

УДК 37.016.002

Л.В. Антропова
Череповецкий государственный университет

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ СТРАТЕГИЧЕСКОМУ УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В статье доказана актуальность изучаемой проблемы, ее новизна. Автор раскрывает содержание и технологии обучения будущих менеджеров стратегическому управлению человеческими ресурсами. Он предлагает тематику лекций, практических занятий, курсовых проектов, а также формы и методы эвристического обучения для освоения теории и практики стратегического управления человеческими ресурсами.

Человеческие ресурсы, стратегии управления, стратегические цели, стратегические планы, эвристическое обучение, человеческий капитал, педагогические условия, критерии эффективности.

In the paper the significance of studied problem and its novelty are proven. The author describes the contents and technologies of future managers' education in human resources strategic management. He suggests the themes of lectures, practical training, term projects, as well as forms and methods of heuristic education for mastering theory and practice of human resources strategic management.

Human resources, management strategy, strategic aims, strategic plans, heuristic learning, human capital, pedagogical conditions, efficiency criterion.

Введение

Концепция управления человеческими ресурсами зародилась в США и странах Западной Европы в конце 80-х гг. прошлого столетия. Она быстро приобрела популярность в науке и практике управления, потому что направлена на повышение конкурентоспособности организации путем эффективного использования человеческого капитала, который понимается как совокупность природных и накопленных качеств работника, способных быть источником дохода человека и определять стоимость рабочей силы на рынке труда.

Реализация этой концепции на практике позволяла успешно преодолевать экономические кризисы и развивать экономику. В конце 90-х гг. XX века в России происходит переход от кадровой работы к управлению человеческими ресурсами.

Основная часть

Проблему стратегического управления человеческими ресурсами изучали как отечественные, так и зарубежные ученые. Среди них М. Армстронг (Практика управления человеческими ресурсами); О.А. Попазова и К.А. Прозоровская (модели стратегического управления персоналом); Г.Х. Бакирова (психология эффективного стратегического управления человеческими ресурсами); В.А. Беспалько (концепция управления человеческими ресурсами) и др.

Глубокий интерес к проблеме обусловлен глубиной и масштабностью подхода к работнику современной организации, гуманистическим отношением к его личностным возможностям. Если функции кадровой работы сводились лишь к заключению контрактов с работником, введению его в должность, продвижению по службе, увольнению, то функции управления человеческими ресурсами кардинально отличны (см. рис. 1). Из сопоставления этих двух концепций мы видим, что управление человеческими ресурсами – это целостный стратегический подход к управлению наиболее ценными активами организации – людьми, на основе культуры компании и ее ценностей. В конечном итоге это приводит к качественному обслуживанию потребителей и достижению высокого уровня потребительской удовлетворенности, а значит, и к процветанию самой компании.

Стратегическое управление человеческими ресурсами связано с выработкой долгосрочного направления развития компании и масштабами ее деятельности. Образовательный стандарт ФГОС ВО требует от будущих менеджеров умений управлять человеческими ресурсами на основе стратегических планов организации. С этой целью в учебные планы по подготовке менеджеров различных направлений введен модуль «Управление человеческими ресурсами». В этом модуле предполагается чтение лекций (табл. 1). Количество часов, отводимых на лекции в различных ООП, может варьироваться.

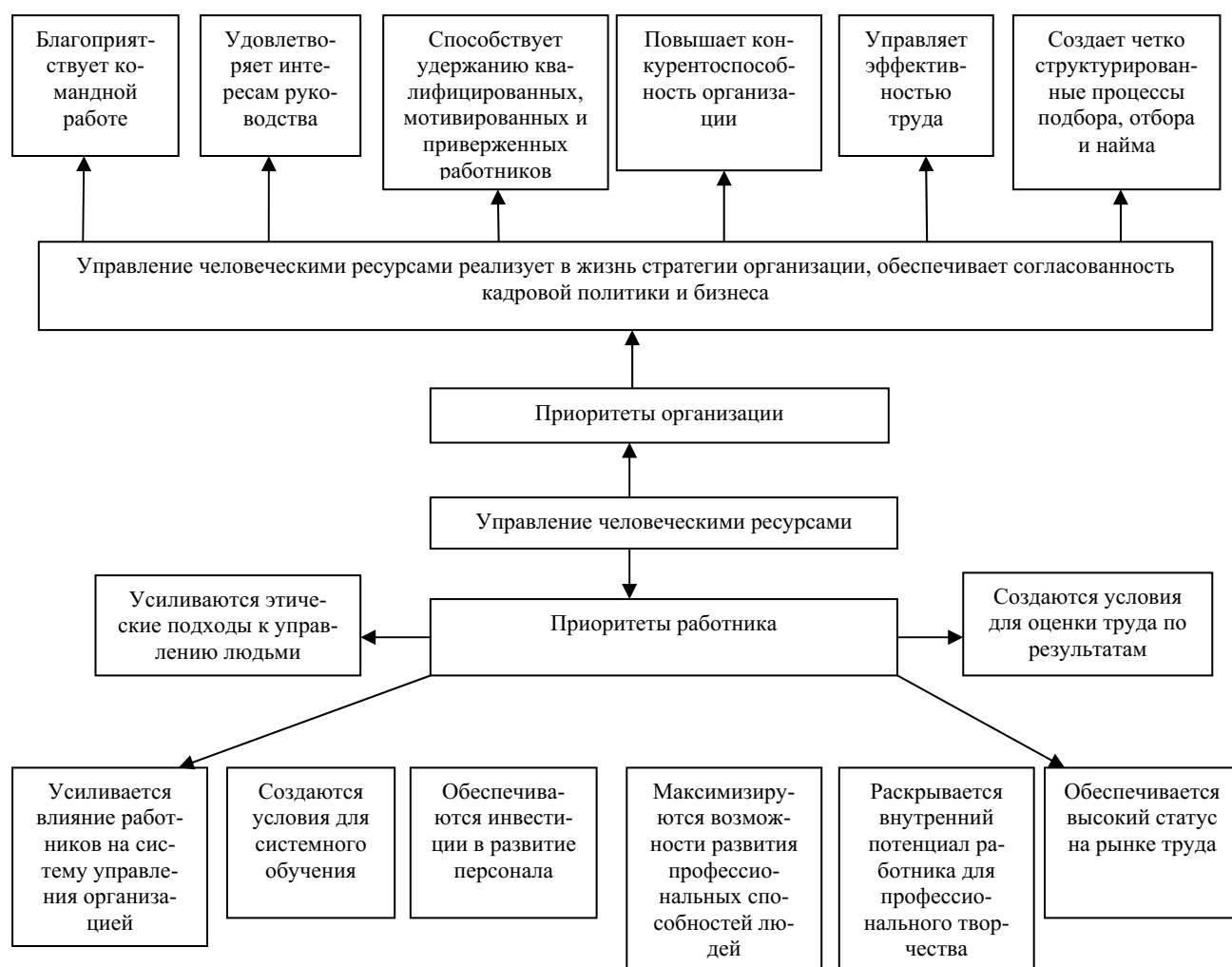


Рис. 1. Основные функции управления человеческими ресурсами

Таблица 1

Тематика лекций в модуле «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Тематика лекций	Количество часов
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	2
2	Концепции стратегического управления человеческими ресурсами	2
3	Кадровая политика и кадровая стратегия	2
4	Процесс стратегического управления человеческими ресурсами	2
5	Стратегическая роль службы управления человеческих ресурсов	2
6	Стратегии организационного развития	2
7	Стратегии управления изменениями	2
8	Стратегии управления эффективностью	2
9	Стратегии вознаграждения	2
10	Стратегии развития трудовых отношений	2
11	Стратегии обеспечения ресурсами	2
12	Технологии формулирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами	2
Итого		24

При отборе содержания модуля выполнялось главное педагогическое условие: использование новейших научных достижений, накопленных зарубежной и отечественной наукой в области стратегического управления человеческими ресурсами. Покажем это на примере. Новыми оказались положения науки управления о том, что стратегическое управление человеческими ресурсами изменило роль кадровой службы, привлекло к этой деятельности линейных менеджеров, отвечавших ранее только за производство, обязало топ-менеджеров заниматься проблемами работников. В результате все уровни управляющей системы включены в разработку дальнейшей и средней перспективы развития персонала.

Стратегия разных уровней производства различается своей масштабностью. Если высшее руководство на основе развитости концептуального мышления предвидит развитие человеческих ресурсов в дальнейшей перспективе, то средний уровень менеджмента обеспечивает формирование мотивации работника и создание благоприятного психологического климата. Нижний уровень менеджмента, исходя из концепции управления человеческими ресурсами, отвечает за выполнение технических аспектов при реализации задач работы с людьми. Это требует обучения будущих менеджеров умению разрабатывать стратегические планы развития, формулировать долгосрочные и краткосрочные цели, вовремя осознавать необходимость принципиальных изменений как во всей макросистеме организации, так и в отдельных ее элементах, то есть стратегическое управление отвечает на вопрос: «Как сейчас есть и что с этим можно сделать?»

Учитывая отсутствие профессионального опыта у будущих менеджеров, было введено второе педагогическое условие – использование знаково-контекстного обучения, представляющего собой форму активного обучения, ориентированную на использование профессионального контекста, постепенного насыщения учебного процесса элементами профессиональной деятельности с целью формирования целостного представления о стратегическом управлении не только человеческими ресурсами, но и организации в целом. На основе лекционного материала студенты усвоили, что существуют три типовые стратегии организации для достижения конкурентного преимущества:

- стратегия инновации – производство уникального товара;
- стратегия качества – предложение высококачественных товаров и услуг;
- стратегия лидерства в издержках – спланированные результаты политики, направленной на избежание лишних затрат.

Все эти стратегии связаны с выработкой долгосрочного направления движения и определением масштабов деятельности компании. Ее задача – сформировать максимально устойчивое конкурентное преимущество на основе принятия общей долгосрочной перспективы.

Любая стратегия имеет две ключевые составляющие: стратегические цели и план действий. Основа концепции знаково-контекстного обучения – деятельностная теория усвоения социального опыта. Поэтому студентам были даны задания определить стратегические цели и планы действий градообразующих организаций г. Череповца с дальнейшим обсуждением их на занятиях. Это позволило развивать интеллектуальную и социальную активность будущих менеджеров.

К образовательным технологиям, используемых на лекциях, были предъявлены следующие условия: постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей посредством прямых и обратных связей. Для этого использовались мультимедиа-лекции, видеоконференции, видеолекции, приглашение на лекции работодателей.

С целью активизации мышления студентов использовались проблемные вопросы и проблемные ситуации, требовавшие самостоятельной, творческой выработки решений, повышения степени мотивации и эмоционального переживания квазипрофессиональных событий. Преподаватель постоянно находился в диалоге с обучаемыми, поощрял инициативу, где преобладал стиль дружеского взаимодействия с сохранением ролевой дистанции. Так реализовывалась условие – использование стратегии сотрудничества, совместной развивающей деятельности преподавателя и студентов, которая характеризуется взаимопониманием, коллективным анализом хода и результатов деятельности.

На основе сотрудничества были выявлены критерии для оценки эффективности стратегий управления:

- потребительская ценность;
- редкость по сравнению с ресурсами конкурентов;
- невозпроизводимость;
- незаменимость.

В дальнейшем на основе анализа научной литературы была подтверждена достоверность этих критериев. Практические занятия предполагали изучение тем, показанных в табл. 2.

При организации и проведении практических занятий создавались следующие педагогические условия:

- поддержка и развитие системности мышления обучаемого;
- реализация принципа индивидуализации учебного процесса при сохранении его целостности;
- поддержка всех видов познавательной деятельности в приобретении знаний, развитии и закреплении навыков и умений стратегического прогнозирования в управлении человеческими ресурсами.

Этому способствовала организация эвристической деятельности студентов, основным предметом которой является учебная задача.

Рассмотрим формы и методы эвристического поиска решения учебной задачи, связанной с проблемой управления человеческими ресурсами.

Таблица 2

**Тематика практических занятий в модуле
«Стратегическое управление человеческими
ресурсами»**

№ п/п	Темы практических занятий	Количество часов
1	Сущность, виды, цели и характеристики человеческих ресурсов	2
2	Концепция феномена «стратегии»	2
3	Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2
4	Подходы к достижению стратегического соответствия управления человеческими ресурсами	2
5	Стратегическая роль службы управления человеческими ресурсами	2
6	Стратегии организационного развития	4
7	Стратегии функционального развития	4
8	Стратегии обучения и развития человеческих ресурсов	2
9	Стратегия вознаграждения	2
10	Стратегия лидерства и стили руководства	2
Итого:		24

Эвристические технологии предполагают освоение знания через открытие. Они ставят обучаемого перед лицом собственного незнания, которое требует разрешения. Это способствует созданию личного опыта обучаемого. Например, студент получает задание разработать стратегический проект развития конкретной фирмы. Ему предстоит показать общее видение, какой должна быть фирма через определенный период времени. Кроме того, важно уточнить или вновь сформулировать миссию организации, ее стратегическую цель, определить стратегические задачи. При этом ставится условие о том, что разработки не должны быть беспочвенной фантазией. Они должны быть доказуемыми и удовлетворять критериям реальной жизни, а именно: выбирать реалистическое видение, формулировать реалистические намерения, соотносить ресурсы с возможностями, разрабатывать и реализовывать стратегические планы. Выполнение проектных заданий осуществлялось в группах, что способствовало культивированию командного духа.

Работая командой, студенты осваивали методы эвристического обучения, которые вполне применимы и в профессиональной деятельности: метод «вживания в проблему», метод смыслового, образного и символического видения, метод придумывания, агглютинации (соединение казалось бы несоединимого) и др.

Разработка стратегических проектов сочеталась с элементами деловой игры – защиты студентами разработанных проектов или группового решения задач с экономическим производственным содержанием.

Приведем для примера темы нескольких проектов – разработка стратегий:

- управления организационной культурой;
- развития трудовых отношений;
- управления эффективностью организации;
- организационного развития персонала;
- мотивации работников;
- подбора, отбора и найма персонала;
- оценки и аттестации работников.

В подготовке менеджеров использовались и тренинговые программы по развитию интеллектуального потенциала. Студентам для анализа предлагались производственные ситуации, имеющие несколько вариантов решений. В этом случае требовалось выдвижение и логическая проверка гипотез. В решении подобных задач исключалось всякое принуждение, прямой контроль и оценивание в баллах. Это способствовало развитию индивидуальности и выявляло скрытый интеллектуальный потенциал студента, а также способствовало формированию умений стратегического управления: ставить цели, планировать деятельность, выполнять исследовательские действия, оценивать себя и других, прогнозировать результаты, а также обеспечивало реализацию принципа адекватности форм организации учебной деятельности будущих менеджеров, целям и содержанию профессионального образования, а также личностного включения студентов в образовательную деятельность.

Уровни сформированности готовности будущих менеджеров к стратегическому управлению человеческими ресурсами были выявлены по итогам защиты курсовых проектов и по итогам производственной практики. Проявление отдельных ключевых показателей этого феномена замерялись дважды – на входе, в начале изучения дисциплины и на выходе, по завершении изучения модуля.

В качестве показателей выступили:

Показатель 1. Знание стратегий управления.

Показатель 2. Умение выявлять «дерево проблем» в изучаемом направлении.

Показатель 3. Умение сформулировать стратегическое намерение и поставить цели.

Показатель 4. Умение разработать стратегический план.

Показатель 5. Умение определить этапы реализации стратегического плана.

Показатель 6. Умение подсчитать эффективность внедрения плана.

Результаты формирования умений стратегического управления человеческими ресурсами отражены на рис. 2.

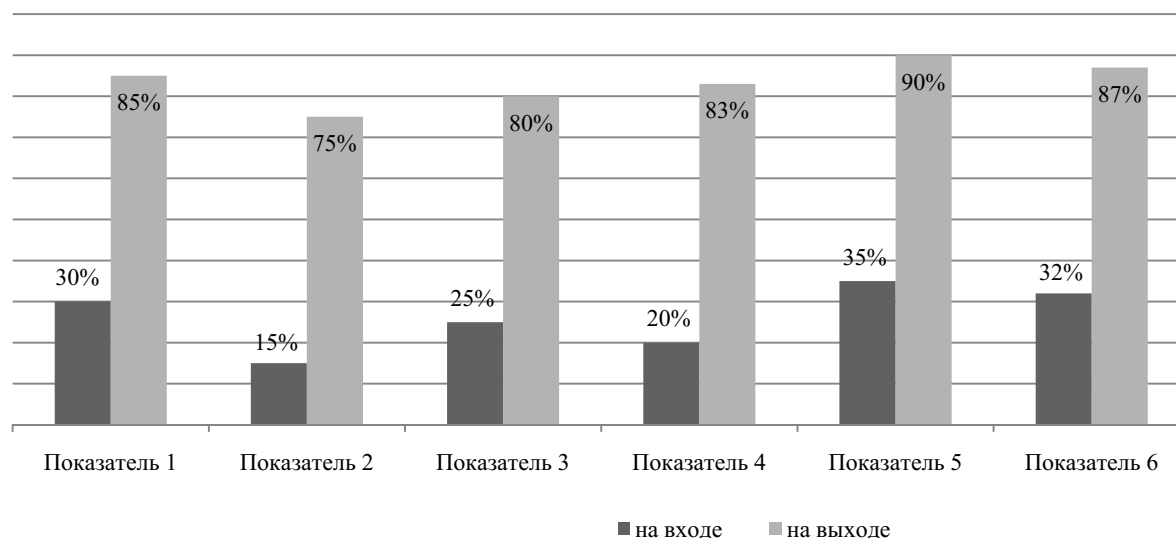


Рис. 2. Результаты формулирования умений стратегического управления человеческими ресурсами

Выводы

Итак, педагогическими условиями успешного обучения будущих менеджеров стратегическому управлению человеческими ресурсами являются использование новейших достижений науки и практики в изучаемой области, введение знаково-контекстного обучения как формы активного профессионального обучения, диалоговые формы обучения на основе сотрудничества преподавателя и студентов, эвристические технологии, обучающие менеджеров исследовательской деятельности, развивающие скрытый интеллектуальный потенциал студента, способствующие созданию его личного опыта.

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2013.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М., 2002.
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М., 2015.
4. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. М., 2013.

5. Концепция управления человеческими ресурсами. М., 2015.

6. Попазова О.А., Прозоровская К.А. Модели стратегического управления персоналом. СПб, 2012.

References

1. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [Practice of human resources management]. St. Petersburg, 2013.
2. Armstrong M. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami* [Strategic human resources management]. Moscow, 2002.
3. Bakirova G.H. *Psihologiya effektivnogo strategicheskogo upravleniya personalom* [Psychology of effective strategic human resource management]. Moscow, 2015.
4. Deineka A.V., Bepalko V.A. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resources management]. Moscow, 2013.
5. *Kontseptsia upravleniya chelovecheskimi resursami* [Conception of human resources management]. Moscow, 2015.
6. Popazova O.A., Prozorovskaya K.A. *Modeli strategicheskogo upravleniya personalom* [Models of strategic human resource management]. St. Petersburg, 2012.

УДК 376.37

Ю.В. Артюшкина

Московский городской педагогический университет
Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор О.С. Орлова

ВАЛЕОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК АСПЕКТ ПОДГОТОВКИ ИХ К ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ КОРРЕКЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДОШКОЛЬНИКАМИ, ИМЕЮЩИМИ ОБЩЕЕ НЕДОРАЗВИТИЕ РЕЧИ

В статье представлены научные данные по проблеме компетентности специалистов образовательных учреждений в вопросах сохранения и укрепления здоровья детей с особенностями развития, приведены результаты исследования современных представлений студентов о здоровье, здоровом образе жизни, здоровьесберегающей коррекционной деятельности.