

УДК 378.147.88

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» НА ОСНОВЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Василук Т.Н., к.экон.н, доцент, зав. кафедрой, Одинцовский филиал МГИМО,
E-mail: t.vasiluk@odin.mgimo.ru, Одинцово, Россия

Аннотация. В статье рассматривается роль учебной практики в формировании умений и навыков обучающихся высших учебных заведений, закреплении полученных теоретических знаний и формировании тех компетенций, наличие которых предусматривается соответствующими образовательными и профессиональными стандартами, описывается опыт кафедры менеджмента Одинцовского филиала МГИМО (У) МИД России по организации учебной практики с учетом требований новых образовательных и профессиональных стандартов.

Ключевые слова: образовательный стандарт; профессиональный стандарт; учебная практика.

THE ORGANIZATION OF STUDENT EDUCATIONAL PRACTICE ON THE BASIS OF REQUIREMENTS OF PROFESSIONAL STANDARDS

Vasilyuk, T.N., PhD, Associate Professor, Head of Department, Odintsovo branch of Moscow University of Foreign Affairs, E-mail: t.vasiluk@odin.mgimo.ru,
Odintsovo, Russia.

Summary. The article considers the role of educational practice in formation of student skills based on the theoretical knowledge and formation of those competences which are provided by the corresponding educational and professional standards, the experience of Chair of management of Odintsovo branch of MGIMO (U) MFA of Russia in the organization of practice taking into account requirements of new educational and professional standards.

Keywords: professional standard; educational standard; educational practice.

Организация учебной и производственной практик обучающихся в высших учебных заведениях является важнейшим звеном подготовки конкурентоспособных и востребованных на рынке труда специалистов, обладающих не только современными теоретическими знаниями, но и прикладными навыками и умениями в той области профессиональной деятельности, к которой они готовятся. При этом чем раньше студент начнет познавать прикладные аспекты и тонкости будущей профессии, тем более осознанно он будет относиться и к освоению базовых теоретических дисциплин, к приобретению и закреплению на практике тех умений и навыков, которые формируют профессионализм специалиста.

Новый федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461 [1], предусматривает выделение от 15 до 27 з.е. в общем объеме программы прикладного бакалавриата на организацию и проведение практик обучающихся. При этом в стандарте выделяются такие виды практик, как учебная и производственная, в том числе преддипломная.

Поскольку образовательным стандартом вообще не предусматривается возможность реализации программы академического бакалавриата по данному направлению подготовки, увеличение объема времени, отводимого на организацию практик, представляется вполне логичным. В этой связи, на наш взгляд, должна быть заново переосмыслена сама концепция подготовки обучающихся по направлению Управление персоналом, пересмотрена структура учебного плана, набор и последовательность читаемых дисциплин и проведения практик, в том числе учебной.

Одним из рекомендуемых типов учебной практики является практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (образовательная организация вправе определять и иные типы практик). Логично предположить, что к числу таких навыков, в первую очередь, относится умение выполнять те простейшие трудовые функции, которые входят в круг повседневных обязанностей специалиста по управлению персоналом.

Однако до недавнего времени точная идентификация этих функций представляла собой непростую задачу, основа для решения которой была создана с утверждением Приказом Минтруда РФ № 691н от 6 октября 2015 года профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» [2]. Этот стандарт уточняет такие обобщенные трудовые функции, как документационное обеспечение работы с персоналом; деятельность по обеспечению персоналом; деятельность по оценке и аттестации персонала; деятельность по развитию персонала; деятельность по организации труда и оплаты персонала; деятельность по организации корпоративной социальной политики; операционное управление персоналом и подразделением организации; стратегическое управление персоналом организации. При этом установлены соответствующие требования к образованию и опыту работы, необходимым для выполнения каждой из вышеуказанных функций.

На наш взгляд, первичные профессиональные умения и навыки описываются (и то лишь частично) первыми двумя обобщенными трудовыми функциями: документационное обеспечение работы с персоналом и деятельность по обеспечению персоналом.

Для эффективного выполнения этих функций, разумеется, необходима серьезная предварительная теоретическая подготовка. Поскольку в профессиональном стандарте подробно описаны не только трудовые функции, но и знания, требуемые для их выполнения, целесообразно детально проанализировать эти требования, определить подходящее время проведения учебной практики и перечень тех дисциплин, которые необходимо включить в учебный план и освоить до начала практики.

На основе анализа требуемых знаний (порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу; порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам; структура организации; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; нормы этики и делового общения; базовые основы информатики, структура организации и вакантные должности, порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах, источники обеспечения организации кадрами, общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии и т.д.) на кафедре Менеджмента Одинцовского филиала МГИМО (У) МИД России было признано целесообразным проводить учебную практику не раньше четвертого семестра, после изучения таких дисциплин, как Деловая этика, Информационные системы управления персоналом, Кадровое делопроизводство, Рынок труда, Маркетинг персонала, Теория организации, Трудовое право, Планирование персонала организации, Конкурентоспособность на рынке труда, Основы психологии и социологии труда, Основы экономики, организации труда и управления.

Также были даны рекомендации преподавателям, ведущим данные дисциплины, по включению в их рабочие программы тех вопросов, освоение которых требуется для успешного выполнения соответствующих трудовых функций, прописанных в профессиональном стандарте. Например, в «зону ответственности» дисциплины «Маркетинг персонала» вошло выполнение трудовой функции «Сбор информации о потребностях организации в персонале», входящей в обобщенную трудовую функцию «Деятельность по обеспечению персоналом».

Следующим этапом явилось формирование системы заданий на учебную практику преподавателями соответствующих дисциплин. Эти задания вошли в «Рабочую тетрадь», являющуюся наряду с дневником, формой отчета по практике.

Задания в рабочей тетради сформулированы на основе тех трудовых действий и необходимых умений, которые описаны в профессиональном стандарте для соответствующих трудовых функций (например, анализ планов, стратегии и структуры организации, анализ особенностей организации работы и производства на конкретных

рабочих местах, анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, формирование требований к вакантной должности, анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, умение собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации и т.д.).

Прикладные задания по практике были дополнены заданиями научно-исследовательского характера. Так, в учебном плане по дисциплине «Маркетинг персонала» в четвертом семестре предусмотрена курсовая работа, в рамках которой обучающиеся проводят маркетинговые исследования определенного сегмента рынка труда (в отраслевом, профессиональном, региональном, гендерном разрезе).

На наш взгляд, организованная таким образом работа позволяет обеспечить более тесную связь между теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками, осваиваемыми будущими специалистами по управлению персоналом.

Список литературы:

1. Приказ Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)».
2. Приказ Минтруда России от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"».