

*Педагогические науки***РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ
ФГОС ПО ДИСЦИПЛИНАМ БАЗОВЫХ
ЦИКЛОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ
МАГИСТРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**¹Дзюба С.Ф., ²Назаренко М.А.,³Напеденина А.Ю.¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет
природы, общества и человека «Дубна»,
Дубна, e-mail: fei@uni-dubna.ru;²ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет радиотехники,
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,
Дубна, e-mail: maxim.nazarenko@jnr.ru;³НИУ «Высшая школа экономики»,
Москва, e-mail: anastnap@gmail.com

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 1 статьи 2 [1]) вводит понятие «образование» как единого целенаправленного процесса воспитания и обучения, используемого, в частности, как совокупность приобретаемых компетенций в целях профессионального развития человека. Понятие «обучение» (пункт 3 статьи 2 [1]) обозначает целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, «квалификация» (пункт 5 статьи 2 [1]) – это уровень знаний, умений, навыков и компетенций, а федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС, пункт 6 статьи 2 [1]) – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Современная наука обращает пристальное внимание на значимость компетенций, предусматриваемых ФГОС, с точки зрения потенциальных работодателей [2], заинтересованных в выпускниках по направлению «Управление персоналом», отдельно исследуется модель формирования компетенций магистра на основе анализа научной деятельности и успеваемости [3], анализируются недостатки применения компетентностного подхода в высшем образовании и способы их устранения [4], рассматриваются вопросы развития профессиональных компетенций при переходе на ФГОС [5], развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций [6], дополнительные факторы мотивации студентов по овладению соответствующими компетенциями [7], которые влияют, в частности, и на качество трудовой жизни преподавателей [8], а также изучается поведенческий аспект в структуре компетенций бакалавров и маги-

стров, что позволяет рассмотреть оценку компетенций в качестве элемента единой системы менеджмента образовательных услуг с соответствующим ресурсным обеспечением [9], включающей в себя и подсистему менеджмента качества на уровне кафедры [10].

ФГОС по направлению подготовки «Управление персоналом» (квалификация – магистр) [11] предполагает, что выпускник должен обладать тринадцатью общекультурными компетенциями (пункт 5.1 [11]) и пятьюдесятью восьмью профессиональными компетенциями (пункт 5.2 [11]). В указанном ФГОС в табл. 2 «Структура ООП магистратуры» содержится перечень дисциплин для разработки примерных программ, а также учебников и учебных пособий, который включает в себя в рамках базовой части Общенаучного цикла (трудоемкость – 9 зачетных единиц) шесть дисциплин, а в рамках базовой части Профессионального цикла (трудоемкость – 12 зачетных единиц) – восемь дисциплин. Заметим: из требований ФГОС следует, что средняя трудоемкость дисциплины, отнесенной к базовой части любого из циклов, составляет 1,5 зачетных единиц. Обозначенная выше таблица дополнительно содержит сведения о кодах формируемых компетенций для каждой из перечисленных дисциплин, коды некоторых компетенций встречаются неоднократно (повторяются для нескольких дисциплин).

Исследование структуры ФГОС [11] приводит к следующим статистическим результатам. Из всех перечисленных компетенций (всего – 71) в обозначенной выше таблице по дисциплинам базовых частей соответствующих циклов распределены 70 компетенций, одна компетенция, относимая ФГОС к общекультурным компетенциям, отсутствует в этом распределении и, на основании ФГОС, не развивается в рамках дисциплин базовых частей циклов. Это компетенция состоит в том, что выпускник должен обладать «умением создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения» (ОК-11).

Дисциплины разных циклов по-разному насыщены развиваемыми в них компетенциями. Шесть дисциплин Общенаучного цикла дают следующую картину: четыре дисциплины предполагают развитие по три компетенции в каждой, одна дисциплина – четыре компетенции, и еще одна дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» – 17 компетенций. При этом все дисциплины, в рамках которых развиваются три компетенции, отвечают за развитие одной и той же общекультурной компетенции: выпускник должен обладать «способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их послед-

ствия, нести ответственность за их реализацию» (ОК-6); упомянутая выше дисциплина «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом» отвечает за развитие восьми общекультурных компетенций, оставшиеся четыре (из 12, которые упомянуты в таблице) развиваются в рамках дисциплин Профессионального цикла.

Среди дисциплин Профессионального цикла наблюдается более сбалансированная картина: одна дисциплина отвечает за шесть компетенций, две – за семь, одна – за восемь, за 12, 13 и 15 компетенций отвечают по одной дисциплине, а самой насыщенной по количеству развиваемых компетенций является дисциплина «Современные проблемы управления персоналом» – 18 компетенций, в том числе 16 профессиональных компетенций.

Среди общекультурных компетенций выделяется уже упомянутая выше компетенция ОК-06, которая развивается в пяти дисциплинах (это наибольший показатель, все дисциплины относятся к Общенаучному циклу), в четырех дисциплинах не развивается ни одной общекультурной компетенции. Среди профессиональных компетенций требуется отметить следующую компетенцию: выпускник должен обладать «владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности» (ПК-4), которая развивается в семи дисциплинах (это наибольший показатель, все дисциплины относятся к Профессиональному циклу). Следующий по величине показатель по количеству дисциплин – это четыре дисциплины (по две из каждого цикла), в них развивается следующая компетенция: выпускник должен обладать «способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности» (ПК-51).

Дополнительно можно отметить, что всего две профессиональные компетенции из имеющихся в ФГОС пятидесяти восьми развиваются только в дисциплинах Общенаучного цикла – это компетенции ПК-36 и ПК-48.

Наблюдаемая при изучении ФГОС [11] картина распределения компетенций по дисциплинам при описании структуры основной образовательной программы магистратуры позволяет сделать вывод об отсутствии статистически обоснованного деления трудоемкости программы в терминах зачетных единиц по развитию компетенций, а также дать предложение об изменении указанного ФГОС и включении компетенции ОК-11 в состав дисциплины «Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом».

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Братищенко Д.В. Значимость компетенций бакалавра по управлению персоналом: оценка работодателей // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (Электронный журнал) – 2011. – № 3. – С. 35.
3. Гилякова Ю.Л., Ерофеева Г.В. Проверка сформированности компетенций магистра // Вестник Челябинского государственного педагогического университета – 2011. – № 6. – С. 34–42.
4. Исаев А.П., Зайнетдинова И.Ф. Препятствия и возможности для реализации компетентностного подхода в подготовке менеджеров // Дискуссия – 2012. – № 11. – С. 126–131.
5. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42.
6. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1.
7. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39.
8. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
9. Апенько С.Н. Оценка компетенций магистров и бакалавров в системе менеджмента образовательных услуг // Известия Иркутской государственной экономической академии – 2009. – № 4. – С. 88–92.
10. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
11. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр»), утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 декабря 2010 года № 2009.

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВИРОВАННОСТИ СТУДЕНТОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРИНЦИПА ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИХ КОНФЕРЕНЦИЙ

¹Нескоромный В.Н., ¹Назаренко М.А.,
²Напеденина А.Ю., ^{2,3}Напеденина Е.Ю.

¹ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru

²НИУ «Высшая школа экономики», Москва, e-mail: anastnap@gmail.com

³ФГБОУ ВПО «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева», Москва, e-mail: katnap@newmail.ru

С 01 сентября 2013 года вступает в силу Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1] (за исключением положений, для которых статьей 111 указанного закона установлены иные