

УДК 378

**ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В
ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ У СТУДЕНТОВ ВУЗА**

Хильман Л.В.

Белорусский государственный университет, г. Минск

Обеспечение современных специалистов навыками, соответствующими квалификационным требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня, является стратегической задачей, от решения которой зависят перспективы роста и развития каждого государства. С изменением наукоемкости процессов на производстве и в сфере услуг повышаются требования к профессиональным навыкам и знаниям специалистов в области экономики и управления.

Учебная дисциплина «Управление персоналом» ставит целью подготовку высокообразованных и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях ин-

форматизации общества и развития новых наукоемких технологий. Организации нуждаются в компетентных специалистах в области кадрового менеджмента, поэтому будущих менеджеров по управлению персоналом нужно обеспечить необходимыми профессиональными навыками.

Современная система образования богата наличием разнообразных технологий, способствующих активизации деятельности студентов, позволяющих эффективно организовывать их учебный процесс и управлять им. Повышение эффективности обучения студентов зависит от умелого подбора и использования разнообразных, наиболее адекватных тематике и ситуации методов обучения, а также от активизации всего учебного процесса. Поэтому в процессе обучения управлению персоналом необходимо использовать активные методы, при которых студенты идентифицируют себя с учебным материалом, включаются в изучаемую ситуацию, побуждаются к активным действиям, переживают состояние успеха и соответственно мотивируют свое поведение.

Как отмечает Х.-Е. Майхнер, при преимущественно пассивном восприятии информации обучаемые сохраняют в памяти: 10% – того, что читают; 20% – того, что слышат; 30% – того, что видят; 40% – того, что слышат и видят.

В то же время при активном восприятии информации они удерживают в памяти: 80% – того, что говорили сами; 90% – того, что делали сами.

Так же необходимо выделить структурные компоненты профессиональной компетенции в области управления персоналом: коммуникативный, аналитический, когнитивный, деятельностный.

- Коммуникативный компонент представлен умением ясно, структурировано излагать информацию, умением отстаивать свою точку зрения, навыком публичного выступления.

- Аналитический компонент - способность студента анализировать информацию о факторах, влияющих на эффективность подбора персонала, проводить анализ результатов оценки персонала.

- Когнитивный компонент предполагает знание критериев, методов и инструментария подбора персонала, методов формирования кадрового резерва и управления карьерой, знание процедур оценки персонала, знание методов выявления потребности в обучении.

- Деятельностный компонент – умение применять методы и инструменты подбора, реализации программ адаптации, разрабатывать программы и процедуры обучения, оценки и развития персонала.

Таким образом, в образовательном процессе при подготовке специалиста в системе высшего образования в области кадрового менеджмента необходимо использовать следующие подходы к обучению студентов:

1. Системный подход создает целостную картину системных связей в профессиональной деятельности при решении профессиональных задач, что обеспечивает повышение качества подготовки специалистов. Системный подход также позволяет упорядочить процесс обучения и правильно сформулиро-

вать цель и задачи совместной работы преподавателя и студентов, так как представлен совокупностью самостоятельных взаимосвязанных компонентов педагогического процесса: -методологического; -содержательного; - операционно-деятельностного; -результативно-диагностического.

2. Компетентностный подход позволяет студентам овладеть получаемыми знаниями в комплексе, формирует у них способности и умения, максимально приближенные к профессиональной деятельности.

3. Деятельностный подход ориентирован на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению к которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность, и включает анализ производственных ситуаций (кейсов), деловые игры, моделирование, организацию профессионально ориентированной учебно-исследовательской работы.

В заключении следует сделать вывод о том, что технология обучения будущих менеджеров управлению персоналом направлена на формирование профессиональной компетенции в области кадрового менеджмента с использованием системы активных форм обучения.