.

При отборе содержания и построения каждого нового спецкурса была необходима реализация принципа преемственности, который предусматривает обобщающее повторение понятий, концепций, теорий, изученных на предыдущих этапах обучения и восхождения к новому, более глубокому уроню их понимания - это делает приобретенные обучаемыми знания инструментальными.

Таким образом, опора на принцип преемственности позволяет избежать дублирования учебного материала, способствует стройности и логичности в изложении, повышению мотивации обучающихся на каждом этапе непрерывного образования в области управления персоналом.

В своих работах ученые-дидакты обосновывают и подтверждают философское положение о том, что развитие научного познания всегда характеризуется двумя противоположными тенденциями - интеграцией и дифференциацией, которые не сосуществуют друг с другом, а проявляются одна в другой и через другую, взаимопроникая, взаимообусловливая и одновременно взаимно отрицая друг друга [ 194].

В нашем исследовании принцип интеграции и дифференциации позволяет предопределить процесс объединения, взаимосвязи, взаимопроникновения и синтеза компонентов содержания обучения с целыо усиления и реализации методологической системообразующей функции учебной дисциплины, с одной стороны, и дифференцированность содержания обучения - с другой.

Управление персоналом как метадеятельность является универсальной деятельностью, которая является «надпредметной». Поэтому целыо нашего исследования являются компетентностные результаты образовательной деятельности - способы деятельности, применимые при решении проблем в реальных жизненных и профессиональных ситуациях, освоенные обучающимися на базе одной, нескольких или всех учебных дисциплин.

Практика показала, что одним из реальных путей достижения поставленной цели является конструирование спецкурсов межпредметного характера. Эта форма вузовской работы позволяет активизировать учебный процесс, усилить самостоятельную работу студентов, привлечь их к разработке теоретических и практических проблем науки, сформировать необходимые для будущей профессиональной деятельности профессиональные компетенции с учетом их социального ядра. Более того, на спецкурсе студенты имеют возможность углубленно изучать научные проблемы под руководством преподавателя, а если проблема связана с научными интересами руководителя спецкурса, то они могут познакомиться с основными этапами процесса получения научного результата. Поэтому данный вид работы считаем наиболее ценной формой обучения, способствующей пробуждению у студентов интереса к научным исследованиям.

Повышение научности уровня преподавания в условиях осуществления межпредметных связей была достигнута следующими средствами:

- согласованностью, непротиворечивостью в интерпретации понятий, законов, теорий, преемственностью в их раскрытии на различных этапах обучения при изучении различных дисциплин;

- устранением дублирования в изложении одних и тех же вопросов на за- ' нятиях по различным дисциплинам;

- широким использованием компетенций, полученных на занятиях по одним дисциплинам, в процессе формирования компетенций на занятиях по другим;

- систематизацией и обобщением знаний, приобретаемых при изучении различных учебных дисциплин на более высоком уровне их теоретического обобщения, но при соблюдении практико-ориентированной направленности;

- применением всеми субъектами, включенными в процесс обучения, единых подходов к формированию у студентов социальных и профессиональных компетенций.

Содержание спецкурса следует структурировать таким образом, чтобы повысить эффективность обучения. Для этого содержание нами было разделено на определенные модули, связанные с профессиональными компетенциями. Их освоение позволяет поэтапно и наглядно достигать определенной учебной цели, овладеть умениями, навыками или качествами, необходимыми студентам в их будущей профессиональной деятельности в современных социально-экономических условиях функционирования и развития организаций.

Сегодня внимание специалистов привлекают вопросы модификации спецкурсов. Методика проведения спецкурса становится более гибкой и совершенной. В целях более активного и творческого усвоения материала предлагается использовать различные виды самостоятельной работы, чтобы избежать механического заучивания студентами учебных материалов. В нашем исследовании активизация мыслительной деятельности студентов, в процессе восприятия лекционного материала, осуществлялась с помощью проблематизации: постановки проблемных вопросов, создания проблемных ситуаций при обсуждении различных точек зрения, использования разбора противоречивых дилемм (в том числе культурологического, этического, этнического, правового характера), имеющих место в практике управления персоналом. При этом привлекались различные способы усиления наглядности (фрагменты из научных публикаций и обобщенного опыта управления персоналам в различных видах организаций и условий их функционирования, электронные презентации, фрагменты видео и др.).

На семинарских' занятиях лекционный материал сочетался с самостоятельной работой студентов по данной теме. Отметим, что реализация компе-тентностной парадигмы образования направлена на углубление и дополнение программного курса лекций новыми проблемами и способствует одновременному приобретению теоретических знаний и формированию умений самостоятельно изучать новейшие достижения науки.

В результате проведения исследования и анализа научно-методической литературы, нами были выделены следующие критерии методов проведения спецкурсов:

- критерий преемственности методов, применяемых при проведении основных занятий и занятий спецкурса, означающий что методы, используемые на занятиях спецкурса, являются естественным продолжением методов, используемых на основных занятиях;

- критерий соответствия содержанию спецкурса, предполагающий, что использование тех или иных методов обучения непосредственно связано с содержанием учебного материала и зависит от него;

- критерий соответствия возрастным и индивидуальным особенностям развития, который предполагает выбор таких методов обучения, которые в большей степени отвечают возрастным и индивидуальным особенностям студентов, стимулируют их активность, способствуют достижению целей обучения. Анализ возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся показывает, что в этом возрасте наиболее эффективными являются методы, ориентированные на самостоятельную, творческую, исследовательскую работу.

Разрабатывая методическое обеспечение спецкурсов, мы выделили следующие этапы:

1 .Отбор содержания спецкурса, удовлетворяющего поставленным целям и задачам.

2.Разработка программы спецкурса, в которой необходимо указать:

- объема дисциплины и вид учебной работы;

- распределение содержания по занятиям (тематический план);

## Список литературы диссертационного исследования доктор педагогических наук Клопова, Ольга Константиновна, 2013 год

1. Научно-методическое обеспечение функционирования СНО в области УП способствует преемственности уровней сформированное™ социально-профессиональной компетентности в области управления персоналом логике системогенеза профессиональной деятельности.

2. Далее перейдем к образовательным технологиям, применяемым в подсистемах (вуз-повышение квалификации) системы непрерывного образования в области управления персоналом.

3. Педагогическую технологию характеризуют два момента 39.:1. технология должна гарантировать конечность результата;2. технология это проект будущего учебного процесса.

4. Гуманистическая педагогика принципиально отличается от классической, авторитарной педагогики. Сущностные различия между классической и новой образовательными парадигмами представлены в таблице 9 211, с.69.