

DOI 10.23859/1994-0637-2017-1-76-22

УДК 37.016.002

© Антропова Л.В., 2017

Антропова Любовь Васильевна

Доктор педагогических наук, профессор,
Череповецкий государственный университет
(Череповец, Россия)

E-mail: antropovalv@yandex.ru

Antropova Lubov Vasilievna

Doctor of Science (Pedagogy),
Professor, Cherepovets State University
(Cherepovets, Russia)

E-mail: antropovalv@yandex.ru

**ДИДАКТИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
К ОРГАНИЗАЦИОННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**DIDACTIC FUNCTIONS
OF CONTROL AND EVALUATIVE
MEANS USE WHILE TRAINING
STUDENTS OF SPECIALTY
«PERSONNEL MANAGEMENT»
FOR ORGANIZATIONAL
AND MANAGERIAL ACTIVITY**

Аннотация. В статье аргументировано доказано, что использование контрольно-оценочных средств при подготовке студентов специальности «Управление персоналом» к организационно-управленческой деятельности, выполняет не только функции контроля и оценки, но и диагностическую функцию профессионального обучения и воспитания, личностно-развивающую, мотивационно-стимулирующую, системообразующую и коммуникативную. Автор предлагает различные формы контрольно-оценочных средств и показывает методики их использования, демонстрирует критерии оценки.

Summary. In the paper we prove the fact that use of control and evaluative means while training students of specialty «Personnel management» for the organizational and managerial activity performs not only functions of control and evaluation, but also the diagnostic function of professional training and education, personal development, motivational and stimulating, framework forming and communicative functions. The author suggests different forms of control and evaluative means and shows methods of their use and demonstrates evaluation criteria.

Ключевые слова. Контрольно-оценочные средства, дидактические функции, организационно-управленческая деятельность, функция профессионального обучения, функции контроля и оценки, уровни освоения компетенции, мотивационно-стимулирующая функция, функции профессионального воспитания и развития, коммуникативная функция.

Keywords. Control and evaluative means, didactic functions, organizational and managerial activity, function of professional education, function of control and evaluation, levels of competence mastering, motivational and stimulating function, functions of professional education and development, communicative function.

Введение

Эффективное развитие экономики нашей страны во многом зависит от качества подготовки управленческих кадров, их умения управлять человеческими ресурсами и умножать человеческий капитал. Менеджерская компетентность представляет собой набор профессиональных характеристик причинно-связанных с эффективной

работой, которые вытекают из профессиональных задач будущего кадрового менеджера.

Профессиональные задачи, которые решает специалист кадровой службы, включают разработку кадровой политики и стратегии управления персоналом, планирования кадровой работы, обеспечения организации кадрами специалистов, требуемой квалификации, организации трудовой адаптации молодых специалистов, участие в разработке стратегии профессионального развития персонала, профессиональной подготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов, оценки персонала, маркетинга персонала, мотивации и стимулирования труда.

Умение в совокупности решать эти задачи представляет собой компетентность кадрового менеджера. Поэтому в подборе контрольно-оценочных средств исходили из совокупности освоения требуемых компетенций. Компетентностный подход в процессе профессиональной подготовки будущих кадровых менеджеров позволяет разработать систему контроля за их профессиональным становлением, соединяющую требования бизнеса, управления персоналом и современного образования.

Основная часть

В определении контрольно-оценочной деятельности мы опираемся на предположение, что компетенция, как любая индивидуальная особенность, может быть измерена и подсчитана с целью дифференцировать уровни подготовки будущих менеджеров. С этой целью была разработана модель компонентного состава понятия «управленческая компетенция кадрового менеджера». Она отражена на рис. 1.

В подборе совокупности контрольно-оценочных средств исходили из перечня компетенций образовательного стандарта последнего поколения ФГОС ВО для специальности 38.03.03 «Управление персоналом». Под дидактической функцией контрольно-оценочной деятельности понимается предписанное направление применения профессиональных знаний, умений и навыков в период производственных практик, квазипрофессиональной деятельности в кадровых службах, написании курсовых проектов и выпускной квалификационной работы.

Комплект контрольно-оценочных средств по направлению подготовки «Управление персоналом» включал в себя набор вопросов для обсуждения на практических занятиях, набор кейсов, отражающих содержание работы кадровой службы и кадрового менеджера, тематику рефератов, касающихся проблем управления персоналом, систему для самостоятельной работы с учебной литературой, относящейся к организационно-управленческой деятельности, тематику деловых игр, направленных на формирование ключевых компетенций будущего кадрового менеджера — планирование кадровой работы, разработку программ маркетинга персонала, составление проекта адаптации персонала, тесты личностного и профессионального развития.

Для каждого вида работы предусмотрены оценки учебных действий студентов, а также критерии оценки уровня овладения студентами компетенциями на этапах зачета и экзамена. Формами аттестации студентов выступили текущий контроль (контрольные работы, письменные и устные опросы, написание рефератов, аналитических обзоров, решение кейсов, участие в деловых играх и дискуссиях, разработка проектов и др.). Промежуточная аттестация проводилась в виде зачетов, экзаменов и производственных практик. Государственная итоговая аттестация — в форме защиты выпускной квалификационной бакалаврской работы.

Приведем пример использования контрольно-оценочных средств при изучении дисциплины «Основы управления персоналом», где предполагалась система мониторинга, постоянного отслеживания хода образовательного процесса и его промежуточных результатов и факторов, повлиявших на них, а также принятия и реализации

управленческих решений по регулированию и коррекции образовательного процесса. Подбор контрольно-оценочного средства к отдельному занятию определялся содержанием темы, соответствующей постановкой цели и выбором формы занятия. Это отражено в таблице.

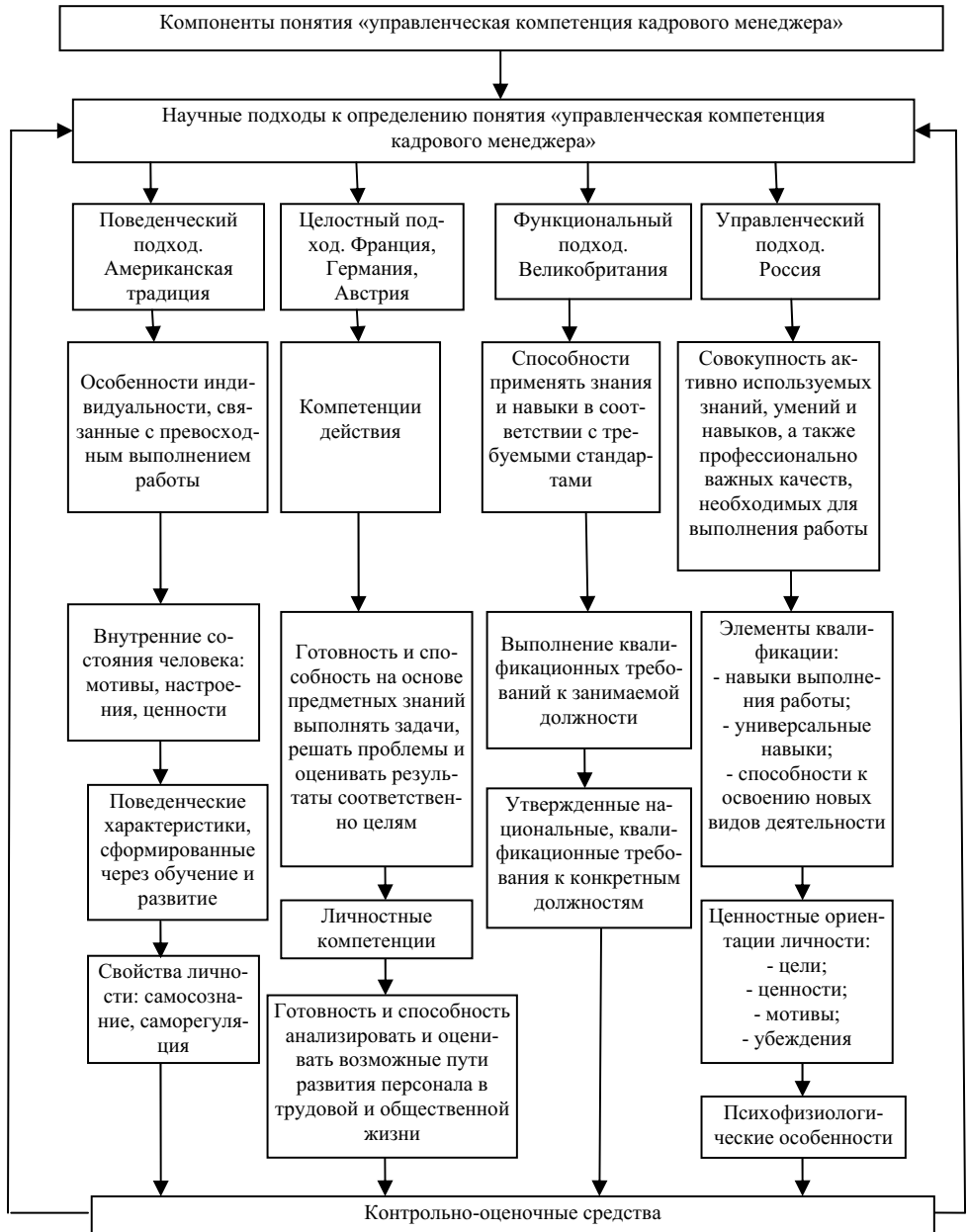


Рис. 1. Модель компонентного состава понятия «управленческая компетенция кадрового менеджера»

**Использование контрольно-оценочных средств при изучении дисциплины
«Основы управления персоналом»**

Тема занятия	Форма занятия	Вид контрольно-оценочного средства
1	2	3
1. Управление персоналом в современных социально-экономических условиях	Лекция, практическое занятие	1. Аналитический обзор научной литературы по теме занятия. 2. Встреча с представителями кадровой службы. 3. Тест «Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей»
2. Организация труда и ее совершенствование	Лекция, практическое занятие	Деловая игра «Проектирование структуры организации и рабочих мест»
3. Планирование персонала	Лекция, практическое занятие	Расчетное задание «Определение потребности в персонале» на примере конкретной организации
4. Формы и методы отбора и найма персонала	Лекция, практическое занятие	1. Написание резюме. 2. Ролевая игра «Собеседование при найме персонала». 3. Тест «Лидер»
5. Мотивация и оплата труда персонала	Лекция, практическое занятие	1. Эссе «Причины пассивности работников». 2. Проект «Мотивирующая организация труда на предприятии». 3. Анкета «Качество трудовой жизни». 4. Деловая игра «Разработка положения об оплате труда организации» на примере конкретной организации
6. Оценка персонала	Лекция, практическое занятие	1. Вопросы практического занятия. 2. Деловая игра «Оценка методом 360 градусов». 3. Рефераты по технологиям оценочных действий менеджеров
7. Профессиональная пригодность, адаптация и введение в курс дела новых сотрудников	Лекция, практические занятия	1. Проектирование «Программа введения в курс дела новых сотрудников». 2. Деловая игра «Составляем план работы наставника». 3. Дискуссия «Преимущества молодых специалистов как особой рабочей силы»
8. Развитие персонала: повышение квалификации и обучение	Лекция, практические занятия	1. Аналитический обзор литературы. 2. Деловая игра «Направления и формы внутрифирменного профессионального обучения сотрудников». 3. Презентации ответов на вопросы к практическому занятию

1	2	3
9. Планирование карьеры: управление продвижением по службе	Лекция, практическое занятие	1. Презентации ответов на вопросы к практическому занятию. 2. Проектирование: разработка каждым студентом стратегического плана и этапов своего карьерного роста.
10. Формирование резерва на выдвижение. Подготовка руководящих кадров.	Лекция, практическое занятие.	1. Обсуждение вопросов практического занятия. 2. Тест «эффективность руководителя». 3. Деловая игра «Разрабатываем профиль идеального кадрового менеджера»

Образовательный процесс в вузе — это многомерный целостный процесс, охватывающий систему функций использования контрольно-оценочных средств. Среди них — диагностическая, направленная на прояснение всех обстоятельств протекания образовательного процесса и точное определение его результатов. Диагностирование включает в себя контроль, проверку, оценивание, накопление статистических данных, их анализ, выявление динамики, тенденций его продуктивности. Результаты диагностирования с оценочными суждениями (баллами) способствуют самоопределению личности в условиях конкурентного общества и являются мотивирующим фактором профессионального развития.

Этапы контрольно-оценочных действий включают предварительное выявление знаний, умений и опыта квазипрофессионального поведения обучаемых. Этому, к примеру, способствует разработка курсовых проектов по дисциплине «Стратегическое управление персоналом» на темы:

1. «Разработка стратегии управления организационным климатом в трудовом коллективе АО "Северсталь менеджмент"».
2. «Разработка стратегий тактического и стратегического управления персоналом в ООО "Русь"».
3. «Стратегии управления организационной культурой в ПАО "Ростелеком"» и др.

Текущая проверка в процессе выполнения заданий для практических занятий осуществлялась в презентациях, рефератах, докладах, тестах, деловых играх. Итоговая проверка — это диагностирование уровня фактической обученности будущего менеджера к работе в кадровой службе выявлялась при написании выпускной квалификационной работы по итогам всех лет обучения и на материалах преддипломной практики в кадровых службах градообразующих предприятий.

В процессе опытной работы осуществлялись следующие варианты проверки у будущих кадровых менеджеров сформированности компетенций по управлению персоналом:

- самоконтроль студента;
- контроль педагога, включающий проверку знаний (запомнил, воспроизвел), проверку понимания (разъяснил, привел примеры, использовал в выполнении самостоятельной творческой работы); применение знаний (репродуктивное, конструктивное, вариативное); обобщение и систематизация знаний при написании докладов, рефератов, определении профессиональной ценности знаний;
- экспертный контроль, осуществляющийся на производственных практиках, научных конференциях, выступлениях с докладами в научных кружках;

– независимый административный контроль при защите выпускной квалификационной работы.

Контроль включает в себя оценивание как процесс и оценку как результат проверки составного элемента контроля. Функции оценки – констатация уровня обученности и стимулирования учения. Дополняя принципом добровольности учения студента, оценка из принудительного средства превращается в способ рационального определения личного рейтинга, как показателя значимости, веса будущего менеджера в профессиональной деятельности и выступает как механизм воспитания и самовоспитания. Количественное значение уровня обученности студента проявляется, когда оценку определяют как соотношение между фактически усвоенными знаниями, умениями и навыками и их общим объемом, заложенным в образовательном стандарте ФГОС ВО специальности 38.03.03 «Управление персоналом».

Объективность оценивания в научно-обоснованном содержании диагностических процедур оценивалось по формуле:

$$O = \frac{\Phi}{n} \cdot 100,$$

где O – оценка бучения, продуктивности; Φ – фактически усвоенный объем знаний, умений, навыков и опыта квазипрофессионального поведения; n – полный объем компетенций стандарта ФГОС ВО по специальности 38.03.03 «Управление персоналом».

Качество подготовки мы понимаем как нормативный уровень, которому должен соответствовать продукт обучения, состоящий из профессиональных знаний, умений, навыков, опыта квазипрофессиональной деятельности, дополненный позитивным социально-личностным и эмоциональным отношением студента к избранной профессии.

Разнообразие контрольно-оценочных средств позволяет проверить системность знаний, их интегративное качество как результат взаимодействия, осознанности, полноты, глубины и конкретности. Например, при подготовке рефератов на темы: «Особенности классического и нового подходов к управлению персоналом», «Действующие силы на рынке труда», «Функции менеджера по управлению персоналом», «Расчет общей потребности в персонале», «Содержание и принципы работы службы управления человеческими ресурсами» оценка «отлично» выставлялась, если студент самостоятельно и правильно построил и рассчитал модель изучаемого явления, аргументированно ее обосновал, грамотно использовал научную терминологию, исчерпывающе полно применял рациональные методики расчета.

Оценка «хорошо» выставлялась, когда студент самостоятельно и, в основном правильно, выстраивал модель изучаемого явления, уверенно и аргументированно обосновал ее, используя грамотно научные понятия, достаточно полно использовал рациональные методики.

Оценка «удовлетворительно» выставлялась, когда студент в основном правильно раскрыл модель изучаемого явления, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое выступление, без должной глубины и обоснования, затруднялся в выборе рациональных методик.

Оценка «неудовлетворительно» выставлялась, когда студент не раскрыл сущность излагаемой темы реферата, не выполнил требования к его оформлению, не привел доказательных аргументов, не использовал нужные расчетные методики.

Действенность знаний проверялась при проведении деловых игр, где демонстрировались условия профессиональной деятельности менеджеров по управлению че-

ловеческими ресурсами во всем многообразии профессиональных, социальных и личностных связей, например, при проведении междисциплинарных деловых игр по дисциплинам «Стратегическое управление персоналом» и «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» проведены игры: «Разработка стратегии вознаграждения персонала в ООО "Каравай"», «Разработка стратегии мотивации и стимулирования персонала в ОТП-банке». Такие деловые игры способствуют профессиональному развитию будущих менеджеров. С этой целью использовались следующие критерии оценки студентов по овладению учебными действиями квазипрофессиональной деятельности.

Оценка «отлично» ставилась за правильное решение практических задач при глубоком теоретическом обосновании и использовании рациональных расчетных методик, и умелой подготовкой руководящих документов: приказов, распоряжений, инструкций, оперограмм и др. В суждениях разработчиков прослеживалось умение самостоятельно анализировать факты, события, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставлялась, когда правильно решены практические задания, даны полные обоснования принятым решениям, но отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями разработанных руководящих документов: приказов, распоряжений, инструкций, оперограмм и др. Не всегда использовались рациональные расчетные методики.

Оценка «удовлетворительно» выставлялась при решении практических задач без должной глубины и аргументированности, обоснования принятых решений, при затруднении разработки сопровождающих руководящих документов и использовании рациональных расчетных методик.

Оценка «неудовлетворительно» предполагала, что студент не справился с решением практических задач, не разработал руководящую документацию, не знал расчетных методик в разрешении управленческих ситуаций.

При использовании метода «Кейс-стади», предполагающем разбор конкретных управленческих ситуаций, взаимодействия управляющей и управляемой систем, от студента требуется проявление собственной инициативы, осмысления реальной профессиональной ситуации, актуализации теоретических знаний по данной проблеме и творческого принятия решения, что способствует развитию его профессиональной компетентности.

Критерии оценки его квазипрофессиональных действий были следующие.

Оценка «отлично» выставлялась, если студент правильно моделировал решение практической задачи. Уверенно и логично аргументировал принятое решение, апеллировал к изученным теоретическим знаниям, полно и квалифицированно делал обобщения, предлагал рациональные алгоритмы действий.

Оценка «хорошо» выставлялась студенту, если в моделировании решения практической задачи он допускал несущественные ошибки, затруднялся в квалифицированных обобщениях, но достаточно полно апеллировал к теоретическим знаниям.

Оценка «удовлетворительно» ставилась студенту, если он затруднялся в формулировании выводов и обобщений при анализе профессиональных ситуаций, не усвоил значительной части теоретических знаний, испытывал трудности в разработке алгоритма решения проблемы.

Оценка «неудовлетворительно» выставлялась студенту, если он не мог предложить решения практической задачи, вытекающей из ситуации, не делал квалифицированных выводов и обобщений, не владел системой научных знаний, связанных с решением проблемы.

Для измерения прочности сформированных профессиональных качеств личности будущего кадрового менеджера использовались личностные тесты («Какая у вас мотивация к успеху?», «Принимаете ли вы решения рационально или интуитивно?», «Решительны ли вы при принятии решений?», «Способны ли вы стать менеджером?», «Могу ли я быть руководителем?», «Эффективность руководителя», «Лидер», «Деловая этика менеджера» и др.). Такие тесты формируют самооценку будущего кадрового менеджера, способствуют воспитанию приверженности к профессии, указывают на личностные проблемы в формировании профессиональных компетенций.

Степень надежности теста проверялась стабильностью и устойчивостью показателей при повторных измерениях того же теста или его равноценного заменителя. Надежность тестов обученности определялась трудностью их выполнения.

Контрольно-оценочные средства использовались и для формирования коммуникативной компетентности студентов при проведении деловых игр, разработке проектов, решении кейсов и проведении деловых дискуссий.

Для координации системы взаимодействия студентов во время проведения дискуссии использовались правила:

1. Дискуссия является методом решения проблемы, а не формой выяснения отношений.
2. Не говори слишком долго, чтобы дать возможность высказаться другим.
3. Взвешивай слова, произноси их обдуманно, контролируй эмоции, чтобы твои разумные мысли достигли цели.
4. Стремись понять позицию оппонента, относись к ней уважительно.
5. Возражай корректно, не искажай смысл сказанного.
6. Высказывайся только по предмету дискуссии.

Эффективность использования пакета контрольно-оценочных средств и их дидактических функций в профессиональной подготовке будущих кадровых менеджеров выявлялась по результатам итоговой аттестации, защите выпускной квалификационной работе.

В качестве показателей выступили три установленных в Череповецком государственном университете уровня освоения профессиональных компетенций.

Показатель 1 – повышенный уровень (оценка «хорошо» и «отлично»).

Показатель 2 – базовый уровень (оценка «удовлетворительно»).

Показатель 3 – недостаточный уровень (оценка «неудовлетворительно»).

Результаты формирования профессиональных компетенций у будущих кадровых менеджеров представлены на рис. 2.

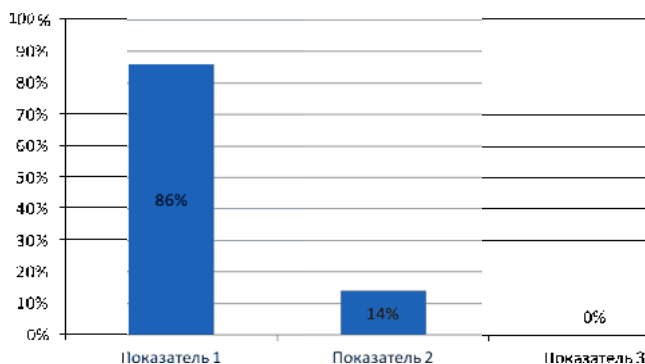


Рис. 2. Результаты формирования профессиональных компетенций у будущих кадровых менеджеров

Выводы

Использование контрольно-оценочных средств при подготовке студентов специальности «Управление персоналом» к организационно-управленческой деятельности выполняет не только функции контроля и оценки, но и диагностическую функцию профессионального обучения и воспитания, личностно-развивающую, мотивационно-стимулирующую, системообразующую и коммуникативную.

Литература

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: HIPPO, 2008.
2. Спенсер – мл Лайл М., Спенсер Сайд М. Компетенции на работе. М.: HIPPO, 2005.

References

1. Boyatsis R. *Kompetentnyi menedzher. Model effektivnoi raboty* [Competent manager. Model of effective work]. Moscow: HIPPO, 2008.
2. *Spenser – ml Layl M., Spenser Sayt M. Kompetentsii na rabote* [Competences at work]. Moscow: HIPPO, 2005.

Антропова Л.В. Дидактические функции использования контрольно-оценочных средств при подготовке студентов специальности «управление персоналом» к организационно-управленческой деятельности // Вестник Череповецкого государственного университета. 2017. №1. С. 153–161.

For citation: Antropova L.V. Didactic functions of control and evaluative means use while training students of specialty “personnel management” for organizational and managerial activity. *Bulletin of the Cherepovets State University*, 2017, no. 1, pp. 153–161.