ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
на диссертационную работу Яруськиной Елены Тажутиновны на тему «Формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу», представленную на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Интенсивное развитие и внедрение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в различные области человеческой деятельности оказывает непосредственное влияние на экономические преобразования современной России.

Сложившиеся условия в нашей стране, требуют значительного повышения качества профессионального образования специалистов различных областей человеческой деятельности, в том числе и кадровой деятельности организаций.

Следует согласиться с диссертантом, что высокий уровень компетентности в области ИКТ (ИКТ-компетентность) у будущих менеджеров по персоналу определяет его успешность, конкурентоспособность, в том числе возможность его адаптации к динамично меняющейся действительности современного мира. Поэтому перед высшими учебными заведениями в качестве одной из главных выступает задача формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу для решения профессиональных задач.

В связи с этим в диссертационной работе особенно **современна и актуальна** рассматриваемая проблема формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Диссертант верно отмечает, что работодатели при приеме на работу выпускников высших учебных заведений на должность менеджера по персоналу предъявляют к ним высокопрофессиональные требования. Особое внимание уделяется умению работать с программным обеспечением, автоматизирующим профессиональную деятельность менеджера по персоналу, такими как: «КонсультантПлюс», «Консалтинг персонала», «STATISTICA», «Рекрутер», «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», «АиТ:\ Управление персоналом» и т. д.

Поэтому содержание подготовки будущих менеджеров по персоналу еще на этапе вузовского обучения должно определяться направлениями использования ИКТ в будущей профессиональной деятельности.

Приведенный в диссертационной работе Яруськиной Е. Т. анализ состояния проблемы формирования ИКТ-компетентности у будущих

менеджеров по персоналу позволяет утверждать, что на сегодняшний день остается недостаточно изученной проблема подготовки студентов к использованию программного обеспечения, предназначенного для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от уровня принятия кадрового решения и степени доступа к профессионально-значимой информации, выпускники вуза недостаточно подготовлены к использованию ИКТ в своей будущей профессиональной деятельности. Диссертантом отмечается недостаточная разработанность теоретических и методических подходов к организации процесса формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в части вопросов отбора содержания подготовки студентов к использованию ИКТ в профессиональной деятельности.

Исходя из вышесказанного, диссертантом грамотно выдвинута цель, которую он видит в теоретическом выявлении и экспериментальном обосновании педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу. Соответственно, диссертантом логично сформулированы объект и предмет исследования.

На наш взгляд, рабочая гипотеза диссертационной работы обоснованно вытекает из осуществленного Яруськиной Е. Т. анализа научно-методической литературы, в том числе собственного педагогического опыта и заключаются в том, что формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу будет эффективным, если:

– определены направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу;

– раскрыты сущность и содержание ИКТ-компетентности менеджеров по персоналу, определены критерии, их показатели и уровни сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу;

– теоретически выявлены и экспериментально обоснованы следующие педагогические условия: реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия кадрового решения и основные должностные обязанности, выполнение которых может быть автоматизировано с использованием ИКТ; создание информационно-коммуникационной среды, в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу; подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере системы дистанционного обучения «Moodle»).

Научная новизна диссертационной работы Яруськиной Е. Т. состоит в том, что выявлены направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от уровня принятия кадрового решения и степени доступа к профессионально-значимой информации: *директора по персоналу* (автоматизация прогнозирования и планирования кадровой потребности с помощью комплексных систем автоматизации деятельности сотрудников кадровых служб организации; использование нормативно-правовой и справочной информации, в том числе информации, хранящейся в глобальной сети Интернет и др.); *менеджера по развитию и обучению персонала* (автоматизация деятельности по подбору и отбору необходимых сотрудников с помощью специализированных сайтов; автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью соответствия персонала требованиям организации; дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет и др.); *специалиста по кадровому делопроизводству* (автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности; автоматизация кадрового делопроизводства; формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода). Раскрыта сущностно-содержательная характеристика ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу и определена как интегративная профессионально-личностная характеристика, включающая в себя потребности к получению знаний, умений и навыков в области ИКТ, к непрерывному образованию и самообразованию в области ИКТ, интерес к изучению возможностей использования ИКТ для автоматизации прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.; знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации; умения и навыки использования ИКТ в процессе принятия менеджером по персоналу обоснованных кадровых решений в зависимости от выполняемых функций. Определены критерии (мотивационный, когнитивный, деятельностный), их показатели, характеристика уровней (низкий, средний, высокий) сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу. Теоретически выявлены и экспериментально обоснованы педагогические условия, реализация которых обеспечивает эффективное формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Теоретическая значимость, определенная в диссертационной работе Яруськиной Е. Т., состоит в том, что полученные в ходе исследования результаты вносят определенный вклад в теорию и методику

профессионального образования, дополняя знаниями об использовании ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых им функциональных обязанностей; о сущности и содержании ИКТ-компетентности; о критериях, их показателях, характеристиках уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу; о педагогических условиях, обеспечивающих эффективность формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Также очевидна и **практическая значимость** диссертационной работы. Разработанные и апробированные для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом», структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», одноименный дистанционный курс, а также курс «Организация дистанционного обучения в вузе» для преподавателей специальных дисциплин в рамках повышения квалификации способствуют эффективному формированию ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Мы согласны с диссертантом, что полученные результаты могут быть использованы в процессе формирования ИКТ-компетентности у обучающихся в вузах, в учреждениях среднего профессионального образования, а также в системе дополнительного образования менеджеров по персоналу.

Диссертационная работа логично структурирована введением, двумя главами, выводами по главам, заключением, списком литературы и приложениями. Исследование полноценно описывает все этапы научной работы диссертанта и наглядно представляет его результаты.

Во введении обосновывается актуальность исследования, формулируется проблема и уровень ее теоретического осмысления, определяется цель, объект, предмет, гипотеза исследования. Раскрываются методы и этапы деятельности по решению поставленных задач. Достаточно глубоко рассматриваются научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В **первой главе «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ»** диссертантом приведен анализ профессиональной деятельности менеджера по персоналу и потенциал ИКТ, позволивший определить направления использования ИКТ в их профессиональной деятельности; определены сущность и содержание ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу; представлены результаты анализа образовательных стандартов по специальности

«Управление персоналом» и по направлению подготовки «Управление персоналом», показавшие, что сложившаяся система подготовки будущих менеджеров по персоналу не позволяет обеспечить высокий уровень сформированности ИКТ-компетентности. Вследствие чего появляется серьезная необходимость совершенствования процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров по персоналу в области использования ИКТ. Определены критерии, их показатели и характеристика уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу. Теоретически обоснованы педагогические условия формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Во **второй главе «ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ»** диссертантом раскрываются содержание и методика проведения педагогического эксперимента; описывается процесс экспериментальной работы по проверке эффективности предложенных педагогических условий; анализируются результаты педагогического эксперимента на основе статистической обработки данных.

Описание экспериментальной работы занимает существенное место в представленной диссертационной работе. Этапами эксперимента явились констатирующий, формирующий и итоговый. Эксперимент был проведен на базе ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» в 2011–2014 уч. гг. со студентами, обучающимися по специальности 062100 – «Управление персоналом» (квалификация «Менеджер» и студентами, обучающимися по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр»).

На **констатирующем этапе** педагогического эксперимента диссертантом был определен первоначальный уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу и однородность групп, участвующих в эксперименте. На **формирующем этапе** в экспериментальной группе были реализованы теоретически выявленные педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу. На **итоговом этапе** было проведено исследование, направленное на оценку достигнутого будущими менеджерами по персоналу уровня сформированности ИКТ-компетентности и определение влияния предложенных педагогических условий на эффективность процесса формирования данного вида компетентности у этих же студентов. Диссертант, используя методы математической статистики для обработки результатов эксперимента,

наглядно демонстрирует, что после проведения педагогического эксперимента в обеих группах наблюдается положительная динамика уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу по всем критериям. Тем самым доказывая, что данные эксперимента свидетельствуют об эффективности реализации экспериментально обоснованных диссертантом педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

В **заключении** Яруськиной Е. Т. достаточно полно раскрыты основные выводы, которые научно и обоснованно представляют суть диссертационной работы, ее новизна, теоретическая и практическая значимость.

Результаты, полученные диссертантом, доказывают актуальность работы и свидетельствуют о том, что поставленные задачи решены, цель достигнута, гипотеза подтверждена, выводы и предложения научно обоснованы. Диссертант владеет современной методологией, технологией и методикой педагогического исследования. Работа написана грамотно и хорошо оформлена.

Публикации диссертанта, в том числе и в изданиях, входящих в рекомендованный ВАК Министерства образования и науки РФ список, полностью отражают содержание диссертационной работы.

Однако при бесспорных достоинствах представленной диссертационной работы следует указать на следующие недостатки, не снижающие общую положительную оценку выполненной работы:

1. При описании структуры подготовки будущих менеджеров по персоналу диссертантом не показаны межпредметные связи разработанного курса «Информационные технологии в управлении персоналом» с дисциплинами профессионального цикла;
2. Диссертанту можно посоветовать адаптировать разработанные педагогические условия формирования ИКТ-компетентности в аспекте их реализации в системе среднего профессионального образования.
3. Работа, несомненно, выиграла бы, если бы диссертант представил сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта по формированию ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Несмотря на замечания можно заключить, что диссертационная работа **Яруськиной Елены Тажутиновны** на тему **«ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ»** следует охарактеризовать как оригинальный, законченный, самостоятельный научно-квалифицированный труд, в котором диссертанту удалось теоретически выявить и экспериментально обосновать педагогические условия, обеспечивающие

эффективное формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Представленная диссертационная работа соответствует критериям, изложенным в «Положении о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, которым должны отвечать диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, а Яруськина Елена Тажутиновна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования.

Официальный оппонент:
доктор педагогических наук, доцент,
главный научный сотрудник
ФГАУ «Федеральный институт развития образования»
125319, г. Москва, ул. Черняховского, 9, стр. 1
(499) 152-73-41
asmolov.a@firo.ru

Босова
Людмила
Леонидовна

05.11.14

Подпись Босовой Л.Л.
Начальник отдела кадров ФГАУ «ФИРО»
Заверяю О.В. Сидорова