ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (КОЛЛЕКТИВНАЯ МОНОГРАФИЯ (для обучающихся по направлению 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент»))

Панфилова А.П., Трапицын С.Ю., Долматов А.В., Чурилина И.Н., Бавина П.А., Егорова Е.В., Михальченко С.С., Смирнова В.В., Агапова Е.Н., Апевалова З.В., Плетнёва Л.Г., Рубашов А.В., Колесников Ю.Ю.

РГПУ им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург, e-mail: ichurilina@yandex.ru

В монографии рассматриваются инновационные подходы к пониманию процесса управления человеческими ресурсами в образовательных учреждениях. Рассматриваются особенности понятия «человеческие ресурсы», многоообразные функции управления человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики, проблемы стратегического управления и конкурентоспособности образовательных учреждений.

Материалы, представленные в монографии основаны на результатах исследований, которые были инициированы творческим коллективом и проводились на базе образовательных организаций Санкт-Петербурга.

Монография, представляет собой индивидуальные исследования авторов, осуществляющих подготовку по образовательным программам «Управление человеческими ресурсами» и «Управление образованием» в рамках направления подготовки 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриат и магистратура) и отражает авторскую точку зрения на концептуальное представление о ключевых теоретических проблемах управления человеческими ресурсами в образовательных учреждениях.

Проведённые авторским коллективом совместно со студентами и аспирантами исследования позволяют читателю самостоятельно увидеть эту специфику, соотнести её с собственным опытом, задуматься над целым рядом дискуссионных вопросов, понять как многогранна деятельность современного руководителя.

Несомненным отличием данной монографии является то, что в ней рассматриваются вопросы и проблемы УЧР в условиях инновационной экономики: кадровые стратегии; функции управления человеческими ресурсами; теоретические основы внутрифирменного обучения и развития персонала, управления знаниями в организации; инновационные модели и технологии обучения; вопросы формирования социальных компетенций современного менеджера; маркетинга персонала, подбора, введения в должность, адаптации и аутплейсмента; новые подходы к оценке и аттестации сотрудников организации; управления конфликтами и социально-психологическим климатом; создания конкурентных преимуществ; управления многонациональными коллективами на основе межкультурной компетенции, экологические проблемы и здоровьесберегающие технологии и другие актуальные вопросы управления человеческими ресурсами в организациях. Также в монографии на основе проведенных исследований проанализированы вопросы социально-психологической поддержки персонала в контексте приоритетов общечеловеческих ценностей.

Исследование ориентировано на особенности управления человеческими ресурсами в системе образования в условиях инновационного развития, что предъявляет новые требования к уровню образования сотрудников любой организации. Авторам представляется, что главная цель такого обучения именно поведенческие изменения будущих специалистов, формирование у них мобильности, способности к изменениям, адаптивного потенциала, навыков постоянного развития. Результаты исследований по данным вопросам также представлены в коллективной работе.

Монография адресована научному сообществу, преподавателям, обучающимся, руководителям служб управления персоналом.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (учебно-методическое пособие (для обучающихся по направлению 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент»))

Панфилова А.П., Трапицын С.Ю., Долматов А.В., Чурилина И.Н., Бавина П.А., Егорова Е.В., Михальченко С.С., Смирнова В.В., Агапова Е.Н., Апевалова З.В., Плетнёва Л.Г.

РГПУ им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург, e-mail: ichurilina@yandex.ru

В учебно-методическом пособии представлены практические и самостоятельные задания, разработанные, интенсивные и интерактивные технологии, позволяющие формировать необходимые управленческие компетенции.

В разных разделах пособия в зависимости от тематики представлены имитационные и деловые игры, кейс-технологии, игровое проектирование, тренинги, ситуационно-ролевые игры, интенсивные упражнения. Все технологии подчинены инновационному развитию образовательной организации и позволяют обучающимся разрабатывать программы развития с учетом долгосрочных и стратегических перспектив.

В пособии с позиций компетентностного подхода представлены как традиционные задания и упражнения по работе с персоналом, так и инновационные технологии, связанные с проблемами управления человеческими ресурсами в многонациональной среде.

Задания разработаны с целью развития информационной, социальной, экологической и психологической компетентности руководителя образовательной организации; обучения и развития персонала учебных учреждений на основе изучения потребностей.

Пособие позволяет руководителю работать над созданием в организации развивающей образовательной среды на основе внедрения новых образовательных концепций и интенсивных технологий.

Учебно-методическое пособие адресовано бакалаврам, магистрантам, преподавателям, руководителям образовательных организаций, HR-менеджерам, бизнес-тренерам, а также всем тем, кто стремится повысить свою компетентность в области управления человеческими ресурсами.

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ (рабочая тетрадь по дисциплине «Документационное обеспечение управления персоналом»)

Рязанцева М.В., Субочева А.О.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, e-mail: mriaz@yandex.ru

Дисциплина «Документационное обеспечение управления персоналом» играет одну из приоритетных ролей в процессе подготовки менеджеров в области управления персоналом [1]. В современной организации кадровые документы служат основой учетной работы, отражают результаты и качество работы менеджмента, могут являться доказательством в суде или при разрешении конфликтов.

Деятельность менеджера по управлению персоналом очень тесно связана с созданием и обработкой как бумажных, так и электронных документов. Четкость организации кадрового документооборота, соблюдение законодательства в процессе оформления и документирования трудовых отношений и хозяйственных операций, по мнению ряда специалистов, является одним из важных факторов финансового благополучия и стабильности современной организации (потери организаций, обусловленные некачественным документооборотом, в США оцениваются в 1 триллион долларов) [2].

Сегодня эффективность системы управления персоналом во многом зависит от того, насколько рационально поставлено на предприятии кадровое делопроизводство, от того насколько компетентны сотрудники в данной области.

Происходящие в системе современного образования изменения предъявляют новые требования к методам обучения студентов. Приоритетными ценностями современного образования являются развитие аналитических способностей, конкретных практических навыков и умений, формирование специалистов, способных к самостоятельному принятию решений.

В условиях перехода российского образования на компетентностный подход, из всех форм обучения, позволяющей максимально использовать ориентацию на самостоятельную работу, наиболее эффективной является рабочая тетрадь, являющаяся разновидностью учебного пособия с заданиями для самостоятельной работы студентов, помогающей ему усваивать определенную дисциплину.

В учебном плане подготовки бакалавров произошло значительное сокращение аудиторных часов, выделяемых на изучение дисциплины, по сравнению с учебным планом специалистов. Количество аудиторных часов уменьшилось в 2 раза. Подводя итоги двух лет подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом» в нашем университете, можно сделать выводы об эффективности использования рабочей тетради в процессе обучения.

Современные стандарты подготовки бакалавров ориентированы на использование интерактивных методов обучения, развитие аналитических способностей студентов. Для более успешного достижения всех стоящих перед нами, как преподавателями дисциплины «Документационное обеспечение управление персоналом», задач, нами была разработана рабочая тетрадь, основная цель которой заключалась в организации интерактивной и самостоятельной работы студентов [3]. В процессе создания рабочей тетради была проделана огромная работа, связанная с подбором и созданием тестов, кейсов, деловых игр по 12 основным изучаемым темам. В первый год нами была проведена апробация подобранных заданий, и лишь после апробации было уже издано учебное пособие.

Приведенные в пособии деловые игры направлены на развитие и закрепление практических навыков в таких областях как документирование приема на работу, увольнение на работу, аттестация персонала. Деловые игры представляют собой задания, заключающиеся в заполнении комплекта необходимых кадровых документов для условной ситуации.

Ниже представлено примерное содержание одного из практических заданий.

«Составьте приказ об объявлении выговора (ст. 192 ТК РФ) охраннику Сидорову Ивану Петровичу в связи с отсутствием на рабочем месте 30 ноября текущего года в течение 4 часов с 9-00 до 13-00 без уважительных причин. Основания: докладная записка начальника отдела кадров, акт об отказе от предоставления объяснений по факту отсутствия на рабочем месте (дата, №). Ответственным за исполнение настоящего приказа назначить начальника отдела охраны. Остальные пункты распорядительной части приказа и недостающие реквизиты дополните самостоятельно» [1].