

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ"

Институт отраслевой экономики и управления

А. Л. Маркевич

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины для
бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Калининград
Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ»
2023

УДК 005.95

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности
Института отраслевой экономики и управления ФГБОУ ВО "КГТУ"

А. Е. Тарутина

Маркевич, А. Л.

Введение в профессию: учеб-метод. пособие по изучению дисциплины для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом / А. Л. Маркевич. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. - 58 с.

В учебно-методическом пособии приведен тематический план по дисциплине, методические указания по ее самостоятельному изучению, подготовке к практическим занятиям, подготовке и сдачи экзамена, выполнению самостоятельной работы. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины "Введение в профессию" направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Список лит. – 15 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено для опубликования в качестве локального электронного методического материала кафедрой менеджмента 31.08.2022 г., протокол № 08

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» 31.08.2022 г., протокол № 08

УДК 005.95

© Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования "Калининградский
государственный технический
университет", 2023 г.
© Маркевич А. Л., 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению	8
Тема 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность	8
Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом	15
Тема 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом	21
Тема 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом	28
Тема 5. Развитие профессионализма. Профессиональное становление	34
2 Методические указания для подготовки к практическим работам	42
Тема 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность	42
Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом	43
Тема 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом	43
Тема 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом	44
Тема 5. Развитие профессионализма. Профессиональное становление	45
3 Методические указания по выполнению контрольной работы	45
4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации	52
5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине	55
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	57

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина "Введение в профессию" является дисциплиной, формирующей у обучающихся способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; способность применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет; способность применять на практике знание управления персоналом, концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала организации.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов комплекса знаний о будущей профессии.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- область своей профессиональной деятельности, объекты профессиональной деятельности;
- основные требования к работе "специалиста по управлению персоналом";
- стандартные задачи профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом;

уметь:

- понимать основные принципы работы менеджера по персоналу, задачи и функции службы по управлению персоналом в организации;
- определять социальную значимость будущей профессиональной деятельности;
- решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе "специалиста по управлению персоналом";

владеть:

- навыками анализа организации учебного процесса;
- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, связанной с профессиональной сферой;

- навыками анализа стандартных задач профессиональной деятельности.

Дисциплина "Введение в профессию" относится к дисциплинам Профессионального модуля (Б1.В.02) образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Аудит и контроллинг персонала".

Дисциплина опирается на профессиональные компетенции, знания, умения и навыки, приобретенные в результате освоения таких дисциплин, как "Нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности", "Охрана труда".

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (зет), т. е. 144 академических часа контактной и самостоятельной учебной работы студента; работы, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине. Лекции – 30 ч, практические занятия – 30 ч.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий.

При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса;
- умение связать теорию с практикой.

Оценка за экзамен ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно" или "неудовлетворительно") зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос, выполнении им экзаменационного задания).

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;

- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;

- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;

- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;

- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;

- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;

- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;

- наличия существенных ошибок при решении задачи.

1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению

Тема 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Понятие управления персоналом.

Вопрос 2. Место управления персоналом в системе управления организации.

Методические указания по изучению темы 1

Понятие управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организации. Управление персоналом как часть управленческой деятельности. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Управление персоналом как наука. Взаимные ожидания работников и работодателей. Цели и задачи управления персоналом. Объекты управления персоналом: персонал, кадры, государственные и муниципальные служащие. Линейные и функциональные подсистемы управления персоналом. Функции управления персоналом в организации. Методы и технологии управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом.

Вопрос 1. Понятие управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организации

Управлять поведением и настроением человека можно, формируя среду и (или) непосредственно оказывая воздействие на личность, "играя на струнах человеческой души". Влияя на поведение, легко скатиться к манипуляции – грань здесь достаточно тонкая. Так, манипулятор имеет скрытые цели, для достижения которых использует другого человека, латентно воздействуя на его ценности и мотивы; управление же должно осуществляться на фоне открытости конечных целей и признания их ценности обеими сторонами, при этом нет целей,

известных только управленцу. Неслучайно одним из перспективных методов управления сейчас считается менеджмент открытых бухгалтерских книг.

Управление персоналом принято рассматривать в трех аспектах:

1. Как элемент управления организацией, основную функцию любого менеджера в достижении организационных целей. Управление персоналом заключается в деятельности по обеспечению потребностей организации (текущих и перспективных) в работниках всех категорий. Субъекты управления персоналом – менеджеры организации, как и все остальные категории работников, относятся к ее персоналу, и в этом контексте можно говорить о самоуправляемости персонала. Функции по управлению персоналом, исходя из его специфики, обобщенно определяются следующим образом: нанимать, развивать, стимулировать развитие и необходимое трудовое поведение, достижение ожидаемых результатов, удерживать работников в организации.

2. Как управление основным фактором производства – трудом, отличающимся от материальных и финансовых факторов своей живой природой, системностью, активностью, способностью к развитию потенциала и обладающим всеми свойствами живых систем. Управление персоналом – это управление людьми: личностями, группами, коллективами, командами, общностями.

Объектом управления являются работники организации, одновременно выступающие и как субъекты, то есть имеющие, как правило, позицию, которая отражается на поведении, а предметом – трудовое поведение работников и групп и определяющие его факторы – личностные, социальные, экономические, нравственные. Влияя на них, менеджеры пытаются добиться необходимого трудового поведения.

3. Как комплексную прикладную науку об организационно-экономических, административно-управленческих, технико-технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации. Управление персоналом как наука опирается на достижения

фундаментальных и прикладных гуманитарных наук (психологии, социологии, социальной психологии, педагогики, экономической психологии и социологии, менеджмента и др.). Объектом этой науки являются личности и общности (формальные и неформальные группы, профессионально-квалификационные и социальные группы, коллективы и организация в целом) в организации.

Предметом науки управления персоналом служат основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей, общностей в условиях совместного труда.

Задачей является познание закономерностей и факторов поведения и их применение в достижении целей организации с учетом личных и групповых интересов персонала. В идеале создается развивающаяся организация, работающая по принципу сотрудничества, в которой реализуется движение к общеорганизационным, групповым и индивидуальным целям.

Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале. Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров.

Вопрос 2. Место управления персоналом в системе управления организации

Основной задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения

конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

Управление человеческими ресурсами предприятия включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности:

- определение потребности в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы;
- анализ рынка труда и управление занятостью;
- отбор и адаптация персонала; планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального и административного роста;
- обеспечение рациональных условий труда, в том числе благоприятной для каждого человека социально-психологической атмосферы;
- организацию производственных процессов, анализ затрат и результатов труда, установление оптимальных соотношений между количеством единиц оборудования и численностью персонала различных групп;
- управление производительностью труда;
- разработку систем мотивации эффективной деятельности;
- обоснование структуры доходов, степени их дифференциации, проектирование систем оплаты труда;
- организацию изобретательской и рационализаторской деятельности;
- участие в проведении тарифных переговоров между представителями работодателей и работников;
- разработку и осуществление социальной политики предприятия; профилактику и ликвидация конфликтов.

Объем работ по каждой из этих функций зависит от размеров предприятия, характеристик производимой продукции, ситуации на рынке труда, квалификации персонала, степени автоматизации производства, социально-психологической обстановки на предприятии и за его пределами.

Многогранность управления персоналом предполагает множество направлений в этой важной проблеме. Различают следующие аспекты управления персоналом:

- технико-технологический аспект предполагает необходимость учитывать уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственных условий;

- организационно-экономический аспект позволяет раскрыть вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т. п.;

- правовой аспект проблемы включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом;

- социально-психологический подход рассматривает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом;

- внедрения различных социологических и психологических процедур в практику работы;

- педагогический аспект затрагивает проблемы, связанные с воспитанием и обучением персонала.

Укрупнено можно выделить три фактора, оказывающего воздействие на людей в организации.

Первый - иерархическая структура организации, где основное средство воздействия - это отношения власти - подчинения, давление на человека сверху, с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Второй - культура, т. е. вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе, без видимого принуждения.

Третий - рынок, т. е. сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Эти факторы воздействия - понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. Какому из них отдается приоритет, таков и облик экономической ситуации в организации.

Новые службы управления персоналом создаются, как правило, на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела организации труда и заработной платы, отдела охраны труда и техники безопасности и др. Задачи новых служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разработке систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов.

Традиционно принято выделять четыре подсистемы, соответствующие основным функциям управления человеческими ресурсами: подбор персонала, обучение и развитие персонала, оценка персонала и вознаграждение персонала.

Каждая организация в работе с персоналом решает одни и те же основные задачи, вне зависимости от специфики деятельности. Во-первых, каждая организация привлекает необходимые для достижения ее целей человеческие ресурсы, то есть сотрудников. Во-вторых, все без исключения организации проводят обучение своих сотрудников, чтобы объяснить стоящие перед ними задачи и привести их навыки и умения в соответствие с этими задачами. В-третьих, организации осуществляют оценку участия каждого из сотрудников в достижении стоящих перед организацией целей. В-четвертых, каждая из организаций в той или иной форме вознаграждает своих сотрудников, то есть каким-то образом компенсирует затраты времени, энергии, интеллекта, которые они несут, работая над достижением организационных целей.

Перечисленные задачи актуальны для любой организации, хотя их острота и формы решения могут различаться. Для их успешного решения каждая организация должна разработать и внедрить особые методы, процедуры, программы, которые в своем единстве будут представлять систему управления человеческими ресурсами, деятельность по управлению персоналом.

Именно организация эффективной деятельности персонала и является основной заботой управления персоналом организации и соответственно

менеджера по персоналу. Для достижения этой цели необходимо хорошо представлять себе такие особенности персонала организации:

- особенности индивидуального поведения;
- особенности группового поведения;
- особенности поведения руководителей, членов управленческой команды.

Особенности индивидуального поведения детерминируются многими параметрами, а именно:

- индивидуальные способности, склонности и одаренность - предрасположенность к реализации какой-либо деятельности, ориентация на ее выполнение;

- специфика мотивации - специфика потребностей человека, представление о целях профессиональной деятельности;

- индивидуальные ценности - общие убеждения, вера, мировоззрения, представления о мире;

- демографические - половые и возрастные особенности;

- национальные и культурные особенности - усвоенные в опыте способы, правила и нормы поведения, которые детерминируют конкретные реакции человека в конкретных ситуациях.

Особенности группового поведения связаны со многими параметрами, среди которых основные:

- особенности корпоративной культуры - ценности, правила поведения, характерные для конкретного трудового коллектива;

- феномены групповой динамики - этап развития коллектива, особенности лидерства, способа поведения в ситуации конфликта.

Особенности поведения руководителей являются одной из комплексных проблем, поскольку самих руководителей можно рассматривать как:

- субъектов, имеющих индивидуальные особенности;

- членов некоторой группы, обладающих корпоративной культурой;

- функционеров определенной управленческой технологии, обладающей своими правилами поведения.

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 1: [1, 2, 3, 12]ю

Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Понятие профессии.

Вопрос 2. Понятие квалификации и квалификационных требований.

Методические указания по изучению темы 2

Соотношение понятий "деятельность", "труд", "профессиональная деятельность". Понятие профессии. Типология профессий. Социальные функции профессий. Сферы экономической деятельности. Виды профессиональной деятельности. Глобальные тенденции, определяющие отмирания старых и появления новых профессий. Новые профессии, изменяющиеся профессии, отмирающие профессии. Изменение рынка труда под влиянием новых факторов труда. Позитивные и негативные социальные последствия изменений в сфере профессиональной деятельности. Понятие квалификации и квалификационных требований. Должность, понятие, признаки. Требования к должности. Качественные характеристики функций, выполняемых специалистами в системе управления персоналом. Компетентностная модель специалиста в области управления персоналом. Профессиональные роли специалиста в области управления персоналом. Разработка профессиональных стандартов в области управления персоналом. Национальная рамка квалификаций. Профессиональный стандарт специалиста в области управления персоналом. Система добровольной сертификации. Сертификация специалистов в области управления персоналом. Центры оценки квалификаций.

Вопрос 1. Понятие профессии

Профессия (лат. *professio* — объявляю своим делом) — в современной науке существует несколько интерпретаций данного понятия:

1) совокупность специальностей, необходимый минимум знаний, умений и навыков, по которым человеку обеспечивается возможность обучения в соответствии и по профилю учебного заведения;

2) род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием;

3) большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности. В обществе существует иерархия профессий, зависящая от степени сложности и ответственности выполняемой работы. Она отражается в общественном сознании в виде престижа профессии. Совокупность профессий и их взаимосвязь образуют профессиональную структуру общества. Поскольку профессиональное разделение труда связано с его общественным разделением (на умственный и физический, аграрный и индустриальный, организаторский и исполнительский и т. д.), постольку профессиональная структура связана и взаимодействует с социальной структурой.

В современной российской социологии (А. Г. Здравомыслов, Г. В. Осипов, В. Г. Подмарков, М. Х. Титма, Ж.Т. Тощенко, И. И. Чангли, О. И. Шкаратан) сложились два наиболее распространенных подхода к исследованию профессий. Первый можно назвать "деятельностным", поскольку основным признаком профессии в его рамках считается особый вид трудовой деятельности, выделившийся в процессе общественного разделения труда. В рамках второго подхода акцентируется внимание на носителе профессии — человеке. Этот подход можно назвать "личностно-квалификационным", поскольку для его сторонников главным признаком профессии выступает уровень подготовленности личности к специальному виду занятий, что находит выражение в некоторой совокупности навыков и умений, определяемых спецификой трудовой деятельности. Весьма важен подход к профессии как к одному из основных "стратификационных" факторов, регулирующих отношения равенства - неравенства в обществе и определяющих социальный статус

индивида и социальной группе. Объектом исследования при этом становятся конкретные профессиональные общности, их место и роль в трансформации российского общества.

Итак, профессия проявляет себя и как вид специализированной деятельности, и как совокупность знаний, умений, навыков, и как особый вид социальной общности. Любой специализированный вид деятельности для приобретения статуса профессии проходит процесс институционализации, который предполагает: наличие общественной потребности в специализации деятельности для более эффективного удовлетворения общественных нужд; формирование специальных требований, норм и стандартов, характеризующих данный вид деятельности; определение характера способностей, знаний и навыков индивидов, необходимых для выполнения данного вида деятельности; появление методов и способов определения таких способностей и обучения специальным профессиональным знаниям, приемам и навыкам; формирование стимулов и мотивов занятия именно этим видом деятельности, что связано с престижем профессии, ее способностью быть основным источником дохода; выделение определенных профессиональных интересов, ценностей, норм, стилей и образцов поведения, профессиональных ролей, способствующих сплочению людей по признаку принадлежности к данной профессии и конкретной профессиональной общности; выявление особых профессиональных организаций для защиты этих интересов (объединения, союзы и т. п.).

Завершение процесса институционализации профессии выражается в формировании профессиональных общностей. Воспроизводство единства профессиональных интересов, ценностных ориентации, образцов поведения и всего образа жизни, присущих данной общности, обеспечивается именно институтом профессии. Возникновение и развитие профессии является результатом влияния целой совокупности факторов, среди которых особая роль принадлежит институту образования, прежде всего, высшего профессионального образования, обеспечивающего подготовку профессионалов высокого уровня квалификации, воспроизводство профессиональных кадров.

Возникла синтетическая научная дисциплина, изучающая профессии, — профессиология. В рамках этой дисциплины профессия может быть описана с помощью системы признаков, характеризующих данный вид труда, а также конкретных требований к работнику той или иной профессии.

Вопрос 2. Понятие квалификации и квалификационных требований

Квалификация в английском языке трактуется как *quality* – качество, в смысле степени проявления достоинств; в ср. латинском языке – *qualificatio* от латинского *qualis* – какой, какого качества, + *facere* – делать.

Прежде всего, подчеркнем, что, как правило, различают квалификацию человека (выпускника образовательной организации, работника, физического лица) и квалификацию работы (профессиональной деятельности, ее вида, отдельной трудовой функции). Квалификация работы представляет собой характеристику данного вида работы, устанавливаемую по степени ее сложности, точности и ответственности, что нашло свое отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации. Оба вида квалификации тесно взаимосвязаны.

Понятие квалификации человека практически постоянно сопровождает его: студента, выпускника программ среднего профессионального и высшего образования; слушателя, выпускника программ дополнительного профессионального образования; работника в рамках корпоративного обучения и т. д., в целом – при непрерывном профессиональном образовании в течение всего периода трудовой деятельности, жизнедеятельности.

В научной и методической литературе, различных словарях подходов к пониманию квалификации, как важнейшей социально-экономической характеристики человека, как характеристики его профессиональной деятельности или подготовленности к ней, соответствующих определений этого понятий достаточно много.

Формальная квалификация (подтвержденная дипломом) как свойство рабочей силы – один из первичных показателей, свидетельствующих об уровне профессиональной подготовленности работников. Уровень же подготовленности работника характеризуется степенью его возможного

соответствия сложности труда на конкретном рабочем месте, которая, в свою очередь, определяется как квалификация работ. Под оценочной квалификацией (или квалификационным потенциалом, имеющимся у отдельного лица) понимают совокупность возможностей выполнения работником определенной работы: компетенций, знаний, умений и навыков, позволяющих выполнять определенные виды работ наилучшим способом. Таким образом, квалификация работника напрямую связывается с содержанием профессиональной деятельности, работ на его рабочем месте, но не более того.

За рубежом в системе профессионального образования иногда выделяют такие компоненты квалификации как уровень, нагрузка, качество, профиль, результаты обучения, каждый из которых раскрывается именно с позиций этой системы. Так, например, результаты обучения показывают, какие выпускник получил знания, умения, какую работу может выполнять с учетом степени понимания и подготовленности к ней. В рекомендациях Еврокомиссии по использованию Европейской рамки квалификаций результаты профессионального образования определены как совокупность знаний, умений и/или компетенций, освоенных человеком, которые он может продемонстрировать по завершении обучения.

Таким образом, квалификация выпускника определяет навыки обучения, общения, способность формировать суждения, а также знания и понимание и умение их применять. В свою очередь, "заточенная" на образование национальная рамка квалификаций в западных странах показывает, как взаимодействуют все квалификации, составляющие систему образования, и как обучаемые могут перемещаться (по горизонтали и вертикали) среди квалификаций.

В нашей стране Министерством образования и науки РФ принят следующий подход: планируемые результаты освоения образовательной программы – компетенции обучающихся, планируемые результаты обучения по каждой дисциплине (модулю) и практике – знания, умения, навыки и(или) опыт деятельности. Это корреспондируется с трактовкой результатов

профессионального образования, обучения в современных словарных изданиях, например, 1) общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному виду/уровню образования и квалификации, а также способность к их постоянному обновлению и совершенствованию; 2) социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников различных профессиональных образовательных программ. Соотносятся с требованиями к образованию и обучению, необходимыми умениями и знаниями, отраженными в профессиональных стандартах.

Продолжая анализ, отметим, что многие исследователи рассматривают квалификацию со следующих позиций – как необходимое условие для выполнения конкретной задачи и как процесс его получения. При этом, когда говорят о квалифицированном работнике, то обычно имеют в виду, что он соответствует требованиям для выполнения данной задачи. Отсюда можно сделать вывод, что направленность и объекты применения квалификации выпускника образовательной организации и работника несколько различаются.

Считается, что квалификации выпускников, которые актуальны только для конкретной области рынка труда, утрачивают востребованность гораздо быстрее, чем квалификации, ориентированные на все основные цели образования.

Понятие "профессиональная квалификация" фигурирует в ряде проектов нормативных правовых актов, в части в проекте Закона "Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", хотя и здесь во главу угла поставлены знания, умения, навыки, а не уровень профессиональной деятельности. То же относится к определению понятия профессиональной квалификации, данному в документах, утвержденных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Протокол № 10 от 20.05.2015 г.): знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции.

В любом случае профессиональная квалификация выпускника, работника, другого физического лица может быть получена в результате профессионального обучения и (или) профессионального образования (основного и(или) дополнительного и (или) опыта работы, а ее подтверждение планируется осуществлять в ходе специального профессионального экзамена.

При этом профессиональные квалификации, как обобщенные единицы сертификации, должны четко "вытекать" из профстандартов. Это необходимо для определения набора трудовых функций, выполнение которых подлежит сертификации (оценке), и он может быть различным для разных профессиональных квалификаций.

Очевидно, что современные квалификационные требования являются основой для создания эффективной системы профессионального образования и обучения.

При принятом в нашей стране подходе квалификационные требования вытекают из параметров профстандартов, в том числе из отраженных в них необходимых умений и знаний, которые, в свою очередь, на законодательном уровне являются основой формирования требований ФГОС профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции.

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 2: [1, 2, 3, 12].

Тема 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Компетентность как интегральная характеристика менеджера по персоналу.

Вопрос 2. Корпоративная модель компетенций.

Методические указания по изучению темы 3

Личностные предпосылки к освоению профессии менеджера по персоналу: личностные регуляторы выбора профессии, профессиональная пригодность и профессиональное призвание. Профессионально важные качества менеджера по персоналу: понятие, классификация. Профессионально-деловые, организационно-управленческие, интеллектуальные, коммуникативные качества. Важнейшие психофизиологические характеристики: работоспособность и стрессоустойчивость. Компетентность как интегральная характеристика менеджера по персоналу. Профессионально-личностные качества. Построение модели компетенций. Структура компетентностной модели. Корпоративная модель компетенций.

Вопрос 1. Компетентность как интегральная характеристика менеджера по персоналу

Молодой специалист должен исполнять определенные должностные обязанности. Чем шире номенклатура должностей, которые он может занять после получения диплома об окончании высшего образовательного учреждения, чем меньше период адаптации к каждой из них и, наконец, чем качественнее он может выполнить порученную работу, тем лучше соответствует своему предназначению вуз.

Развитие в последние десятилетия маркетингового подхода вначале за рубежом, а затем и в России придает этому процессу еще более четкую форму и функциональную направленность. Треугольник вуз – работодатель – государство приобретает классические рыночные позиции производителя – продавца, потребителя – заказчика, контролера – эксперта.

Однако в состоянии ли работодатель всесторонне описать характеристики, необходимые для работы по конкретной должности в частности, а тем более создать образ требуемого соискателя в целом? Во всяком случае, многие специалисты ставят под сомнение такую способность. Ведь эти требования зачастую неформализованы, субъективны, иногда эмоциональны.

В первую очередь работодатель ориентируется на требования, разработанные соответствующими государственными органами и (или) вузом; во-первых, общие квалификационные требования, предъявляемые целому перечню профессий, во-вторых, требования к знаниям смежных областей деятельности; в-третьих, требования к номенклатуре профессий и специальностей. Причем под требованиями к специализации и совмещению специальностей подразумеваются дополнительные знания и дополнительное образование. Соответственно в качестве общих квалификационных требований работодатели называют: знание теории; умение работать самостоятельно; опыт работы по данной специальности; компьютерную грамотность; знание иностранных и национальных языков, вождение автомобиля.

Квалификационные характеристики, регламентируемые российским государственным стандартом, включали следующие положения:

- область профессиональной деятельности;
- объекты профессиональной деятельности;
- виды профессиональной деятельности;
- задачи профессиональной деятельности;
- квалификационные требования.

В нашей стране соотнесение должностных характеристик и вузовских требований представляло особую проблему. В первую очередь речь идет о детализации квалификационных требований (профессиональных стандартов) к специалисту. Общая структура стандартов имеет четкую последовательную схему, определяющую весь комплекс требований, предъявляемых к работникам, причем в них содержится перечень ключевых навыков и знаний, необходимых для выполнения каждой из названных должностных обязанностей.

Среди качеств, отличающих профессионала от дилетанта, чаще всего выступают:

- понимание сущностных основ профессиональной деятельности;
- способность к рефлексии, осмыслению деятельности;

- умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне профессионального видения;
- полнота охвата предмета и умение моделировать систему профессиональной деятельности;
- высокая скорость выполнения профессиональных действий с включением интуитивных процессов;
- новизна и оригинальность деятельности на фоне отказа от стереотипов;
- снятие психологических барьеров и защитных механизмов;
- непрерывность и неиссякаемость процессов творчества;
- бессознательное регулирование (автоматизм) профессиональной деятельности.

Так, на основании соотнесения признаков мастерства (тракуемого как общий уровень профессиональных умений в определенной области) и специфического профессионализма деятельности (определяемого через высокий уровень саморегуляции) В. Г. Зазыкин выводит следующие характеристики профессионализма:

- высокая продуктивность, или эффективность деятельности;
- высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности;
- оптимальная интенсивность и напряженность труда;
- высокая точность и надежность деятельности;
- высокая организованность;
- низкая опосредованность (как зависимость от внешних факторов);
- владение современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- мобильность высоких показателей деятельности;
- возможность развития субъекта труда как личности;
- направленность на достижение положительных социально-значимых целей.

Понятия "мастерство" и "профессионализм деятельности" соотносятся с понятием "компетентность". Под компетентностью понимается индивидуальная

степень соответствия работника требованиям профессии, или же глубина и характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта. Рассматриваемая в узком смысле профессиональная компетентность включает знания, умения, навыки, а также способы их реализации в деятельности, общении и саморазвитии личности. Профессиональная компетентность, рассматриваемая в широком смысле, включает уровень успешности взаимодействия с окружающей средой.

При таком подходе под "компетенцией" понимается определенный круг задач, которые специалист уполномочен решать, набор функций, которые он обязан выполнять.

Эксперты в области образования утверждают, что знания, мастерство и работающие навыки, приобретенные молодежью в процессе учебы, должны преобразовываться в компетентности, что поможет в дальнейшем разрешать проблемы и отвечать на изменения в экономике и запросы рынка труда.

Вопрос 2. Корпоративная модель компетенций

Система управления по компетенциям способствует поддержанию целостности организации, которая базируется на единых корпоративных стандартах управления, стандартах качества, ценностях и положениях корпоративной культуры. Наиболее востребованной является разработка корпоративной модели компетенций с целью создания и поддержания организационной связанности для компаний, имеющих широкую филиальную сеть или компаний, прошедших стадию "бурного роста". Разработка и внедрение управления по компетенциям может включать:

- создание корпоративного набора компетенций, позволяющего отличать лучших от средних исполнителей;
- определение стандартов исполнения для управленческих и коммуникативно-нагруженных должностей;
- профилирование должностей и разработку методик профилирования;

- разработку и адаптацию технологий оценки;
- создание кадровых баз данных с информацией о требованиях должностей и оценках сотрудника, механизмы работы с данными;
- создание документов, регламентирующих процедуры оценки, хранение информации и доступ к ней;
- разработку мероприятий по развитию необходимых характеристик корпоративной культуры на основе управления по компетенциям.

Корпоративная модель компетенций – избыточный набор компетенций, который позволит составлять профили должностей и сравнивать между собой сотрудников компании. Модель транслирует корпоративную культуру и позволяют учесть основные стратегические ориентиры компании.

Требования к корпоративной модели компетенций:

- отражать стратегию и заданную топ-менеджерами корпоративную культуру;
- максимально охватывать различные ключевые рабочие активности;
- различать высокое и низкое качество выполнения работы;
- компетенции должны быть определены в поведенческих индикаторах на языке компании;
- компетенции должны измеряться количественно;
- компетенции не должны дублировать друг друга или проявлять устойчивую статистическую зависимость;
- модель должна быть отторжима от разработчиков и зафиксирована в методической документации.

Методы, используемые при разработке модели компетенций:

Анализ работ – структурированный сбор информации по определенным критериям о важных компонентах работы компании, подразделения. Проводился в трех направлениях: анализ задач, анализ поведения (поведенческих примеров) при выполнении работы, анализ свойств персонала, необходимых для выполнения этой работы. Методики, используемые в ходе разработки корпоративной модели компетенций:

Прогностическое интервью – проводится с топ-менеджерами компании. С их помощью исследуются связи корпоративной культуры с целями, ценностями и стратегией организации, а также моделями поведения менеджеров в организации. Второй целью интервью является сбор информации о возможных будущих изменениях в организации и их влияние на персонал. Метод позволяет определить компетенции, необходимые для обеспечения развития организации в будущем.

Метод критических инцидентов – метод позволяет собрать данные о событиях, результаты которых оказались важными и значимыми для достижения целей работы. Акцент делается не на повседневных задачах, а на событиях, которые можно разделить по успехам и неудачам. События впоследствии подробно исследуются и позволяют выделить комплексную картину поведения, навыков, качеств личности, необходимых для выполнения работы. Метод позволяет обеспечить богатое содержание работы. Для повышенной различительной способности модели метод критических инцидентов проводится с различающимися по эффективности сотрудниками. После проведения интервью осуществляется качественный анализ поведенческих примеров, классификация поведенческих примеров по компетенциям. На основании поведенческих примеров формируются индикаторы и строятся шкалы измерения компетенций.

Метод анализа задач – метод ориентирован на сбор информации о целях и задачах, решаемых в компании / подразделении, позволяет описать работу в терминах задач – начиная от общей задачи и ее конкретизации. Проводится как с топ-менеджментом, так и с менеджерами среднего звена.

Метод включенного наблюдения в ходе совещаний, наблюдение и участия в работе рабочих групп;

Анализ документов. Содержательно анализируются организационно-распорядительные внутренние и отраслевые документы;

Метод анализа деятельности, ориентированный на свойства личности. Прямой подход к описанию рабочих мест в терминах требований к персоналу.

Позволяет непосредственно выделить качества сотрудников, необходимых для решения тех или иных задач.

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 3: [1, 2, 3, 12].

Тема 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Этика и профессиональная этика: сущность и содержание понятий, функции.

Вопрос 2. Этический кодекс менеджера по персоналу.

Методические указания по изучению темы 4

Этика и профессиональная этика: сущность и содержание понятий, функции. Категории профессиональной этики. Профессионально-этические принципы и нормы. Профессиональная этика менеджера по персоналу. Этический кодекс менеджера по персоналу.

Вопрос 1. Этика и профессиональная этика: сущность и содержание понятий, функции

Этика – (учение о морали, нравственности) – система норм нравственного поведения людей, их общественный долг, их обязанность по отношению друг к другу. Появление профессиональной этики по времени предшествовало созданию научных этических учений, теорий о ней. Профессиональная этика развивалась на основе обобщенной практики поведения каждой профессиональной группы. Профессиональная этика конкретизирует общие моральные и требования применительно к своеобразию соответствующей профессии.

Профессиональная этика базируется на понятиях профессионального долга, фиксирующего служебные обязанности человека и профессиональной чести, отражающего место и роль данной профессии в жизни общества. Предполагается поэтому, если человек честно выполняет свой профессиональный долг, то его деятельность будет социально ориентирована и может рассматриваться как полезная для общества в целом. С точки зрения современной этики в основе профессиональной этики лежит принцип гуманизма, т.е. любая деятельность имеет смысл тогда, когда она имеет в виду благо человека. Это то общее, что заключено в профессиональной морали. В тоже время в различных сферах деятельности существуют специфические требования этике поведения участников.

Так, этика в сфере обслуживания содержит следующее:

- культура общения, честность;
- недопустимость круговой поруки, протекционизма.

Основными принципами является ответственность перед клиентами, перед коллегами и обществом.

В современной России ряд профессионально-этических требований зафиксирован в специальных кодексах, что отражает возрастающую роль морально-нравственного регулирования в российском обществе.

В центре этики стоит мораль, т. е. система нравственных отношений между людьми в обществе. Различают этику общечеловеческую (универсальную) и профессиональную.

Профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности. То есть, профессиональная этика – это кодекс поведения, которые представляется наилучшими с точки зрения выполнения работником своих служебных обязанностей в той или иной профессиональной сфере. Этикой деловых отношений является профессиональная этика, регулирующей систему отношений между людьми в сфере бизнеса.

Основным принципом, составляющим основу этики деловых отношений, является так называемый "золотой стандарт": в рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, руководству и клиентам таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе.

Вообще принципы – это абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, верно формировать свое поведение, свои действия, свое отношение к чему-либо.

Принципы деловой этики:

1. Справедливость при наделении сотрудников необходимыми для работы ресурсами (денежные, материальные);
2. Требуется обязательного исправления этического нарушения независимо от того, кто и когда оно было допущено;
3. Принцип максимума прогресса (действие сотрудника этично, если способствует развитию организации с моральной точки зрения);
4. Принцип минимум прогресса (наоборот);
5. Толерантность (терпимость к традициям, моральным устоям других организаций);
6. Равнопризнание как коллективных, так и индивидуальных мнений в принятии решения;
7. Не следует бояться иметь свое мнение при решении любых служебных вопросов;
8. Никакого насилия (принуждения);
9. Этические стандарты должны внедряться в жизнь только с помощью непрекращающихся усилий со стороны руководства и сотрудников;
10. Необходимость стремиться к бесконфликтности и т. д.

Эти принципы служат основанием для выработки каждым сотрудником собственной личной этической системы.

Вопрос 2. Этический кодекс менеджера по персоналу

Этика менеджера по персоналу является составной частью профессиональной этики. Это непосредственно связано с тем обстоятельством,

что те вопросы, которые должен решать менеджер по персоналу в ходе своей профессиональной деятельности выходят далеко за пределы тех вопросов, которые решаются средствами универсальной этики.

Этика менеджера по персоналу, являясь частью профессиональной этики, изучает такие аспекты развития профессиональной морали, которые в своей сущности представляют собой конкретизацию универсальных нравственных принципов и норм в сфере осуществления своей профессиональной деятельности.

Профессиональная мораль возникает с общественным разделением труда, положившим начало профессиональному обособлению социальных групп.

С образованием профессиональных групп возникает социальная потребность в регулировании отношений людей внутри данных групп. Первоначально это был небольшой круг профессий, которые в процессе дальнейшей специализации труда все больше дифференцировались, в результате чего возникали все новые профессии.

В зависимости от конкретных исторических условий на первый план выдвигается та или иная сторона профессиональной деятельности. Отношение к ней общества определяет ее ценность.

Чем же обусловлена нравственная оценка профессии?

Во-первых, тем, что данная профессия дает объективно для общественного развития. Во-вторых, тем, что эта профессия дает человеку субъективно, в смысле нравственного на него воздействия.

Всякая профессия, поскольку она существует, выполняет определенную социальную функцию. Представители этой профессии имеют свое общественное назначение, свои функции, свои цели. Та или иная профессия определяет выбор специфической среды общения, которая накладывает свой отпечаток на людей независимо от того, хотят они этого или не хотят.

Внутри каждой профессиональной группы складываются определенные специфические связи и отношения людей. В зависимости от объекта труда, орудий труда, используемых приемов и решаемых задач возникает

неповторимое своеобразие ситуаций, трудностей и даже опасностей, которые требует от человека определенного типа действий, методов, психологических реакций. В каждой профессии рождаются свои моральные "искушения", моральные "доблести" и "потери", возникают определенные противоречия, вырабатываются своеобразные способы их разрешения.

В профессиональной деятельности человек вовлекается с его субъективным миром чувств, переживаний, стремлений, нравственных оценок, со своим образом мышления. Среди многообразных ситуаций в профессиональных отношениях начинают выделяться наиболее типичные, которые и характеризуют относительную самостоятельность профессии, ее моральную атмосферу. А это, в свою очередь, обуславливает специфику поступков людей, своеобразие их норм поведения.

Таким образом, как только профессиональные отношения приобрели качественную устойчивость, это привело к формированию особых нравственных установок, соответствующих характеру труда, т. е. к возникновению профессиональной морали с ее исходной клеточной нормой, отражающей практическую целесообразность определенных форм взаимоотношений, как между членами профессиональной группы, так и между самой группой с обществом.

Этика менеджера по персоналу, несмотря на то, что он по своей теоретической сущности и отражает особенности профессиональной этики, имеет и определенные, специфические особенности. В частности, такие авторы, как Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина, считают, что специфические особенности профессиональной этики, которые находят отражение в работе менеджера по персоналу, сложились в силу того, что данная профессия регулирует отношения в области управления человеческим ресурсами.

Исходя из данного положения, на наш взгляд, вытекает закономерный вывод о том, что роль моральных регуляторов в рамках данной профессии.

Второй очень важной этической составляющей в ходе осуществления профессиональных обязанностей менеджера по персоналу является репутация профессионала.

Репутация профессионала, накопленный им социальный и моральный капитал во многом определяют успешность его деятельности в профессиональных сетях.

Поскольку сетевые формы организации подразумевают переход на контрактные (как правило, срочные) формы привлечения персонала, то работу с ним менеджер по персоналу обязан строить на основе не только формальных и неформальных методов контрактации, но и используя приемы психологического контракта. Установление атмосферы взаимного доверия является ключом к эффективной деятельности всей системы кадрового менеджмента, обязательно включающей не только штатных работников кадровых служб, но и практически весь менеджерский корпус корпорации, а также внешних консультантов.

Методические материалы по теме 4

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 4: [1, 2, 3, 12].

Тема 5. Развитие профессионализма. Профессиональное становление

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Профессиональная пригодность и профотбор.

Вопрос 2. Понятие профессионального становления

Методические указания по изучению темы 5

Профессиональная пригодность и профотбор. Понятия "профессиограмма", "психограмма". Определение типа личности по методике Дж. Голланда. Способности в профессиональной деятельности. Понятие профессионального становления. Этапы профессионального становления. Периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова. Признаки профессионализма. Уровни профессионализма по А. К Марковой. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Профессиональный рост и профессиональная карьера личности. Профессиональные кризисы. Профессиональное выгорание и профессиональные деформации: сущность, признаки, пути преодоления.

Вопрос 1. Профессиональная пригодность и профотбор

Профессиональная пригодность - это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью.

Основными структурными компонентами пригодности человека к работе являются:

- гражданские качества (моральный облик, отношение к обществу). В некоторых профессиях недостаточное развитие именно этих качеств делает человека профессионально непригодными (учитель, воспитатель, судья, руководитель);

- отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда, так называемая профессионально-трудовая направленность личности;

- общая дееспособность (физическая и умственная): широта и глубина ума, самодисциплина, развитый самоконтроль, бес-корыстная инициатива, активность;

- единичные, частные, специальные способности, т. е. качества, необходимые в определенных видах деятельности: память на ароматы для кулинара, звуковысотный слух для музыканта, для конструктора - пространственное мышление и т. п.;

- знания, навыки, опыт, выучка в данной профессиональной области.

Из этого следует, что творцом профпригодности является сам субъект при условии его высокой активности.

Критерии профпригодности

1. Медицинские показатели. Внимание обращается на ряд противопоказаний, которые могут предопределить снижение надежности в работе и способствовать развитию заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью. К ним относятся: противопоказания в отношении психического здоровья, в отношении состояния нервной системы, слуха, зрения, сердечно-сосудистой и дыхательной систем и т. д. (например, к водителям предъявляются требования в отношении нервно-психического здоровья, остроты зрения, цветоощущения);

2. Образовательный уровень. Отбор по данным образовательного ценза, по конкурсным экзаменам направлен на выделение тех лиц, знания которых обеспечивают успешное овладение или выполнение данных профессиональных обязанностей;

3. Психологический отбор предназначен для выявления лиц, которые по своим способностям и индивидуальным психофизиологическим возможностям соответствуют требованиям, предъявляемым спецификой обучения и деятельности по конкретной специальности.

Профотбор - это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны

к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

Этапы профотбора

Первый этап включает психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку. Информация о профессии обобщается в профессиограмме. Затем оценивают степень значимости различных психических свойств и качеств личности для эффективного выполнения данной деятельности. Например, для машиниста тепловоза - способность человека сохранять в условиях длительного монотонного воздействия высокий уровень готовности к экстренным действиям, сохранять бдительность, а для водителя - психофизиологические качества, наиболее сильно влияющие на безопасность движения: внимательность, быстрота ориентировки и предвидения.

Второй этап отбора включает выбор психодиагностических методов исследования.

Существуют самые различные тесты, например, тесты для выявления интересов, склонностей, предпочитаемых форм деятельности, тесты для установления принадлежности человека к тому или иному психологическому типу или типу нервной системы, темперамента; тесты для выявления уровня развития определенных способностей памяти, мышления, внимания, восприятия человека, для выявления одаренности. Этой батареи тестов достаточно для установления возможностей использования того или иного человека в той или иной профессиональной деятельности.

Третий этап отбора предполагает психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных с акцентом на оценку личностных характеристик; о возможности целенаправленного совершенствования и компенсации профессионально значимых качеств (с учетом времени, отводимого на обучение); вероятность адаптации к профессии, возможности появления экстремальных ситуаций и воздействий.

Оценивая профпригодность, в профотборе иногда ориентируются прежде всего на поиск лиц с высоким уровнем развития психологических качеств, наиболее важных для достижения успеха в обучении и выполнении профессиональной деятельности (подход по максимуму). Порой более эффективным является иной подход, когда стараются главным образом выявить и устранить лиц с низкими показателями по профессионально важным качествам (подход по минимуму). Выявление лиц с показателями "ниже среднего" уровня позволяет вероятностно прогнозировать их неудачи в обучении и деятельности и рекомендовать им специальную психофизиологическую тренировку или выбор другой профессии. При реализации подхода по минимуму минимально допустимые показатели тестов могут быть четко определены требованиями профессии (например, лучше не добрать абитуриентов при обучении летчиков, чем принимать лиц с показателями, на основании которых можно вероятностно прогнозировать их низкую успешность и надежность в работе).

Применение тестов с целью прогнозирования профессиональной пригодности может осуществляться только на основании аналитического, синтетического и комплексного подходов. Аналитический подход предусматривает изучение и оценку отдельных психологических показателей (например, внимания, памяти, двигательной координации и т. п.), важных для успешности обучения и деятельности в избранной профессии. Синтетический подход предусматривает изучение целостной деятельности или важных ее элементов, и поэтому в рамках этого метода применяются различные аппараты, с помощью которых моделируются такие элементы и целые профессиональные операции. Комплексный подход заключается в объединении аналитического и синтетического методов и в изучении некоторых психических процессов как в раздельном их проявлении, так и в условиях целостной деятельности, где они могут выступать с иными качественными и количественными показателями.

В ряде случаев целесообразно проводить двухэтапный отбор: вначале проводят отбор по тестам (первый этап), который, как правило, не требует больших затрат времени, а затем кандидаты, успешно прошедшие отбор по

тестам, проходят отбор на рабочих местах (второй этап), где в течение нескольких часов или дней они выполняют профессиональные обязанности, и через каждые 2 часа ведется контроль изменения показателей качества деятельности человека.

Отечественный и зарубежный опыт профессионально-психологического отбора продемонстрировал его высокую производственную и экономическую целесообразность: использование отбора позволяет снизить отсев обучающихся в учебных заведениях из-за профессиональной неспособности на 30-50 %, увеличить надежность работы систем управления на 10-25 %, сократить аварийность на 40-70 %, уменьшить стоимость подготовки специалистов на 30-40 %.

Следует учитывать, что профпригодность - интегральное качество, которое необходимо выявлять, развивать. В этой связи встает проблема психологического сопровождения, связанного с выбором профессии, определением профессиональной пригодности и созданием условий для успешного овладения человеком той или иной сферой профессиональной деятельности.

Вопрос 2. Понятие профессионального становления

Профессиональное становление — это, с одной стороны, процесс формирования отношения к профессии, степень эмоционально-личностной вовлеченности в нее, с другой — накопление опыта практической деятельности, профессиональное совершенствование и приобретение мастерства.

В процессе профессионального становления можно выделить такие этапы: формирование профессиональных намерений, профессиональное обучение, вхождение в профессию, частичную или полную реализацию в самостоятельной трудовой деятельности. Результатами каждого этапа профессионального становления являются соответственно выбор профессии, профессиональная компетентность (обученность, умелость), профессиональное мастерство и творчество.

Возрастное и профессиональное развитие человека как субъекта труда можно представить в виде этапов.

1. Стадия оптанта (желание, избрание).

2. Стадия профессиональной подготовки, адепта. Формируется профессиональная пригодность.

3. Стадия адаптанта. Адаптация, привыкание молодого специалиста к работе.

4. Стадия интернала. Это опытный работник.

5. Стадия мастерства. Работник решает и трудные задачи, выделяется среди коллег. Он обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности.

6. Стадия авторитета. Это мастер своего дела, хорошо известный даже за пределами профессионального круга.

7. Стадия наставника. Передача опыта коллегам.

Итак, основные стадии жизненного пути, связанные с выбором профессии: оптанта – адепт – адаптанта – интернал – мастер – авторитет – наставник.

Выбор профессии в соответствии со своими способностями и возможностями (профессиональное самоопределение) должен быть сделан к моменту окончания общеобразовательной школы. Выпускник школы далее приобретает профессиональное образование - профессиональную обученность. И уже в процессе профессиональной деятельности формируется профессиональная компетентность. Термин "компетентный" в словаре С. И. Ожегова толкуется как "знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области".

Профессионал – это специалист в определенной области трудовой деятельности, достигший требуемого уровня мастерства для эффективного выполнения предписанных задач. Это работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти

способ ее решения. Профессионалы составляют основу организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на развитие.

Под профессиональной компетентностью понимается глубокое знание дела и свободное владение содержанием профессионального труда, а также осознание соответствия этого труда своим возможностям. Таким образом, профессиональная компетентность включает профильную обученность, умелость и воспитанность, адекватную самооценку.

Ряд компетенций, которым придается особое значение в профессиональном образовании:

- социальная компетенция – способность брать на себя ответственность, совместно с другими людьми вырабатывать решение и участвовать в его реализации, проявление сопряженности личных интересов с потребностями предприятия и общества;

- коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Интернет;

- социально-информационная компетенция, характеризующая владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;

- когнитивная компетенция – готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию;

- специальная компетенция – подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, оценке результатов собственного труда.

Профессиональная компетентность зависит от многих факторов. Один из них - уровень теоретической и практической подготовки, а также технологической культуры, достигнутый за годы профессионального обучения.

Следующая ступень профессионального становления личности - профессиональное мастерство как высший уровень овладения профессиональной деятельностью. Профессиональное мастерство не сводится только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Процесс овладения мастерством есть одновременно и процесс формирования личности человека, его интересов, нравственных ценностей и идеалов.

Профессиональное мастерство обусловлено следующими личностными качествами:

- профессиональные знания и умения, обеспечивающие успешное выполнение сложной трудовой деятельности;
- высокий уровень общей и технологической культуры;
- профессиональная мобильность;
- профессиональная самостоятельность;
- стремление к самосовершенствованию;
- творческий подход к работе.

Прогрессивная стадия профессионального развития личности, прежде всего, связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры необходимых способностей, знаний, умений, навыков. В профессиональной деятельности удовлетворяются все потребности, но способы их удовлетворения могут быть различны.

Формирование мотивов специалиста связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления. Традиционно выделяют две группы мотивов трудовой деятельности: внутренние мотивы, связанные с самим процессом труда, и внешние мотивы, находящиеся вне его содержания. В первом случае, процесс труда доставляет человеку радость и удовольствие, активизирует личность на приобретение новых знаний и навыков, развитие профессиональных способностей. Во втором случае, в качестве мотивов выступают важные для личности факторы, например, материальная выгода, социальное признание.

Качество профессионального мастерства предполагает элемент профессионального творчества. Профессиональное творчество - это создание человеком нового, оригинального продукта в ходе профессиональной деятельности. Творчество в профессиональной деятельности может способствовать развитию как самого процесса деятельности, так и его содержания. Любая творческая деятельность, в том числе профессиональная, это создание объективно и субъективно нового. Профессиональное творчество, как правило, начинается с создания субъективно нового.

Методические материалы по теме 5

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 5: [1, 2, 3, 7, 12].

2 Методические указания для подготовки к практическим работам

Тема 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 1

Вопросы для обсуждения:

1. Сформулируйте (в письменном варианте) собственные цели выбранной специальности "Управление персоналом в организации".

2. Ваше представление о современном управленце персоналом (какими должен обладать интеллектуальными, профессиональными, психологическими, организационными и другими качествами)?

3. Какие объективные и субъективные факторы влияют на качество и уровень работы современных управленцев с персоналом?

4. Менеджеры, с которыми Вам приходится чаще всего сталкиваться на практике, соответствуют Вашим представлениям об эффективном менеджере?

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 1: [1, 2, 3, 12].

Тема 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2

Вопросы для обсуждения:

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов)?

2. Какие принципы относятся к основным принципам школы научного менеджмента, где управление организацией рассматривается как специально организованная деятельность?

3. В каком подходе к управлению персоналом считается, что люди трудятся не для удовольствия, а по необходимости, а основная цель труда – зарабатывание денег?

4. Как вы думаете, какие экономические, культурные, психологические особенности ниже приведенных стран способствуют выделению указанных качеств управленцев?

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 2: [1, 2, 3, 12].

Тема 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3

Вопросы для обсуждения

1. Каковы принципы работы "специалиста по управлению персоналом"?
2. Перечислите функции службы управления персоналом.
3. Какие организационные структуры службы управления персоналом вам известны?
4. Каковы стандартные задачи профессиональной деятельности "специалиста по управлению персоналом"?

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 3: [1, 2, 3, 12].

Тема 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 4

Вопросы для обсуждения

1. Знание как фактор профессионализма.
2. История развития управления персоналом как области профессиональной деятельности.
3. Этические принципы профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
4. Какие требования, предъявляют к работе "специалиста по управлению персоналом"?

Методические материалы по теме 4

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 4: [1, 2, 3, 12].

Тема 5. Развитие профессионализма. Профессиональное становление

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 5

Вопросы для обсуждения

1. Какие Вы видите в себе задатки хорошего управленца? (перечислите эти качества)

2. Какие способы решения стандартных задач профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе "специалиста по управлению персоналом" вам известны?

3. Специалист и менеджер по персоналу: сходство и различие.

Методические материалы по теме 5

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Введение в профессию.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 5: [1, 2, 3, 7, 12].

3 Методические указания по выполнению контрольной работы

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения выполняют контрольную работу по дисциплине "Введение в профессию".

Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения студентами дисциплины и способствует привитию навыков анализа

показателей по труду; оценки эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.

Контрольная работа включает раскрытие теоретических вопросов и решение задачи. Допуск к защите представленной студентом контрольной работы осуществляется оценкой "зачтено". Оценка "зачтено" выставляется, если все теоретические вопросы раскрыты в полном объеме, решена задача. В противном случае контрольная работа оценивается как "не зачтено", и она возвращается на доработку. Защита контрольных работ студентами заочной формы обучения служит основанием для допуска к зачету.

Вариант контрольной работы определяется преподавателем произвольно.

Задания по контрольной работе

Вариант № 1

Ваши ответы на решение следующих вопросов:

На отчетно-перевыборной профсоюзной конференции коллектива достаточно крупного предприятия администрацией, работниками, акционерами на повестку дня был вынесен ряд вопросов, затрагивающих компетенцию кадровых служб, состоящих из 8 инспекторов и 4 старших инспекторов. В частности:

а) может и должна ли кадровая служба участвовать в установлении размера заработной платы работников? Каким образом?

б) должны ли линейные руководители подчиняться заместителю генерального директора по кадрам в части работы с людьми? Каким образом и применительно к какому кругу вопросов?

в) кто принимает окончательное решение о назначении на должность, о переводе и увольнении работников? Как поступать, если линейная администрация, профсоюз и кадровая служба не сойдутся во мнениях?

г) должна ли кадровая служба участвовать в решении социальных проблем, возникающих в коллективе? Каким образом и в рамках каких прав? Необходимо ли для этого специальное разрешение?

д) может ли линейная администрация участвовать в процессе подготовки и повышения квалификации кадров? В какой форме?

Вариант № 2.

"Отборочное интервью при устройстве на работу на предприятие рыбной отрасли". Условия и правила: в учебной группе формируется отборочная комиссия из трех человек: преподавателя и двух студентов, остальные студенты выступают в роли претендентов на вакантные должности. Ведущий объявляет о конкурсном наборе в службу персонала во вновь создаваемый филиал предприятия рыбной отрасли по вылову рыбы в следующие группы:

- а) планирования и найма сотрудников;
- б) мотивации, стимулирования и оплаты труда;
- в) трудовых и дисциплинарных отношений;
- г) профориентации и социальной адаптации;
- д) подготовки и продвижения кадров;
- е) изучения и оценки кадров;
- ж) повышения качества трудовой жизни;
- з) охраны труда и техники безопасности (количество групп можно сократить до двух).

Для отбора претендентов используется интервью, которое проводит специальная отборочная комиссия. Каждому кандидату дается 5 минут на подготовку и 10 минут на выступление. В своем выступлении он должен:

- охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе, объяснить свой выбор конкретной группы;
- продемонстрировать профессиональную компетентность, а именно, рассказать каким способом решения задач профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе "специалиста по управлению персоналом" он отдает предпочтение;
- рассказать о том, что нового и полезного он может принести предприятию рыбной отрасли по вылову рыбы.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов в специальных карточках по пятибалльной системе.

Набравший наибольшее количество баллов объявляется победителем, т. е. будет принят на работу.

Вопросы для устного опроса:

1. Назовите профессиональные качества, требуемые менеджеру по персоналу для успешной работы.

2. Поясните модель компетенций современного менеджера по персоналу.

3. Какие принципы и требования, предъявляемые к работе "специалиста по управлению персоналом" вам известны. Поясните их.

Вариант № 3.

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

Ответ обоснуйте.

1. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

2. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

3. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.

4. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Вариант № 4.

Как можно большим количеством способов разрушьте данные стереотипы.

1. Если человек работал в определенной сфере, то всю жизнь должен вести свою деятельность именно в ней.

2. Любого человека мотивирует возможность карьерного роста.

Вариант № 5.

Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить реальную заинтересованность кандидата в рассматриваемой работе.

1. Почему вы всегда сотрудничаете с начальниками-женщинами?
2. Какая работа вас устроила бы больше всего?
3. Какое обучение вы намерены пройти в ближайшем будущем?
4. Кем вы себя видите через пять лет?
5. Как и по каким критериям вы собираетесь принимать решение о трудоустройстве на новом месте?
6. Опишите ситуацию, когда вы приняли неправильное решение.
7. Что могло бы вас удержать от смены места работы?
8. Какие выгоды могут получать сотрудники, возлагая на себя дополнительные полномочия?
9. Как вы выявляли причины плохой работы подчиненного?
10. В каком случае вы откажитесь от нашего предложения?

Вариант № 6.

Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить способность кандидата к эффективному выполнению требуемой работы.

1. В чем вы разбираетесь особенно хорошо? Почему вы так считаете?
2. Опишите, пожалуйста, лучшего из ваших руководителей или подчиненных, с кем вам приходилось работать.
3. Назовите, пожалуйста, три ваших основных функции или обязанности на последнем месте работы, по выполнению которых оценивалась успешность вашей деятельности.
4. Является ли честность всегда лучшей политикой?
5. Каких знаний вам не хватает или не хватало на предыдущей работе?
6. Приведите, пожалуйста, пример хорошо подготовленного вами документа.
7. Сколько раз в день вы выгуливаете свою собаку?

8. Как вы чувствовали себя после последнего увольнения?
9. Опишите, пожалуйста, свой рабочий день. Например, вчерашний.
10. Что в ваших прежних коллегам у вас вызывало зависть?

Вариант № 7.

Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить реальную заинтересованность кандидата в рассматриваемой работе.

1. Почему вы всегда сотрудничаете с начальниками-женщинами?
2. Какая работа вас устроила бы больше всего?
3. Какое обучение вы намерены пройти в ближайшем будущем?
4. Кем вы себя видите через пять лет?
5. Как и по каким критериям вы собираетесь принимать решение о трудоустройстве на новом месте?
6. Опишите ситуацию, когда вы приняли неправильное решение.
7. Что могло бы вас удержать от смены места работы?
8. Какие выгоды могут получать сотрудники, возлагая на себя дополнительные полномочия?
9. Как вы выявляли причины плохой работы подчиненного?
10. В каком случае вы откажитесь от нашего предложения?

Вариант № 8.

Проанализируйте рассказ девушки, которая ищет работу. Предложите несколько вариантов профессий, которые подходят ей, исходя из проявившихся в речи индивидуальных особенностей.

"Меня всегда привлекала аналитическая и творческая работа. Когда я поступала в вуз, уже было понятно, что экономическое образование будет востребовано. Моя мама – главный бухгалтер, всю жизнь посвятила этой профессии, и она считала, что мне тоже нужно работать в данной области. Но мне не нравится рутинная работа, когда все делаешь в соответствии с четкими процедурами и налоговым законодательством, когда нет возможности проявить креативность. После 3 курса на практике мне удалось получить работу,

связанную с финансовым анализом и отчетностью. Это показалось интересным, и я решила специализироваться именно в данном направлении. Однокурсница, которой удалось устроиться на предприятие рыбной отрасли, посоветовала искать работу уже сейчас, на 4 курсе с тем, чтобы по окончании вуза у меня был шанс найти действительно хорошее место или сделать карьеру в той организации, в которой начну работать сейчас. Поэтому оплата не является для меня значимым фактором, гораздо важнее – возможность научиться как можно большему и получить опыт работы на предприятии рыбной отрасли".

Вариант № 9.

Работник из города N не имеет перспектив служебного роста в своем регионе. Как он должен поступить, чтобы осуществить желание продвинуться по карьерной лестнице? Предложите, как можно больше вариантов его действий.

Вариант № 10.

Сотрудник, которого в ближайшем будущем планируется выдвинуть на руководящую должность в морском порту, видит в работе начальника только преимущества, но не представляет ее реальных сложностей. Покажите все трудности и ответственность задач руководителя.

4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий.

Оценка на экзамене по дисциплине зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе). При оценке знаний учитывается: уровень сформированности компетенций; уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей; логика, структура и грамотность изложения вопроса; умение связать теорию с практикой.

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

Контрольные вопросы по дисциплине

1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины "Введение в профессию".
2. Связь дисциплины "Введение в профессию" с другими дисциплинами учебного плана.
3. Общие сведения о КГТУ, ИНОТЭКУ и кафедре управления персоналом в отраслях и комплексах.
4. Характеристика профессиональной деятельности выпускника бакалавриата направления "Управление персоналом".
5. Определение профессиональных склонностей деятельности менеджера по управлению персоналом.
6. Основные изучаемые дисциплины.
7. Объекты профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 "Управление персоналом".
8. Виды профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 Управление персоналом.
9. Задачи профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 Управление персоналом.
10. Компетенции выпускника бакалавриата, формируемые в результате обучения.

11. Этические принципы профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
12. Требуемые качества менеджера по персоналу: основные, желаемые, противопоказания.
13. Модель компетенций современного менеджера по персоналу.
14. Принципы и требования, предъявляемые к работе "специалиста по управлению персоналом".
15. Стандартные задачи профессиональной деятельности "специалиста по управлению персоналом".
16. Способы решения стандартных задачи профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе "специалиста по управлению персоналом".
17. Основные типичные функции и задачи службы управления персоналом.
18. Организационная структура службы управления персоналом.
19. Профессиональный состав службы управления персоналом.
20. Деловое общение в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
21. Личные и профессиональные качества, которыми должны обладать сотрудники службы по управлению персоналом.
22. Профессиональный состав службы управления персоналом. Проблемы реформирования российских кадровых служб.
23. Сущность и особенности обучения в вузе.
24. Основные формы обучения в вузе: очная, заочная, очно-заочная.
25. Формы организации учебной деятельности в вузе: лекция, семинарские, практические и лабораторные занятия, конференция, зачет, экзамен, факультативные занятия, консультация.
26. Текущая и итоговая аттестация в вузе: цель, содержание, назначение, предъявляемые требования.

27. Сравнительная характеристика внеаудиторной и самостоятельной работы студентов в вузе.

28. Условия эффективной организации самостоятельной работы студентов в вузе.

29. Основные рекомендации по преодолению трудностей при осуществлении самостоятельной работы.

30. Требования, предъявляемые к выполнению письменных работ в вузе.

31. Общая характеристика научно-исследовательской работы студентов.

32. Общие требования, цели и задачи практик студентов направления обучения "Управление персоналом".

5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является перевод на индивидуальную работу с переходом от формального пассивного выполнения определенных заданий к познавательной активности, с формированием собственного мнения, при решении поставленных проблемных вопросов и задач.

Самостоятельная работа включает воспроизводящие творческие процессы в деятельности студента и организована на следующих уровнях:

- реконструктивный уровень. Самостоятельные реконструктивные работы в ходе которых происходит перестройка решений, составление плана, тезисов, аннотирование. На этом уровне могут изучаться первоисточники, выполняться рефераты. Цель этого вида работ – научить студентов основам самостоятельного планирования и организации собственного учебного труда;

- творческий, поисковый уровень. Самостоятельная творческая работа требует анализа проблемной ситуации, получения новой информации. Студент должен самостоятельно произвести выбор средств и методов решения. Цель

данного вида работ – обучение основам творчества, перспективного планирования, в соответствии с логикой организации научного исследования.

Самостоятельная работа спланирована так, что по мере достижения более глубокого понимания предлагаемой информации и ее применения, студент должен время от времени возвращаться к теоретическим конструктам и практическому инструментарию, стараясь расширять свои знания, развивать умения навыки в области управленческого аудита персонала организации.

Целью самостоятельной работы является освоение бакалаврами фундаментальных знаний, опыта практической деятельности по профессии. Самостоятельная работа должна способствовать развитию ответственности и организованности, а также творческого подхода к решению нестандартных задач.

Самостоятельная работа студентов как планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия в специально отведенное для этого аудиторное и внеаудиторное время, ориентирована на поэтапное закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных на лекционных и практических занятиях и проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения профессиональных знаний;
- формирования умений использовать специальную литературу и инструментарий;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования интереса к учебно-познавательной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев, И. М. Экономика труда. Теория и практика: учеб. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮРАЙТ, 2014. - 670 с.
2. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия): учеб. / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. – 3-е изд., стер. – Москва: Изд.-торг. корпорация "Дашков и К°", 2019. – 291 с.
3. Бердникова, Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т. Б. Бердникова. - Москва: ИНФРА-М, 2007. - 215 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. / Б. М. Генкин. - 7-е изд., доп. - Москва: Норма, 2007. - 447 с.
5. Данилова, А. С. Основы профессиональной компетенции: учеб. пособие / А. С. Данилова, С. В. Здрестова-Захаренкова, О. М. Фёдорова. - Красноярск: Красноярский СФУ, 2016. - 136 с.
6. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика: учеб. / В. В. Коршунов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮРАЙТ, 2014. - 433 с.
7. Кучмаева, О. В. Экономика и социология труда: учеб. пособие / О. В. Кучмаева, О. А. Золотарева, Е. А. Егорова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с.
8. Маслова, В. М. Управление персоналом: учеб. / В. М. Маслова. - Москва: ЮРАЙТ, 2012. - 488 с.
9. Мезенцева, О. В. Экономический анализ в коммерческой деятельности: учеб. пособие / О.В. Мезенцева, А.В. Мезенцева. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2014. - 233 с.
10. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех специальностей и направлений ИФЭМ / сост.: А. Г. Мнацаканян, Ю. Я.

Настин, Э. С. Круглова. - 2-е изд., испр., доп. – Калининград: КГТУ, 2017. - 22 с.

11. Обухович, Н. В. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Н. В. Обухович, М. А. Гильтман. – Тюмень: Тюменский гос. ун-т, 2015. – 198 с.

12. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / И. В. Сергеев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Финансы и статистика, 2006. - 574 с.

13. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2009. - 637 с.

14. Шапиро, С. А. Основы экономики и социологии труда: учеб. пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 271 с.

15. Экономический анализ: учеб. / под ред. Л. Т. Гиляровской. – 2-е изд., доп. – Москва: ЮНИТИ, 2015. – 615 с.

Локальный электронный методический материал

Анжела Леонидовна Маркевич

ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 4,1 Печ. л. 3,6

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
"Калининградский государственный технический университет".
236022, Калининград, Советский проспект, 1