

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Муродов Нодирбек Ойбек ўгли

главный специалист отдела Центрального Совета демократической партии Узбекистана "Миллий тикланиш", Магистрант 1 курса направления «Управление образовательными учреждениями» Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7264686>

Аннотация. Обоснована актуальность формирования профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами в рамках его подготовки в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

Представлена дидактическая модель формирования профессиональной культуры менеджера в системе высшего профессионального образования, обеспечивающая формирование у обучающихся значимых для будущей профессиональной деятельности личностных качеств, а также знаний, навыков, умений, обеспечивающих выполнение функциональных обязанностей в сфере управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: профессиональная культура специалиста, управление человеческими ресурсами, система высшего профессионального образования, педагогическая модель, организационно-педагогические условия.

FORMATION OF THE BASIS OF MANAGEMENT AND PEDAGOGICAL TRAINING OF STUDENTS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The relevance of the formation of a professional culture of a human resources manager in the framework of his training in educational institutions of higher professional education is substantiated.

A didactic model of the formation of a professional culture of a manager in the system of higher professional education is presented, which ensures the formation of students' personal qualities that are significant for their future professional activity, as well as knowledge, skills, and abilities that ensure the fulfillment of functional duties in the field of human resource management.

Keywords: professional culture of a specialist, human resource management, system of higher professional education, pedagogical model, organizational and pedagogical conditions.

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная культура менеджера по управлению человеческими ресурсами является частью общей культуры личности, характеризующей повседневность его проявления в профессионально-управленческой сфере деятельности. Она отражает единство теоретической подготовки специалиста и его практической способности к успешному выполнению задач профессиональной деятельности: выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы развития организации; разрабатывать программы организационного развития; обеспечивать их реализацию, используя современные методы управления сотрудниками с применением знаний

социально-экономических, социально-культурных и социально психологических факторов поведения людей в организации.

Формирование и развитие профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами является необходимым условием его профессиональной подготовки и продиктовано потребностью современного рынка в конкурентоспособном специалисте, стремящемся к самосовершенствованию, саморазвитию, владению знаниями и умениями, необходимыми для осуществления управления на уровнях самоуправления, управления, соуправления [4, с. 23].

МЕТОД И МЕТОДОЛОГИЯ

Институт, являясь провайдером высшего профессионального образования менеджеров, обеспечивает подготовку компетентных специалистов в сфере управления, формирование основ профессиональной культуры управления человеческими ресурсами в соответствии с требованиями современного рынка к уровню подготовки специалиста, к уровню профессиональной культуры выпускника на основе системного подхода к теоретической и практической подготовке специалистов, использования нетрадиционных форм и методов организации процесса обучения. Эти требования обусловлены социально-экономической реальностью, региональными особенностями, спецификой предприятий региона, местом и ролью менеджера в производственной системе.

Именно в период обучения в вузе осуществляется становление основ профессиональной культуры менеджера, именно вузовский этап создает фундамент для дальнейшей систематической работы специалиста по ее саморазвитию в профессиональной деятельности.

В данной статье рассматривается проблема организации профессиональной подготовки, направленной на наиболее эффективное решение задач формирования профессиональной культуры управления человеческими ресурсами будущего специалиста в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, реализующих образовательную программу по направлению подготовки 080200 «Менеджмент».

Для осуществления целостного педагогического процесса, интегрирующего различные составляющие процесса формирования профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами в процессе профессиональной подготовки, содержание, формы и методы организации процесса обучения в институте управления и бизнеса должны осуществляться в соответствии с разработанной теоретической моделью.

Разработанная модель формирования профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами, реализуемая в процессе профессиональной подготовки студентов, позволяет в формализованном виде представить целостную систему работы по управлению процессом формирования профессиональной культуры в вузе и представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых модулей, объединенных для реализации образовательных целей и задач.

ИССЛЕДОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТ

Функционально-целевой модуль модели учитывает социальный заказ на выпускника с высоким уровнем профессиональной культуры; мотивацию к профессиональной деятельности; актуализацию личностного смысла по овладению основами профессиональной культуры; инновационную направленность образовательного

процесса, подразумевающую формирование профессиональной культуры студентов в течение всего периода обучения специально выбранными для этого формами и методами обучения.

Реализация *содержательного модуля* модели формирования профессиональной культуры менеджеров включает в себя следующие блоки: освоение студентами необходимых ценностных ориентаций в профессии, нравственное воспитание управленцев, освоение основ управленческого общения, организации производственного процесса, моделей и принципов управления с последующим непосредственным применением в ходе различных видов практики, в курсовом и дипломном проектировании.

Организационно-технологический модуль включает интегративную проектную технологию, обеспечивающую формирование основ профессиональной культуры менеджеров. Интегративная проектная технология основана на использовании интерактивных форм и методов обучения. Используемые формы: ситуационный анализ, индивидуальный анализ, коллективный анализ ситуаций, сочетание индивидуального анализа ситуаций с различными типами взаимодействий (преподаватель – студент; студент – студент; преподаватель – студенческая группа); дидактические игры; операционные игры, помогающие отрабатывать выполнение конкретных специфических операций (например, методики написания бизнес-плана, проведения управленческих консультаций и т.д.) и моделирующие соответствующий рабочий процесс; имитационные игры, позволяющие имитировать деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения, события, конкретную деятельность людей (например, деловое совещание, обсуждение стратегического плана, анализ внутренней и внешней среды и т.д.), обстановку и условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет директора фирмы, зал заседаний и т.д.), и др. Наиболее эффективно использование следующих методов: деловая игра; мозговой штурм; анализ конкретных ситуаций; инновационная игра; дискуссия; различные организационные формы обучения (экскурсии, турниры, олимпиады, соревнования, практики). Данные методы можно отнести не только к методам профессионального обучения, но и к специфическим методам формирования профессиональной культуры студентов. Выстроенные в определенной методической последовательности, по логической цепочке (от занятия к занятию), эти методы являются показателем дидактического уровня преподавания, качества обучения студентов.

Контрольно-оценочный модуль включает мониторинг профессионально-личностного роста студента и динамики сформированности уровня профессиональной культуры управления человеческими ресурсами в процессе подготовки в вузе. Мониторинг является важной структурной составляющей образовательного процесса, и в соответствии с принципами систематичности, последовательности и прочности обучения должен осуществляться на протяжении всего педагогического процесса.

ОБСУЖДЕНИЕ

Мотивационно-профессиональный этап реализации модели формирования профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами предполагает анализ уровня сформированности компонентов профессиональной культуры

студентов, их учебных возможностей, личностных особенностей; определение возможностей базовых профессиональных учебных дисциплин и спецкурсов в плане формирования профессиональной культуры; планирование действий по организации процесса формирования профессиональной культуры будущих менеджеров; проектирование содержания и форм преподавания базовых профессиональных учебных дисциплин и спецкурсов; подбор ресурсов.

Операционно-технологический этап включает непосредственно осуществление преподавателями вуза действий по формированию профессиональной культуры будущих менеджеров.

Практико-ориентированный этап направлен на оценку динамики развития профессиональной культуры студентов – будущих менеджеров и корректировку действий по организации данного процесса в вузе.

Этапы реализации модели соответствуют академическим годам обучения, что облегчает диагностирование уровней сформированности у будущих специалистов основ профессиональной культуры.

Такая градация модулей и этапов реализации модели формирования профессиональной культуры менеджера по управлению человеческими ресурсами в ходе его профессиональной подготовки основана на педагогических принципах: принципе регионализации; единства и преемственности содержания циклов профессиональной подготовки; использования научно обоснованных методов при формировании профессиональной культуры; централизации руководства с предоставлением широкой инициативы студентам в осуществлении образовательных и профессиональных действий; осознанности и мотивированности при решении образовательных задач; согласованности действий всех субъектов, принимающих участие в формировании профессиональной культуры менеджеров; лично и профессионально ориентированной организации деятельности; адаптивности будущих менеджеров к реализации управленческих функций в работе с кадровым потенциалом организации.

ВЫВОД

Модель процесса формирования профессиональной культуры менеджеров в процессе профессиональной подготовки строится на основе определения структурно-логических межпредметных связей учебных дисциплин в части изучения содержания профессиональной деятельности менеджера, интеграции социокультурной, экономической, правовой и специальной подготовки студентов к работе в управленческой сфере. Эффективность процесса формирования профессиональной культуры менеджера обеспечивается как междисциплинарными связями, так и практической направленностью специальных дисциплин на формирование отдельных компонентов профессиональной культуры, способствующей интеграции знаний объективных законов, закономерностей, принципов организации, функционирования и совершенствования систем управления человеческими ресурсами, позволяющей развить способности принятия эффективных управленческих решений в профессиональной деятельности менеджеров. В результате отработки узловых тем преподаваемых специальных дисциплин, в ходе которых студентом проводится анализ задач и поиск их решений в сфере профессиональной деятельности менеджера, прогнозирование результатов и возможных последствий собственных решений при выполнении профессиональных задач, идет формирование

базовых профессиональных компетенций и «сквозных умений» по всем компонентам, составляющим профессиональную культуру менеджера.

Положительными результатами опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональной культуры менеджеров в процессе их подготовки в вузе стали повышение системности и степени полноты теоретических знаний в области управления, формирование потребностей анализа собственной профессиональной деятельности на основе принятых ценностей профессиональной культуры, а также полнота овладения умениями и навыками в профессиональной области, умение практического их применения в управленческой деятельности, развитость общих и профессиональных способностей будущего менеджера, развитость профессионально важных качеств.

REFERENCES

1. Блинов А. В. Модель обучения менеджера // Высшее образование в России. 1999. № 6. С. 64-75.
2. Виленский М.Я., Образцов П.И., Уман А.И. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе. М.: Педагогическое общество России, 2004. 192 с.
3. Данилова М.М. Исследование эффективности формирования профессиональной культуры менеджеров хозяйствующих организаций туристической индустрии // Проблемы современной экономики. 2007. № 1. С. 21-39.
4. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста: метод. пособие. М.: Высш. шк., 1990. 142 с.
5. Сербицкий А.А. Педагогические технологии и качество образования. Система обеспечения качества в дистанционном образовании. Жуковский: МИМ ЛИНК, 2006.