

**ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПО
НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

Фомина Л.В.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

В статье рассматривается опыт Института экономики и управления АПК Красноярского ГАУ по подготовке обучающихся направления 38.03.03 «Управление персоналом» заочной формы обучения. Автор описывает особенности и инновации, внедряемые кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика» в учебный процесс.

Ключевые слова: *управление персоналом, высшее образование, студенты, иностранный язык, человеческие ресурсы, эффективность, защита дипломного проекта.*

**PECULIARITIES OF CORRESPONDENT BACHELORS' TRAINING IN THE DIRECTION 38.03.03
"PERSONNEL MANAGEMENT"**

Fomina L.V.

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

The article deals with the experience of the Institute of Economics and management of agriculture at the Krasnoyarsk state agrarian university for training students in the direction 38.03.03 "Personnel management" of correspondence education. The author describes the features and innovations introduced by the Department of "State, municipal management and personnel policy" in the educational process.

Key words: *personnel management, higher education, students, foreign language, human resources, efficiency, defense of the diploma project.*

Адекватное и профессиональное управление человеческими ресурсами (HRM) или управление персоналом имеет огромное значение для бизнеса любого размера. В современном, быстро меняющемся деловом мире в условиях интеграции, глобализации и информатизации [3], [4] в условиях неопределённости и форс-мажорных обстоятельств, как например, ситуация пандемии по COVID-19, одной из базовых проблем любой компании или предприятия, является подбор и наем квалифицированного персонала, способного обеспечить конкурентоспособность, выживаемость компании на рынке. За специалистами, которые хорошо знают рынок продуктов и услуг, владеют навыками стратегического и тактического планирования, способны принимать правильные решения в условиях неопределенности и риска, ведется настоящая «охота» (англ. – “headhunting”), которую проводят как сами компании и предприятия, так и специальные агентства. Кроме того, такие качества как мобильность, способность быстро адаптироваться к резко изменяющимся условиям, социализироваться в обществе [10], умение выходить из зоны комфорта, проявлять кросс-культурную толерантность [12] и общекультурную компетентность [2], [16], переходить на дистанционные виды работ и осваивать информационные технологии на качественно новом уровне, использовать поисково-изобретательскую деятельность [22], и даже хорошо поставленный голос [20] будущего управленца, как никогда актуальны. Управление персоналом стало очень важной частью процесса менеджмента в XXI веке и получает значимое внимание в управленческих дискуссиях и в бизнес стратегиях большинства организаций. В современном обществе необходимо создать более позитивный и гораздо более высокий уровень взаимодействия между руководством и сотрудником в условиях преобладающего доверия и зависимости, а также в условиях открытой организационной культуры. Кадровая функция должна поощрять создание такого рода среды в организации, а также делать вклад в развитие персонала для повышения компетентности во всей организации, тем самым генерировать мотивацию.

Например, если вы нанимаете сотрудников в бизнес, вы ищете людей, которые соответствуют корпоративной культуре компании, поскольку они будут эффективнее и успешнее, проработают дольше и будут более продуктивными, чем люди, которые не вписываются в корпоративную культуру. Другой пример – вовлеченность. Вовлеченные, и, зачастую, одаренные специалисты [19], более продуктивны, выполняют более качественную работу и делают клиентов счастливее. Это означает, что если мы сможем найти способы сделать сотрудников более вовлеченными, мы

поможет компании. Это то, к чему сводится управление персоналом: оптимизация работы компании за счет лучшего управления человеческими ресурсами. Может показаться немного странным называть людей «человеческими ресурсами», именно поэтому в современном HRM все чаще используют термин “Human capital management” – управление человеческим капиталом. Человеческие ресурсы – это все люди, которые в том или ином качестве работают на организацию или вносят в нее свой вклад. Эти люди составляют рабочую силу компании. Они могут быть, например, постоянными сотрудниками, но также и подрядчиками. Особенно с ростом экономики гигантов, все больше и больше людей начинают работать в организации на контрактной основе, не имея традиционного трудового договора.

Когда мы говорим об управлении человеческими ресурсами, существует ряд элементов, которые считаются краеугольными камнями для эффективной политики управления персоналом. Эти краеугольные камни таковы:

1. Подбор персонала и отбор персонала;
2. Управление производительностью;
3. Обучение и развитие;
4. Планирование преемственности;
5. Компенсация и льготы;
6. Информационные системы в области людских ресурсов;
7. Кадровые данные и аналитика.

Институт Экономики и управления АПК Красноярского ГАУ имеет большой опыт подготовки специалистов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Ранее автор делился опытом по подготовке бакалавров данного направления [8, с. 365-369], в данной статье будет уделено большее внимание подготовке бакалавров заочного отделения. Не секрет, что на заочное отделение обычно поступают не выпускники школ, а взрослые, состоявшиеся люди, как правило, имеющие образование и постоянное место работы. Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» пользуется большим успехом у поступающих, так как позволяет сформировать широкий круг как общекультурных [2], [16], так и общепрофессиональных и профессиональных компетенций [18, с.103-106], поскольку при подготовке используются межпредметные связи [21]. Выпускник программы подготавливается решать следующие профессиональные задачи:

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию 8 резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;
- участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;
- участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- организация работ с высвобождающимся персоналом;
- применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;
- экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);
- оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом [1].

На данном направлении подготовки работают опытные преподаватели, кандидаты и доктора наук, кроме того в рамках реализации практико-ориентированного обучения, 25% преподавателей – это работодатели. Работодатели предоставляют студентам возможность проходить практику на реально существующих предприятиях, выявлять проблемы и предлагать нестандартные методы

элиминирования данных проблем. Бакалавры заочной формы обучения отличаются тем, что способны активно и творчески применять полученные знания на практике, в своей работе на предприятиях и компаниях. Они охотно участвуют в разного рода деловых играх, case-study, ролевых играх, используют метод проектов.

Отдельное внимание следует уделить тому факту, что учебный план данного направления имеет отличительную особенность. На протяжении всех пяти лет обучения бакалавры заочной формы обучения углубленно изучают английский язык, что является имплементацией положений Болонской Декларации [7], [14], [15], направленной на интернационализацию высшего образования [5]. На начальных курсах это дисциплины «Иностранный язык» и «Английский для делового общения», а на старших курсах это дисциплины «Технологии управления персоналом на английском языке» и «Английский для профессиональной коммуникации», которые помимо формирования общекультурной компетенции формируют целый ряд профессиональных компетенций: ПК-1, ПК-3, ПК-6, ПК-8 [18, с.103-106]. Развитию и формированию компетенций способствует еще и то, что преподаватель иностранного языка к.ф.н., доцент Шмелева Ж.Н., работающая на направлении «Управление персоналом», имеет два базовых образования (одно в области иностранных языков, другое в области управления, а именно квалификация «Менеджер»), что дает право преподавать дисциплины профессиональной направленности на английском языке [9], [13]. Шмелева Ж.Н. ежегодно участвует в международных научных конференциях на английском языке в разных странах мира, принимает участие в ежегодных дискуссиях на английском языке по проблемам преподавания английского языка и предметов на английском языке, способах преодоления интерференции [6], [17], методах повышения мотивации [11], повышает свою квалификацию в России и за рубежом.

Возвращаясь к тому, что студенты заочной формы обучения это взрослые люди, имеющие материальную возможность путешествовать в зарубежные страны, либо владеющие бизнесом за рубежом (например, поставки кофе из Вьетнама), либо работающие с зарубежными партнерами, английский язык для них является составляющей их профессиональной подготовки. Знание иностранного языка значительно увеличивает их конкурентное преимущество на рынке труда, что в современных условиях пандемии COVID-19 и условиях самоизоляции является немаловажным. Преподаватели иностранного языка используют в учебном процессе различные виды работ: самостоятельное изучение и проработка учебников и учебных пособий, решение компетентностно-ориентированных заданий, тестов, разбор жизненных ситуаций в России и за рубежом, рассмотрение различий в этикете и межличностном поведении в России и за рубежом, интерактивные методы обучения, составление резюме, выполнение письменных работ (рефераты, доклады и сообщения, эссе, контракт, официальное и неофициальное письмо).

Логичным итогом данного вида обучения является защита дипломного проекта на иностранном языке по разработанной ранее методике. Около 25% студентов ежегодно защищают бакалаврские работы на иностранном языке и получают соответствующие сертификаты.

В целом эффективность и успешность данного направления подготовки можно подтвердить и количеством студентов заочной формы обучения. Их число ежегодно превышает 70 человек на каждом курсе.

Литература

1. Приказ от 14 декабря 2015 г. № 1461 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 управление персоналом (уровень бакалавриата). [Электронный ресурс]. URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Minobrnauki-Rossii-ot-14.12.2015-N-1461/> (дата обращения 26.06.2020).
2. Shmeleva Zh.N. The general cultural competence formation in the process of the foreign language learning by students-managers// Эпоха науки. 2018. № 15. С. 220-224.
3. Амбросенко Н.Д., Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Современные информационные образовательные технологии как важный компонент стратегии развития Института международного менеджмента и образования (Красноярский государственный аграрный университет)//Вестник КрасГАУ. 2015. № 4 (103). С. 274-277.
4. Амбросенко Н.Д., Скуратова О.Н., Шмелева Ж.Н. Предварительные итоги участия университета в реализации проекта «Современная цифровая образовательная среда»// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 16-19.
5. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Интернационализация образования на примере Красноярского государственного аграрного университета// Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 1-1. С. 55-73.

6. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Интерференция при обучении иностранному языку и способы ее преодоления// Проблемы современной аграрной науки/ материалы международной заочной научной конференции. Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. 2015. С. 167-170.
7. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Проблемы внедрения и перспективы развития Болонского процесса в вузе (на примере Красноярского агроуниверситета)// Вестник КрасГАУ. 2011. № 12 (63). С. 308-313.
8. Фомина Л.В., Шмелева Ж.Н. Практический опыт подготовки специалистов по управлению персоналом в Красноярском ГАУ //Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 365-369.
9. Шмелева Ж.Н. Непрерывное изучение иностранного языка в Красноярском ГАУ как необходимое условие получения аккредитации ЕСВЕ и средство реализации образовательных стандартов ЮНЕСКО// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 267-270.
10. Шмелева Ж.Н. Социализация студентов КрасГАУ посредством изучения английского языка// Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития материалы международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: Е.И. Сорокатыя, А.А. Кондрашев. 2015. С. 229-231.
11. Шмелева Ж.Н. XXIX Всемирная зимняя универсиада в Красноярске как фактор мотивации изучения студентами "Survival English"// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 263-266.
12. Шмелева Ж.Н. Воспитание кросс-культурной толерантности бакалавров посредством изучения английского языка в Красноярском ГАУ//Балтийский гуманитарный журнал. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 116-120.
13. Шмелева Ж.Н. Подготовка преподавателя, проведение и анализ урока иностранного языка// Проблемы современной аграрной науки/ материалы международной заочной научной конференции. 2017. С. 185-188.
14. Antonova N.V., Shmelev R.V. Implementing the Bologna declaration and European standards ideas in Krasnoyarsk state agrarian university//Проблемы современной аграрной науки. Материалы международной научной конференции. 2018. С. 203-208.
15. Шмелев Р.В., Антонова Н.В. Формирование навыков практического владения английским языком в процессе изучения иностранного языка в педагогическом вузе//Проблемы современной аграрной науки/ Материалы международной научной конференции. 2019. С. 374-379.
16. Шмелев Р.В., Антонова Н.В. Формирование общекультурной компетенции в процессе изучения английского языка в педагогическом вузе//Проблемы современной аграрной науки/Материалы международной научной конференции. 2019. С. 379-384.
17. Шмелев Р.В. Майнд-фитнес и мнемонические техники для изучения английского языка//Студенческая наука - взгляд в будущее/ Материалы XV Всероссийской студенческой научной конференции. Красноярск, 2020. С. 315-319.
18. Шмелева Ж.Н., Антонова Н.В. О роли иностранного языка в формировании компетенций менеджера// Тенденции формирования науки нового времени/ Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян А.А. 2015. С. 103-106.
19. Вахрушев С.А. Об особенностях воспитания одаренных детей/ С.А. Вахрушев, М. Сазонова, Л.П. Вахрушева //Культура. Искусство. Образование. сборник научных и методических трудов. Ответственный редактор: Н. А. Еловская. Красноярск, 2013. С. 146-148.
20. Вахрушев С.А. Разработка курса по выбору "Постановка голоса у студентов педагогических вузов" / С.А. Вахрушев, А.Е.Уфимцев // Образование и социализация личности в современном обществе. Материалы XI Международной научной конференции. 2018. С. 384-387.
21. Вахрушев С.А. К вопросу о влиянии межпредметных связей на развитие метапредметных умений обучающихся/ С.А. Вахрушев, А.А.Логинова // Культурно-образовательное пространство: новые задачи - новые решения. материалы II Всероссийской (с международным участием) заочной научной конференции. ФГБОУ ВПО «Красноярская государственная академия музыки и театра». 2015. С. 45-49.
22. Дмитриев В.А. Технология поисково-изобретательской деятельности, как способ повышения эффективности образовательного процесса/ В.А. Дмитриев, Д.В. Захаржевский, С.А. Вахрушев // Образовательные технологии: состояние и перспективы. Труды научно-методической

конференции, посвящается 100-летию вступления в должность ректора ТТИ (ТПУ) профессора Е. Л. Зубашева, основоположника высшего технического образования в Сибири. Томский политехнический университет. 1999. С. 57-61.