Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет
им. И. Я. Яковлева»

На правах рукописи

Яруськина Елена Тажутиновна

Формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
профессор Лавина Т. А.

Чебоксары – 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ 17
1.1. Направления использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу 17
1.2. Сущностно-содержательная характеристика компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу 40
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ 78
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ 81
2.1. Содержание и ход экспериментальной работы по формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу 81
2.2. Анализ результатов экспериментальной работы по формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу 119
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ 136
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 138
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 140
ПРИЛОЖЕНИЯ 159

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Доминирующей тенденцией современного информационного общества является стремительное развитие и внедрение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в различные области человеческой деятельности, в том числе и в кадровую деятельность организаций.

Одним из условий успешности и конкурентоспособности любой организации на глобальном рынке является умение менеджеров по персоналу грамотно и эффективно использовать ИКТ в своей профессиональной деятельности. В этих условиях квалификация работников становится определяющим фактором успешности и повышения конкурентоспособности организаций. Эта же тенденция характерна и для вновь принимаемых сотрудников на различные должности в кадровые службы организаций.

Интенсивная информатизация всех сфер жизнедеятельности человека предъявляет новые требования к высшему профессиональному образованию. В сложившихся условиях одной из главных проблем высшего профессионального образования является подготовка выпускников, способных ориентироваться в огромном потоке информации, эффективно применять ИКТ, в том числе различные информационные источники, средства автоматизации работы с информацией в предстоящей профессиональной деятельности.

Повсеместное использование ИКТ становится важным аспектом профессиональной деятельности менеджера по персоналу, поэтому перед вузами в качестве одной из главных выступает задача формирования компетентности в области ИКТ (ИКТ-компетентности) у будущих менеджеров по персоналу для решения профессиональных задач.

Следовательно, высокий уровень ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу определяет конкурентоспособность современного специалиста, возможность его адаптации к динамично меняющейся действительности.

Проведенный анализ состояния рынка труда показал, что современные работодатели при приеме на работу выпускников высших учебных заведений на

должность менеджера по персоналу предъявляют к нему высокопрофессиональные требования. Особое внимание уделяется умению работать с программным обеспечением, предназначенным для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

В условиях современной экономики менеджер по персоналу без умения использовать возможностей ИКТ не будет востребован в профессиональном плане. Поэтому содержание подготовки будущих менеджеров по персоналу еще на этапе вузовского обучения должно определяться направлениями использования ИКТ в будущей профессиональной деятельности.

Анализ специализированного программного обеспечения, предназначенного для автоматизации профессиональной деятельности будущих менеджеров по персоналу, позволил выделить направления использования ИКТ.

ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу используется для автоматизации прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства.

Степень разработанности проблемы. Проведенный анализ психолого-педагогической литературы показывает, что исследование проблемы формирования ИКТ-компетентности ведется в различных направлениях. Большинство работ и публикаций посвящено структуре, этапам, средствам формирования ИКТ у будущих специалистов различных направлений и профилей: Л. П. Грищенко, О. А. Козлов, И. Ю. Лепешинский, Т. В. Панкова, С. В. Юнов и др.

Вопросы теории и методики профессионального образования в области ИКТ подробно рассмотрены в работах: О. А. Козлова, А. А. Кузнецова, Т. А. Лавиной, М. П. Лапчика, И. В. Роберт и др. Авторами раскрываются различные аспекты подготовки специалистов различных специальностей и профилей в области использования ИКТ, предлагаются различные пути решения проблем формирования ИКТ-компетентности. Однако в этих работах не затронуты вопросы формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, сформированность которой у выпускников соответствовала бы требованиям работодателей современной организации.

Таким образом, главной на этапе вузовского обучения становится проблема повышения эффективности педагогических условий формирования ИКТ-компетентности, решение которой позволит менеджерам по персоналу иметь существенное преимущество в конкурентной борьбе на рынке труда.

Проблемой подготовки будущих менеджеров по персоналу занимались З. В. Брагина, А. П. Егоршин, И. Жуковская, А. Я. Кибанов, В. В. Лукашевич, Н. К. Маусов, С. А. Шапиро и др. В их работах рассматривались основные педагогические цели и содержание предметной подготовки будущих менеджеров по персоналу.

Вопросами подготовки студентов в области ИКТ занимались О. В. Ибрагимова, А. Ю. Кравцова, Т. В. Кузьминых, Т. А. Лавина, М. Б. Лебедева, А. В. Речнов, О. А. Тарабрин, К. Н. Фадеева, О. Н. Шилова и др.

Различные аспекты информатизации образования рассматриваются в работах Л. Л. Босовой, Я. А. Ваграменко, О. А. Козлова, А. А. Кузнецова, Т.А. Лавиной, М. В. Лапенок, Л. П. Мартиросян, В. А. Полякова, И. В. Роберт и др.

Анализ содержания федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») позволяет нам говорить о формальном подходе к вопросу формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, поскольку в содержание подготовки включены вопросы общего характера, когда как специфическим возможностям использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу, в частности в соответствии с функциональными обязанностями различных должностей менеджеров по персоналу (директор по персоналу, менеджер по развитию и обучению персонала, специалист по кадровому делопроизводству), не уделяется достаточного внимания. Вследствие этого, появляется серьезная необходимость совершенствования процесса формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Анализ состояния проблемы формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу позволяет утверждать, что остается недостаточно изу-

ченной проблема подготовки студентов к использованию специализированного программного обеспечения, в зависимости от уровня принятия управленческого решения и степени доступа к профессионально-значимой информации, выпускники вуза недостаточно подготовлены к использованию ИКТ в своей будущей профессиональной деятельности. Кроме того, недостаточно разработаны теоретические и методические подходы к организации процесса формирования ИКТ-компетентности будущего менеджера по персоналу в части вопросов отбора содержания подготовки студентов к использованию ИКТ в его профессиональной деятельности.

Все вышесказанное позволило выделить **противоречия** между:

– потребностью экономики в менеджерах, владеющих современными информационными и коммуникационными технологиями для управления персоналам и не соответствующим этой потребности уровнем компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у менеджеров по персоналу;

– имеющимися возможностями использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджеров по персоналу и недостаточной разработанностью педагогических условий формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у студентов в процессе их обучения в вузе.

Исходя из сформулированных противоречий, нами была определена **проблема исследования:** каковы педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Решение выявленных нами противоречий, важность и значимость данной проблемы, обусловило выбор темы нашего исследования: **«Формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу».**

Цель исследования – теоретически выявить и экспериментально обосновать педагогические условия формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Объект исследования – процесс профессиональной подготовки будущих менеджеров по персоналу.

Предмет исследования – педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Диссертационное исследование опирается на **гипотезу**, основанную на том, что формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу будет эффективным, если:

– определены направления использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу;

– раскрыты сущность и содержание компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу, определены критерии, их показатели и уровни сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу;

– теоретически выявлены и экспериментально обоснованы следующие педагогические условия: 1) реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого решения и основные должностные обязанности, выполнение которых может быть автоматизировано с использованием информационных и коммуникационных технологий; 2) создание информационно-коммуникационной среды, в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу; 3) подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере системы дистанционного обучения «Moodle»).

Для достижения поставленной цели и проверки вышеобозначенной гипотезы мы выдвинули следующие **задачи исследования:**

1. определить направления использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу;

2. раскрыть сущность и содержание компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу; определить критерии, их показатели и уровни сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу;

3. теоретически выявить и экспериментально обосновать педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Методологической основой исследования явились работы в области философии, психологии, педагогики; положения диалектики о всеобщей связи, взаимообусловленности и целостности явлений реального мира; о единстве теории и практики; о единстве эмпирического и теоретического в научном исследовании; концепция информатизации образования.

Теоретическую основу исследования составили работы в области:

– педагогики и психологии, посвященные проблемам оптимизации процессов обучения: Ю. К. Бабанский, Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, Б. С. Гершунский, В. В. Давыдов, И. А. Зимняя, В. В. Краевский, В. С. Леднев, И. Я. Лернер, Р. С. Немов, А. М. Пышкало, М. Н. Скаткин, Н. Ф. Талызина и др.;

– организации обучения в системе высшего профессионального образования: В. П. Беспалько, В. В. Краевский, В. А. Сластенин и др.;

– компетентностного подхода при подготовке специалиста: В. И. Байденко, А. А Вербицкий, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя Н. В. Кузьмина, М. И. Лукьянова, А. К. Маркова, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской и др.;

– модульного подхода к подготовке специалиста: С. Я. Батышев, О. Л. Егорова, Н. Б. Лаврентьева, И. Прокопенко, Дж. Рассел, Б. Ф. Скиннер, М. А. Чошанов, П. А. Юцявичене и др.;

– теории и практики информатизации образования: Л. Л. Босова,

И. Г. Захарова, М. И. Коваленко, О. А. Козлов, К. К. Колин, Т. А. Лавина, Л. П. Мартиросян, И. В. Роберт, Т. Ш. Шихнабиева и др.;

– теории и практики применения информационных и коммуникационных технологий в деятельности по управлению кадрами: И. Е. Говядкин, В. А. Пархомов, Ю. Н. Кисляков, И. А. Юрасов и др.;

– подготовки будущих менеджеров по персоналу: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, П. В. Журавлев, С. А. Карташов, В. В. Музыченко, Ю. Г. Одегов и др.

Нормативно-правовую базу исследования составили: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ); «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.»; «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.»; Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр»), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «24» декабря 2010 г. приказом № 2073.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования:** теоретические (изучение психолого-педагогической, справочной и специализированной литературы, нормативной документации по теме исследования, учебных планов, рабочих программ; анализ, сравнение, классификация полученной информации и обобщение); эмпирические (педагогический эксперимент, наблюдение, анкетирование, беседа, опрос, тестирование, интервьюирование); математические (статистическая обработка данных).

Экспериментальная база и этапы исследования.

Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева». Всего исследованием было охвачено 87 студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») факультета управления.

Исследование проводилось в несколько этапов.

Первый этап (2011–2012 гг.) *констатирующий*. Данный этап состоял в: осмыслении темы исследования, изучении философской и психолого-педагогической литературы, авторефератов и диссертационных работ по проблеме исследования; изучении степени разработанности рассматриваемой проблемы в отечественной и зарубежной науке и практике; проведении анализа нормативных документов, рабочих программ и учебных планов; выявлении и формулировании противоречий, проблемы, цели, гипотезы и задач исследования; разработке понятийного аппарата исследования; выявлении педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Второй этап (2012–2013 гг.) – *формирующий*. Данный этап включал: реализацию выявленных педагогических условий, способствующих эффективному формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу, обобщение материалов данного этапа эксперимента, проверку и уточнение научно-методических выводов, полученных в ходе его проведения.

Третий этап (2013–2014 гг.) – *итоговый*. Этот период заключался в проверке, обработке и обобщению полученных результатов проведенного педагогического эксперимента; уточнении теоретических и экспериментальных данных; формулировании выводов; оформлении материалов исследования в виде кандидатской диссертации.

Научная новизна исследования заключается в:

1. Выявлении направлений использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу: директора по персоналу (автоматизация прогнозирования и планирования кадровой политики 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 специа-

лизированных 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).

2. Раскрытии сущности и содержания компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу, как интегративной профессионально-личностной характеристики, включающей в себя потребности к получению знаний, умений и навыков в области информационных и коммуникационных технологий, к непрерывному образованию и самообразованию в области информационных и коммуникационных технологий, интерес к изучению возможностей использования информационных и коммуникационных технологий 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 управленческих решений в зависимости от выполняемых функций.

3. Определении критериев (мотивационный, когнитивный, деятельностный), их показателей, характеристики уровней (низкий, средний, высокий) сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

4. Теоретическом выявлении и экспериментальном обосновании педагогических условий, реализация которых обеспечивает эффективное формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты вносят определенный вклад в теорию и методику профессионального образования. В работе выявлены направления использовании информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых им функциональных обязанностей; раскрыта сущностно-содержательная характеристика компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу; определены критерии, их показатели, охарактеризованы уровни сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу; разработаны педагогические условия, обеспечивающие эффективность формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Практическая значимость исследования заключается в том, что для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр) разработаны и апробированы: структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом»; одноименный дистанционный курс. Для преподавателей специальных дисциплин в рамках повышения квалификации разработан и апробирован курс «Организация дистанционного обучения в вузе».

Использование научных идей и выводов, содержащихся в диссертации, способствуют эффективному формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Результаты исследования могут быть использованы в процессе формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у обучающихся в вузах, в учреждениях среднего профессионального образования, а также в системе дополнительного образования менеджеров по персоналу.

Обоснованность и достоверность полученных результатов исследования обеспечиваются опорой на методологические и теоретические основы подготовки менеджеров по персоналу; выбором методов исследования, соответствующих его

объекту, предмету, цели и задачам; анализом состояния проблемы исследования в педагогической теории и практике; значимостью экспериментальных данных; достижением положительных результатов подготовки будущих менеджеров по персоналу; результативным опытом работы автора диссертационной работы в качестве преподавателя дисциплин информационного цикла в вузе.

Апробация и внедрение полученных результатов исследования в образовательную практику вуза осуществлялись в ходе обучения студентов, получающих образование по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр).

Основные положения и результаты исследования докладывались и получали положительную оценку на научных семинарах и заседаниях кафедры информационных технологий, научно-практических конференциях различного уровня: международных – «Фундаментальные и прикладные проблемы механики деформируемого твердого тела, математического моделирования и информационных технологий» (Чебоксары, 12–15 августа 2013 г.); всероссийских с международным участием – «Научно-методические проблемы использования информационных технологий в системе профессионального образования» (Чебоксары, 25 ноября 2009 г.); всероссийских – VIII Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы информатизации образования: региональный аспект» (Чебоксары, 2010 г.), «Информационные и коммуникационные технологии в экономическом образовании» (Чебоксары, 10 марта 2010 г.), «Модернизация, инновации и актуальные проблемы экономики» (Чебоксары 27–28 апреля 2011 г.), «Информационные и коммуникационные технологии в науке и образовании» (Москва, Чебоксары, 6–7 апреля 2012 г.), «Информационные технологии в науке и образовании» (Москва, Чебоксары, Чебоксары 25–26 апреля 2013 г.); «Информационные технологии в науке и образовании» (Москва, Чебоксары, Чебоксары 25–26 марта 2014 г.); межрегиональных – III Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании» (Сыктывкар, 20–21 апреля 2011 г.), IV Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные аудиовизуальные и информационные

технологии в образовании» (Сыктывкар, 25–26 апреля 2012 г.), V Межрегиональная научно-практическая конференция «Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании» (Сыктывкар, 24–25 апреля 2013 г.).

Результаты исследования нашли отражение в статьях, опубликованных автором, общим объемом 7,01 п. л. (всего 20 работ, в том числе 3 опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Направления использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от его функциональных обязанностей: автоматизация прогнозирования и планирования кадровой политики 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; 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; автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности; автоматизация кадрового делопроизводства; формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода; осуществление незамедлительной обратной связи между менеджером по персоналу и информационными и коммуникационными технологиями, а также менеджером по персоналу и сотрудниками организации в целях получения профессионально-значимой информации для дальнейшего ее использования на основе разграничения прав доступа (предоставление информации в соответствии с функциональными обязанностями менеджера по персоналу); информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных.

2. Компетентность в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу представляет собой интегративную профессионально-личностную характеристику, включающую в себя потребности к получению знаний, умений и навыков в области информационных и коммуникационных технологий, к непрерывному образованию и самообразованию в области информационных и коммуникационных технологий, интерес к изучению возможностей использования информационных и коммуникационных технологий 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 информационных и коммуникационных технологий в процессе принятия менеджером по персоналу обоснованных управленческих решений в зависимости от выполняемых функций.

3. Критерии, их показатели (*мотивационный* – включает потребности к получению знаний, умений и навыков в области информационных и коммуникационных технологий, к непрерывному образованию и самообразованию в области информационных и коммуникационных технологий, интерес к изучению возможностей использования информационных и коммуникационных технологий для: автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.; *когнитивный* – включает знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации; *деятельностный* – включает умения и навыки использования информационных и коммуникационных технологий в процессе принятия менеджером по персоналу обоснованных управленческих решений в зависимости от выполняемых функций), характеристики уровней сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу (низкий, средний, высокий).

4. Эффективность формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу обеспечивается реализацией следующих педагогических условий:

– реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого решения и основные должностные обязанности, выполнение которых может быть автоматизировано с использованием информационных и коммуникационных технологий;

– 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»).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ

1.1. Направления использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджера по персоналу

Задача повышения качества высшего профессионального образования, в том числе подготовки будущих менеджеров по персоналу, обусловлена особенностями формирующегося в современной России постиндустриального (информационного) общества, основными признаками которого, по мнению известного социолога, публициста Д. Белла, является «создание экономики услуг, доминирование слоя научно-технических специалистов, центральная роль теоретического научного знания как источника нововведений и политических решений в обществе, возможность самоподдерживающегося технологического роста, создание новой «интеллектуальной» техники» [17].

Началом зарождения постиндустриального (информационного) общества считается вторая половина XX в., когда развитые страны вступили в новую стадию развития экономики. Предложенная американскими и европейскими исследователями (Д. Белл, Э. Тоффлер , Ж. Фурастье и др.) теория постиндустриального (информационного) общества, является одной из наиболее распространенных социологических концепций современности.

Согласно данной теории, общество проходит три этапа развития: аграрную (доиндустриальную, определяющей являлась сельскохозяйственная сфера, главные структуры – церковь, армия), индустриальную (определяющей являлась промышленность, главные структуры – корпорация, фирма) и постиндустриальную (информационную, определяющим являются теоретические знания, главная структура – университет, как место производства знаний и их накопления) [17, 25, 121, 135].

Как отмечал американский социолог М. Кастельс: «Постиндустриальное (информационное) общество связано с революцией в информационных технологиях, вызванной достижениями в области электроники, связи, компьютерной техники, генной инженерии» [86].

Согласно данным экономического портала постиндустриальное (информационное) общество «это стадия развития общества, начавшаяся в результате научно-технической революции, характеризующаяся развитием энергосберегающих технологий, созданием высокотехнологичных производств, информатизацией общества, развитием науки и техники, увеличением уровня образования, медицины, качества жизни людей» [187].

В словаре политических терминов отмечается, что в постиндустриальном (информационном) обществе «производственным ресурсом становятся информация и знания. Научные разработки являются главной движущей силой экономики. К наиболее ценным качествам относятся уровень образования, профессионализм, обучаемость, креативность, творчество работника» [159].

Таким образом, основными показателями становления постиндустриального (информационного) общества являются: инвестирования в высокотехнологичные отрасли, в систему образования и науки, параметры совокупного платежного спроса на информационные продукты и услуги, доля занятых в сфере обработки информации и информационно-вычислительного обслуживания, емкость информационного рынка и др.

Показатели России становятся близки к показателям основных постиндустриальных стран, так, например, за последнее десятилетие возросло количество пользователей глобальной сети Интернет, мобильной связи, также в стране увеличивается комплекс технических средств, идет стремительное развитие систем и средств телекоммуникаций, растет количество информационных сетей, увеличилось инвестирование в систему образования и науки – все это говорит о формирующемся в современной России постиндустриального (информационного) общества, когда национальным богатством является интеллектуальный капитал.

Бурный рост экономики и соответствующая перестройка общественных отношений в современной России сопровождается непрерывным развитием информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), усилением роли знаний, модификацией требований работодателей к поступающим кадрам приводит к изменению требований к работникам любого профиля, в том числе, менеджерам по персоналу.

Кроме того, не в полной мере сформированные отношения между реальным сектором экономики и вузами позволяет говорить об актуальности проблемы «заказа» со стороны работодателей на высококвалифицированных работников (Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова), способных к быстрой профессиональной адаптации к техническим и технологическим изменениям, непрерывному саморазвитию, постоянному обновлению профессиональных знаний и навыков, новым формам организации труда, готовых к новым вызовам экономики.

Несоответствие квалификации претендентов на работу реалиям экономических отношений в современных условиях приводит к большим временным и финансовым потерям работодателей, вследствие затрат на доучивание и переучивание новых сотрудников.

Квалификация работников становится определяющим фактором успешности и повышения конкурентоспособности организаций на глобальном рынке. Эта же тенденция характерна и для вновь принимаемых сотрудников на различные должности в кадровые службы организаций. В этих условиях одним из динамично развивающихся видов обучения становится дистанционное. Следовательно, подготовка будущих менеджеров по персоналу к умению получать знания в дистанционной форме должна быть реализована еще на этапе вузовского образования.

В условиях ввода Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) одним из требований является участие работодателей в процессе обучения студентов в вузе. Вузом должны быть созданы условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетентности обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности. С этой целью в качестве внешних экспертов должны

активно привлекаться работодатели (представители заинтересованных организаций) [172, с. 37]. Помимо этого, работодатели могут принять участие, например, в: оценке содержания, организации и качества учебного процесса; комиссии по вступительным испытаниям в вуз; проведении учебных занятий для обучающихся (лекционные курсы, семинары, лабораторные работы, мастер-классы, деловые игры, практикумы и др.); научно-практических конференциях, научных семинарах и т. д.; получении университетом обратной связи от работодателей (посредством процедуры анкетирования) об уровне сформированности профессиональной компетентности с целью последующей корректировки и совершенствования основных образовательных программ; итоговой государственной аттестации выпускников; трудоустройстве выпускников и т. д. Многие из вышеперечисленных мероприятий могут быть реализованы с помощью технологий дистанционного обучения.

Профессиональная деятельность сотрудников кадровых служб организации является одним из главных бизнес-процессов, так как неразрывно связан с размерами организации, направлением бизнеса, стратегическими целями организации, со стадией развития организации, с численностью персонала и направлена на построение качественной работы организации в целом.

Вузовская подготовка будущих менеджеров по персоналу происходит в условиях формирования постиндустриального (информационного) общества, основанном на знаниях, использовании ИКТ, которые активно внедряются во все сферы деятельности организаций, в том числе в работу всех звеньев кадровых служб организаций. Сотрудникам кадровых служб необходимо уметь использовать ИКТ в своей профессиональной деятельности и извлекать из их использования практическую пользу, так как они позволяют оптимизировать и усовершенствовать деятельность сотрудников кадровых служб организаций.

Проанализировав ряд научных работ [105, 77 и др.], под ИКТ будем понимать программные, программно-аппаратные и технические средства и устройства, функционирующие на базе микропроцессорной, вычислительной техники, а также современных средств и систем транслирования информации, информационно-

го обмена, обеспечивающие операции по сбору, продуцированию, накоплению, хранению, обработке, передаче информации и возможность доступа к информационным ресурсам локальных и глобальной компьютерных сетей.

Анализ литературных [46, 83, 177] и Интернет-источников [61, 54, 189 и др.] показал, что за последние 15–20 лет ИКТ в сфере управления персоналом получили широкое распространение. Это связано с тем, что организации стремятся соответствовать общемировым тенденциям экономического развития, где большой интерес уделяется информационно-технологическому аспекту ведения бизнеса.

Поскольку нет устоявшегося в науке и практике дефиниции «кадровая служба организации», мы в своем исследовании, опираемся на определение Е. В. Маслова – «кадровая служба организации – это совокупность специализированных подразделений в ее структуре, занятыми в них должностными лицами (менеджерами по персоналу) – руководителями, специалистами, техническим персоналом, призванных управлять персоналом организации в рамках избранной кадровой политики» [117].

Использование ИКТ в профессиональной деятельности сотрудников кадровых служб способствует повышению организационной и социально-экономический эффективности организации: сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления организацией, повышение качества кадровых решений, оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления в соответствии с законодательными и нормативными требованиями, снижение затрат на управление персоналом, повышение производительности труда персонала, оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника организации, персональный учет пенсионных накоплений сотрудников организации, ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала организации, подготовка руководящего резерва и продвижения по службе наиболее перспективных сотрудников организации [192].

В соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (действующая редакция от 12 февраля 2014 г.) должность менеджера по персоналу можно условно разделить (в соответ-

ствии с выполняемыми функциями) на следующие категории: должности руководителей; специалистов; других служащих (технических исполнителей) [171].

Согласно ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») объектами профессиональной деятельности будущих менеджеров по персоналу являются: службы управления персоналом организаций организационно-правовой формы в промышленности, торговле, транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе, научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите [172].

В зависимости от уровня принятия управленческого решения и степени доступа к профессионально-значимой информации выделим следующие должности менеджеров по персоналу (в зависимости от выполняемых функций):

– директор по персоналу – менеджер по персоналу высшего звена;

– менеджер по развитию и обучению персонала – менеджер по персоналу среднего звена;

– специалист по кадровому делопроизводству.

Анализ профессиограммы менеджера по персоналу, с целью выявления содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу в области использования ИКТ, позволил охарактеризовать выделенные должности сотрудников кадровой службы организации с этой позиции.

В функциональные обязанности **директора по персоналу**, при выполнении которых использование ИКТ приобретает решающую роль, входит определение потребности в персонале, организации работы с персоналом в соответствии с общими целями развития организации и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников.

Менеджер по развитию и обучению персонала осуществляет обеспечение организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации, путем изучения рынка труда. Организует, координирует и проводит мероприятия по подготовке, обучению (тренинги, семинары, курсы повышения квалификации), переподготовке в целях развития их деловой карьеры. Разрабатывает и реализует системы мотивации и стимулирования труда работников организации.

Функции **специалиста по кадровому делопроизводству** заключаются в осуществлении электронного документооборота в соответствии с законодательными и нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность организации.

В зависимости от числа сотрудников, структуры организации, в том числе структуры кадровой службы, функциональные обязанности менеджеров по персоналу могут пересекаться или дублировать друг друга.

Анализ профессиональной деятельности менеджера по персоналу позволил сделать вывод, что программное обеспечение (предназначенное, для автоматизации их профессиональной деятельности) является современным средством ИКТ, работающих в условиях формирующегося в России постиндустриального (информационного) общества и их можно разделить на:

– *стандартное программное обеспечение*;
– *специализированное программное обеспечение.*

Стандартное программное обеспечение может использоваться в профессиональной деятельности сотрудников кадровых служб независимо от выполняемых ими функций. К нему относится: операционная система, программы технического обслуживания, интегрированные офисные пакеты, браузеры, почтовые программы, службы мгновенных сообщений, программы-планировщики.

Поскольку использование стандартного программного обеспечения, используемого для профессиональной деятельности сотрудников кадровых служб организаций, не имеет ярко выраженной специфики, остановимся на его кратком описании.

Операционная система является комплексом программ, обеспечивающим управление компьютером как единым целым, его взаимодействие с окружающим миром. Наиболее распространенными операционными системами являются системы «Windows» и системы класса «UNIX» («Linux» и «Mac OS»).

Для поддержания работоспособности компьютера используют программы технического обслуживания, которые предназначены для защиты информации от разрушения и несанкционированного доступа (антивирусы, антишпионские программы, межсетевые экраны, менеджеры паролей, программное обеспечение для резервного копирования информации, системы обнаружения вторжений и т. д.).

Интегрированные офисные пакеты являются совокупностью программных средств различного назначения с единым пользовательским интерфейсом, совместно использующих одни и те же данные («Microsoft Office» (корпорация «Microsoft»), «OpenOffice» (некоммерческая организация «Apache Software Foundation»), «LibreOffice» (некоммерческая организация «The Document Foundation»), «Google Docs» (корпорация «Google Inc.») и др.).

Как правило, в своем составе интегрированные офисные пакеты имеют компоненты: текстовый редактор, табличный процессор, систему управления базами данных (СУБД), программу создания презентаций, средства поддержки электронной почты. С точки зрения использования менеджером по персоналу, независимо от выполняемых функций, офисные пакеты предназначены обеспечить их широким набором средств для осуществления профессиональной деятельности, то есть автоматизировать выполнение повседневных рутинных операций, помочь в комплексном решении задач. Компоненты интегрированных офисных пакетов могут функционировать отдельно друг от друга, но основные преимущества проявляются при их рациональном сочетании друг с другом.

В текстовом редакторе, менеджеру по персоналу (директору по персоналу, менеджеру по развитию и обучению персонала, специалисту по кадровому делопроизводству) необходимо знание основных приемов работы таких как: ввод текста, редактирование, форматирование содержимого документа, создание типовых бланков документов, шаблонов и др. В электронных таблицах должен выполнять

различные экономико-статистические, бухгалтерские, финансовые расчеты и анализы, в том числе при помощи графических инструментов наглядно представлять табличные данные в виде диаграмм и графиков.

При помощи СУБД сотрудники кадровых служб могут проектировать базу данных, содержащую информацию о сотрудниках организации с возможностью ввода, хранения, просмотра, сортировки, изменения данных при помощи различных встроенных средств, а также создавать, модифицировать и использовать производные объекты – запросы, формы и отчеты.

Так же для осуществления профессиональной деятельности менеджера по персоналу, независимо от функциональных обязанностей, относится программное обеспечение для просмотра WEB-сайтов (в том числе корпоративного), Интернет-сообществ – браузеры («Internet Explorer» «Microsoft Windows», «Mozilla Firefox», «Google Chrome» и др.). Web-сайты являются информационным представительством организации в Интернете (виртуальные офисы, функционирующие круглосуточно и доступные в любой точки мира). Для эффективного привлечения потенциальных сотрудников в организацию, на корпоративных Web-сайтах создаются разделы (например, «Вакансии», «Работа»), в которых предлагаются вакантные места, разработанные с учетом интересов и преимуществ будущих сотрудников. С помощью данных разделов, кандидаты на работу могут проводить поиск необходимых вакансий, подавать заявки, заполнять анкеты и др. Использование на Web-сайте статичных изображений, анимации, звука, видео изображений позволит посетителю получить максимально полное представление об организации, а технологии обратной связи позволяют менеджеру по персоналу связаться с заинтересовавшим его кандидатом. Вся информация, размещенная на Web-сайте, становится доступной всем сотрудникам, независимо от географического места расположения сотрудников организации, при этом имеется возможность довести информацию до сведения той группы сотрудников, которой эта информация предназначена, закрыв ее для остальных. Также на корпоративном Web-сайте можно разместить учебники, словари, тестовые задания с возможностью on-line тестирования и др.; есть возможность использовать такие средства общения, как чаты и

форумы, которые, в свою очередь, при грамотной их организации, могут служить эффективным источником повышения квалификации и расширения знаний сотрудников.

Современное средство «eDocin» реализует возможности облачных технологий, в своем составе имеет компоненты «eForm» и «eArchive», позволяющие распознавать, обрабатывать, систематизировать и хранить анкеты потенциальных сотрудников организации. Менеджер по персоналу имеет возможность подключаться к информационной базе и получать необходимые отчеты, находясь в любом месте организации.

Почтовые программы – это программное обеспечение, устанавливаемое на компьютер менеджера по персоналу, позволяющее обмениваться информацией между менеджером по персоналу и всеми сотрудниками организации («Outlook Express», «Microsoft Outlook» (корпорация «Microsoft»), «The Bat!» (компания «RITLabs»), «Mozilla Thunderbird» (некоммерческая организация «Mozilla Foundation») и др.).

Службы мгновенных сообщений – программное обеспечение, необходимое менеджеру по персоналу для удобного обмена сообщениями с сотрудниками организации через Интернет в режиме реального времени, а при использовании возможностей видео и аудио связи, данные программы могут выступать в роли групповых текстовых чатов и видеоконференций («IRC», «Skype», «ooVoo», «AIM», «ICQ», «MSN», «Yahoo!», «Jitsi», «XMPP» и др.), например, для поведения мероприятий, таких как тренинги, семинары и т. д.

Программы-планировщики – программное обеспечение, необходимое сотрудникам кадровых служб для планирования рабочего времени, составления протоколов встреч, расписаний, ведения записной, телефонной книжки и т. д. («Exiland Assistant» от фирмы «Exiland Software», «Записная книжка» от фирмы «Serioussoft» и т. д.).

Особый интерес в аспекте рассматриваемой проблемы представляет специализированное программное обеспечение, поскольку именно оно используется менеджером по персоналу (директором по персоналу, менеджером по развитию и

обучению персонала, специалистом по кадровому делопроизводству) в зависимости от его функциональных обязанностей, и именно оно ориентировано на принятие обоснованного управленческого решения. Следовательно, еще на этапе обучения в вузе для будущих менеджеров по персоналу необходимо предусмотреть углубленное изучение принципов работы со специализированным программным обеспечением.

На рынке специализированного программного обеспечения представлено огромное количество различных вариантов программных продуктов, предназначенных автоматизировать профессиональную деятельность сотрудников кадровых служб организации, в зависимости от их функциональных обязанностей.

Далее рассмотрим ИКТ, позволяющие автоматизировать работу менеджеров по персоналу, отвечающие их высокопрофессиональным требованиям.

Зачастую разработчики специализированного программного обеспечения для сотрудников кадровых служб предлагают программные продукты со схожими функциональными возможностями, поэтому разделим его на несколько групп условно:

– системы поддержки принятия решений (справочно-правовые системы, экспертные системы, программы статистической обработки данных и т. д.);

– программные продукты, ориентированные на автоматизацию определенного вида деятельности менеджера по персоналу («Рекрутер», «Резюмакс», «HR Express», «Кадры SB», «Фараон», «КАДРЫ» и т. д.);

– HRM (англ. «Human Resource Management» – управление человеческими ресурсами) конфигурации (модуль, компонент) в составе комплексного продукта для автоматизации всех бизнес-процессов организации («БОСС-Кадровик», «Галактика», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «Renaissance Human Resources/Payroll», «Oracle Applications», «Персонал»);

– специализированные комплексные HRM системы («АиТ:\ Управление персоналом» и др.).

Более подробно рассмотрим выделенные группы специализированного программного обеспечения менеджера по персоналу.

Системы поддержки принятия решений, по мнению профессора американского университета Вандербильда G. Biswasa, характеризуются как «совокупность инструментальных средств, обеспечивающая формирование (моделирование) альтернативных решений на разных этапах принятия решений, их анализ и выбор вариантов, удовлетворяющих поставленным условиям» [198].

Формирование грамотного управленческого решения происходит в результате процесса, в котором участвуют системы поддержки принятия решений в роли вычислительного звена и человек, задающий входные данные и оценивающий полученный результат компьютерных вычислений.

При решении правовых вопросов у менеджера по персоналу возникает необходимость использовать справочно-правовые системы, так называемые компьютерные базы данных, содержащие тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов (О. А. Гаврилов). Также справочно-правовые системы с своем составе имеют консультации специалистов по различным аспектам применения норм права, материалы судебной практики по кадровым вопросам, образцы и формы кадровых документов.

Анализ существующих на сегодняшний день в России справочно-правовых систем показал, что менеджерами по персоналу для решения кадровых вопросов, чаще всего используются: «КонсультантПлюс» (компания «КонсультантПлюс»), «Гарант» (компания «Гарант-сервис»), «Кодекс» (Центр компьютерных разработок), «Референт» (фирма «Референт-Сервис») и др. Справочно-правовые системы являются доступным и эффективным инструментом повышения производительности труда у сотрудников кадровых служб организации. Все материалы справочно-правовых систем регулярно обновляются в соответствии с современными нормативными требованиями.

Экспертные системы дают возможность менеджеру по персоналу получать консультации экспертов по любым проблемам, о которых этими системами накоплены знания. Основу экспертных систем составляет база знаний о предметной области, которая накапливается в процессе построения и эксплуатации системы.

По мнению отечественного ученого И. А. Юрасова, экспертные системы – это «сложные программные комплексы, аккумулирующие знания экспертов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультаций менее квалифицированных пользователей» [189].

Главная идея использования технологии экспертных систем заключается в том, чтобы получить от профессионала-практика (эксперта) в области управления персоналом и кадрового делопроизводства знания, и, загрузив их в память компьютера, использовать всякий раз, когда в этом возникнет необходимость. «Данного вида программы не только показывают, где с наибольшей пользой может быть использован в организации конкретный работник, но и рассчитывают оптимальную структуру организации с учетом особенностей кадрового состава» (И. Варданян).

Сотрудниками кадровых служб организации используются, например, экспертные системы по отбору, оценке и расстановке кадров. Такие экспертные системы позволяют выполнять компьютерное психофизиологическое обследование, тестирование сотрудников, проводить профориентацию, профотбор, прием на работу, сокращение штатов, аттестацию, получать рекомендации по наиболее эффективному использованию каждого сотрудника в организации, создавать профили профессий и должностей, оценивать профпригодность сотрудника, совместимость «команды» и другие функции.

Известными представителями экспертных систем, предназначенных для использования сотрудниками кадровых служб, являются комплексы «Директор по персоналу» (разработчик «SoftMaker»), «Консалтинг персонала», «Служба персонала» (разработчик НПО «Эталон») и др. Они позволяют разрабатывать модели компетенций для всех категорий сотрудников организации, оценивать уровень профессиональной квалификации, определять психологические, физиологические параметры для сотрудников организации, выявлять и оценивать негативные проявления, особенности поведения в конфликтной ситуации, определять и планировать потребности в обучении и развитии, а также оценить результаты мероприятий по обучению и развитию с точки зрения изменения уровня компетенции со-

трудников, вести учет всех аттестаций для полного анализа компетентности сотрудников, иметь автоматически составляемый бюджет на месяц, на год, на конкретное мероприятие и т. д.

Программы статистической обработки данных созданы для обработки экономических данных, которые обеспечивают автоматизированное выполнение разнообразных расчетов и графиков, предоставляя менеджеру по персоналу широкий набор статистических методов (регрессионный, корреляционный, анализ временных рядов и т. д.). Например, «STATISTICA» (разработчик компания «StatSoft»), «SPSS» (разработчик компания «IBM») и др.

К программным продуктам, ориентированным на автоматизацию определенного вида деятельности менеджера по персоналу относятся программы кадрового учета, расчета зарплаты, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом оценки, обучения, развития и мотивации персонала. Учитывая специфику профессиональной деятельности сотрудников кадровых служб, различия в потребностях организаций, разработчики предлагают программное обеспечение с различным функциональным наполнением и сложностью: от примитивного до продвинутого. Это не комплексный продукт, доступный для изменения и развития, а полностью законченный продукт (локальное применение) и предназначен для использования в малых и средних организациях при решении учетно-отчетных задач в конфигурации «Зарплата-Кадры».

Большой популярностью у российских организаций пользуются программное обеспечение, разработанное ООО «Центр Кадровых Технологий», предназначенное автоматизировать процесс подбора персонала – «Рекрутер». Данного вида программы позволяют вести учет кандидатов на работу, вакансий, договоров, собеседований, проверяемых рекомендаций и т. д. Автоматически рассчитывает рейтинги кандидатов на каждом этапе отбора, переводит кандидатов с этапа на этап, а также напоминает о приближающихся собеседованиях, днях выхода кандидатов на работу, об окончаниях испытательных сроков и т. д.

Программа «Резюмакс» (разработчик ООО «Центр Кадровых Технологий») позволяет автоматизировать коллективную работу всех участников процесса

подбора персонала. Имеет возможность удаленной работы с базой данных, поддерживает групповую переписку по электронной почте с кандидатами на работу, автоматизирует раздел «Работа» на корпоративном Web-сайте организации, позволяет составлять разнообразные статистические отчеты и т. д.

Ректрутинговая программа «HR Express» (разработчтик ShulapovMax) позволяет наладить эффективный учет всей информации, относящейся к подбору персонала организации, оптимизировать ежедневную работу сотрудников кадровых служб, принимать обоснованные управленческие решения.

Программный продукт «Кадры SB» (ООО Софт СБ) позволяет вести полный кадровый учет, имеет возможность формировать: нестандартные документы (например, трудовой договор), приказы, отчеты по персоналу, штатное расписание сотрудников отдельно по отделам, подразделениям организации и т. д.

Основными функциональными возможностями программы «Фараон» (разработчик ООО «Центр Кадровых Технологий»), помимо учета личных дел персонала и кадровых процессов (приемы, переводы, увольнения, командировки, больничные, отпуска, обучение, аттестации и др.), являются: создание приказов в соответствии с унифицированными формами, расчет остатков отпусков, учет рабочего времени, организация делопроизводства и др.

Программное обеспечение «КАДРЫ» (разработчик компания «Электронные Офисные Системы») предназначено для автоматизации и оптимизации кадрового делопроизводства: ведение штатного расписания, личных карточек, командировок, отпусков, табельный учет рабочего времени, формирование и ведение приказов по личному составу и др.

Программный продукт «Кадры Плюс» (разработчик компания «ЭндиСофт») предназначен для автоматизации профессиональной деятельности сотрудников кадровых служб, позволяет значительно ускорить подготовку любых видов кадровых документов и обеспечить максимальную отдачу от выполнения должностных обязанностей менеджерами по персоналу.

Программный продукт «Кадры Плюс: Табель Сотрудников» предназначено для ведения учета рабочего времени сотрудниками организации и печать табелей.

В программе предусмотрен механизм ведения личных карточек персонала, работающих по трудовым договорам, с указанием в них необходимых сведений о сотрудниках. Различные режимы: «уволен», «архив», «совместитель» и «кадровый резерв» и др. позволяют фильтровать список персонала организации и т. д.

Функциональные возможности программы «Сотрудники предприятия» (разработчик «AraXGroup») заключаются в расчете отпусков и трудового стажа сотрудников организации, ведении учета рабочего времени, составлении личных карточек сотрудников с расширенным личностным и профессиональным учетом, получении фото сотрудника и изображений документов с web-камеры, формировании приказов и трудовых договоров, хранении изображения всех необходимых документов и т. д.

Программа «АСТЕРИКС» (разработчик «Центр Кадровых Технологий») автоматизирует размещение вакансий на наиболее популярных Web-сайтах Интернета, хранит историю всех размещений, напоминает об истечении сроков хранения вакансий.

Программа «Фото на документы» (разработчик «ColorRiver») – для быстрого создания фотографий и их последующей печати на различного виды документы: паспорт, личное дело, пенсионное удостоверение, визы и др.

Программы комплексной автоматизации деятельности организации наиболее развитые и сложные среди средств автоматизации бизнеса. К ним относятся корпоративные информационные системы. Они имеют в своем составе HRM конфигурации (модули, компоненты), поддерживающие все основные процессы управления персоналом: расчет заработной платы, учет кадров, анализ кадрового состава, планирование потребностей в персонале, подбор персонала и работа с кандидатами, управление мотивацией персонала, обучение, развитие, аттестация персонала, автоматизация кадрового делопроизводства, формирование отчетов и справок в государственные органы и социальные фонды и т. д.

По мнению ученых [3, 82, 90, 93 и др.] – корпоративные информационные системы является совокупностью различных программно-аппаратных платформ, универсальных и специализированных приложений различных разработчиков,

интегрированных в единую информационно-однородную систему, которая наилучшим образом решает в некотором роде уникальную задачу каждой конкретной организации.

Примером такого вида системы являются системы типа «ERP» (англ. «Enterprise Resource Planning» – система планирования ресурсов организации) и представляет собой набор интегрированных приложений, которые позволяют создать единую среду для автоматизации всех основных бизнес-процессов организации.

На сегодняшний день на отечественном рынке специализированного программного обеспечения, самые известные системы «ERP» представляют компании «АйТи», «1С», «Галактика».

Комплексная система управления «БОСС» (разработчик компания «АйТи») в своем составе имеет модуль «БОСС-Кадровик», «Галактика» (разработчик компания «Галактика») – «Контур управление персоналом», комплексный продукт «1С:Предприятие 8» (разработчик компания «1С») – HRM конфигурации: «1С:Зарплата и Управление Персоналом, «1С:«Психодиагностика», «1С:Оценка персонала».

«1С:Зарплата и управление персоналом 8» – комплексное решение для автоматизации всех задач управления персоналом в организациях, для которых эффективное управление человеческими ресурсами является необходимым условием успешной работы на рынке. Продукт позволяет решать задачи реализации кадровой политики организации и всесторонней оценки персонала на современном уровне, правильно и быстро обрабатывать информацию о состоянии персонала организации и давать на ее основе качественные и содержательные заключения о способностях сотрудников организации, планировать обучение, развитие и карьеру, принимать обоснованные управленческие решения» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 23].

«1С:Зарплата и управление персоналом 8 Психодиагностика» предназначена для проведения психологического тестирования, как сотрудников, так и кандидатов на работу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 138]. Данный модуль

включает в себя разнообразные сложные по составу психологические тесты, опросники, методики и др., ориентированные на предотвращение негативных тенденций в организации.

«1С: Предприятие 8. Оценка персонала». Продукт, позволяющий автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу, связанную с подготовкой, проведением и расчетом результатов тестирования, анкетирования и т. д. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

На зарубежном рынке известны корпоративные информационные системы компании «ROSS Systems, Inc.». Основным ее программным продуктом является система «Renaissance», предназначенная для автоматизации деятельности крупных организаций различного профиля. Система «Renaissance» имеет в своем составе компонент «Renaissance Human Resources/Payroll», который осуществляет процесс управления персоналом и расчет заработной платы.

Также одним из мировых лидеров в производстве специализированного программного обеспечения является американская корпорация «Oracle», наряду с другими программными продуктами она предлагает семейство модулей «Oracle Applications». Пакет бизнес-приложений «Oracle Applications» представляет собой совокупность интегрированных программных модулей, каждый из которых является полнофункциональным решением в области управления всеми бизнес-процессами организации, в том числе, управление кадрами.

Система «ERP R/3» от немецкой компании «SAP» является интегрированным программным комплексом с широкими функциональными возможностями управления организацией. Включает в себя компонент «Персонал», который осуществляет процесс планирования и управления кадрами.

Специализированные комплексные HRM-системы, по сравнению с традиционными системами автоматизации кадрового учета и расчета зарплаты, обладают расширенной функциональностью и охватывают все возможные области деятельности сотрудников кадровой службы (кадровый, табельный учет, расчет заработной платы, документооборот, регламентированная отчетность, планирование кадровых ресурсов, управление компетенциями, мотивацией, обучением, оценка пер-

сонала, подбор персонала, информационное самообслуживание, аналитика по персоналу и т. д.).

Примером такой комплексной системы автоматизации является HRM-система отечественной компании «АиТСОФТ» – «АиТ:\ Управление персоналом». В его состав входят модули: «Кадры», «Табель», «Зарплата», «Учет рабочего времени», «Планирование штатных расписаний», «Персонифицированный пенсионный учет», «Учет выполненных работ (Наряды)», «Управление обучением».

Таким образом, можно сделать вывод, что выбор того или иного специализированного программного обеспечения, предназначенных автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу, зависит от размера организации, направления ее бизнеса, стратегических целей, финансовых возможностей и т. д.

Многие из вышеописанных программных продуктов не предназначены для учебных целей в процессе подготовки менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности. В то же время справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Гарант» имеют некоммерческие Интернет-версии с ограниченными возможностями, программы «STATISTICA», «SPSS, «HR Express», «КАДРЫ», «Кадры Плюс», «Сотрудники предприятия», «Фото на документы» бесплатные. Они доступны для скачивания в сети Интернет.

Для проведения учебных занятий можно использовать как разрабатываемые отдельными компаниями специализированные учебные версии программных продуктов, такие как: «КАМИН:Расчет заработной платы», «КАМИН:Кадровый учет» (разработчик фирма «КАМИН»), ориентированные на комплексную автоматизацию расчета и начисления заработной платы, ведение кадрового учета, подготовку регламентированной отчетности в налоговые органы и Пенсионный фонд; система поддержки принятия решений «Project Expert» (разработчик компания «EXPERT-SYSTEMS»), так и стандартное программное обеспечение, например, интегрированный офисный пакет «Microsoft Office», браузер и т. д.

Таким образом, приведенный выше анализ возможностей специализирован-

ного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность сотрудников кадровых служб организаций, позволил выделить следующие направления использования ИКТ:

1. Автоматизация прогнозирования кадровой потребности в организации с помощью комплексных систем автоматизации деятельности сотрудников кадровых служб организации.

2. Автоматизация планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков, необходимых менеджерам по персоналу для ежедневного планирования профессиональной деятельности.

3. Визуализация профессионально-значимой информации, в том числе процесса подбора персонала и работы с кандидатами.

4. Использование нормативно-правовой и справочной информации (для ознакомления с изменениями действующего законодательства и решения спорных ситуаций), в том числе информации, хранящейся в глобальной сети Интернет.

5. Автоматизация деятельности по подбору и отбору необходимых сотрудников с помощью специализированных сайтов.

6. Автоматизация процесса распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий.

7. Автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью определения профпригодности, соответствия персонала требованиям организации.

8. Автоматизация процесса оценки уровня профессиональной квалификации персонала организации, в том числе с использованием экспертных систем.

9. Дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет.

10. Автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности для органов государственного управления и социальных фондов в соответствии с законодательными и нормативными требованиями.

11. Автоматизация учета, движения кадров, расчета заработной платы, кадрового делопроизводства с целью сокращения времени и повышения качества кадровых решений.

12. Автоматизация выполнения разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных.

13. Формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода с последующей их обработкой и хранением в целях повышения производительности труда и ликвидации рутинной работы кадровых служб.

14. Автоматизация хранения большого объема информации с возможностью доступа к ней на основе разграничения прав доступа (предоставление информации в соответствии с должностными обязанностями менеджера по персоналу), ее использование, передача и обработка в целях повышения скорости принятия решений, а также автоматизации и систематизации кадровых процессов.

15. Осуществление незамедлительной обратной связи между менеджером по персоналу и ИКТ, а также менеджером по персоналу и сотрудниками организации в целях получения профессионально-значимой информации для дальнейшего ее использования.

16. Информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных от несанкционированного доступа.

В условиях современной экономики менеджер по персоналу без умения использовать возможности ИКТ не будет востребован в профессиональном плане. Поэтому содержание подготовки будущих менеджеров по персоналу еще на этапе вузовского обучения должно определяться направлениями использования ИКТ в будущей профессиональной деятельности.

Выявленные направления использования специализированного программного обеспечения, предполагают, что еще на вузовском этапе обучения будущие менеджеры по персоналу должны научиться использованию программных средств автоматизации профессиональной деятельности на том или ином программном

продукте. Их выбор зависит от наличия лицензионных или их учебных версий в вузе.

Однако, в связи с недостаточностью аудиторного времени, большими финансовыми затратами на покупку специализированного программного обеспечения на вузовском этапе обучения изучение вышеописанных направлений может носить в основном ознакомительный характер. В этих условиях востребованной становится технология дистанционного обучения, так как будущим менеджерам по персоналу, обучавшимся в дистанционной форме (в качестве поддержки очного обучения), легче достичь успеха в карьере.

Анализ возможностей специализированного программного обеспечения и изучение современной научно-методической литературы [3, 46, 61, 82, 83, 90, 93 и др.] позволили нам сделать вывод, что возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджеров по персоналу приводит к положительной динамике роста социально-экономических показателей эффективности организации, таких как оптимизация кадровых ресурсов, распространение знаний, уменьшение искажения при принятии управленческих решений, ликвидация рутинной работы кадровых служб и т. д., что в значительной степени совершенствует процесс управления персоналом и является определяющим фактором успешности и повышения конкурентоспособности организации на глобальном рынке.

Итак, будущим менеджерам по персоналу еще на этапе обучения в вузе необходимо изучить теории и практики работы с программным обеспечением, владение которым позволит им достичь успеха в карьере (выбор соответствующих программ автоматизации работы менеджера зависит от наличия лицензионных программ или их учебных версий). Кроме того, в процессе обучения необходимо сформировать мотивацию будущих менеджеров по персоналу к постоянному обучению и переобучению в области ИКТ, так как в современном мире существует необходимость в постоянном и быстром обновлении знаний, формировании потребности в самостоятельном овладении ими. Процесс решения профессиональных задач менеджером по персоналу, подразумевает дистанционную работу,

связанную, например, с новыми формами организации труда (организационно-структурными изменениями в организации), обучением, переобучением и т. д.

Таким образом, в зависимости от уровня принятия управленческого решения и степени доступа к профессионально-значимой информации нами были выделены следующие должности менеджеров по персоналу: директор по персоналу (менеджер по персоналу высшего звена), менеджер по развитию и обучению персонала (менеджер по персоналу среднего звена), специалист по кадровому делопроизводству.

Для автоматизации деятельности вышеперечисленных должностей менеджеров по персоналу в условиях информатизации всех сфер экономики нами были сформулированы следующие направления использования ИКТ в их профессиональной деятельности: автоматизация прогнозирования кадровой потребности в организации с помощью комплексных систем автоматизации деятельности сотрудников кадровых служб организации; автоматизация планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков, необходимых менеджерам по персоналу для ежедневного планирования профессиональной деятельности; визуализация профессионально-значимой информации, в том числе процесса подбора персонала и работы с кандидатами; использование нормативно-правовой и справочной информации (для ознакомления с изменениями действующего законодательства и решения спорных ситуаций), в том числе информации, хранящейся в глобальной сети Интернет; автоматизация деятельности по подбору и отбору необходимых сотрудников с помощью специализированных сайтов; автоматизация процесса распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий; автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью определения профпригодности, соответствия персонала требованиям организации; автоматизация процесса оценки уровня профессиональной квалификации персонала организации, в том числе с использованием экспертных систем; дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет; автома-

тизация процесса подготовки специализированной отчетности для органов государственного управления и социальных фондов в соответствии с законодательными и нормативными требованиями; автоматизация учета, движения кадров, расчета заработной платы, кадрового делопроизводства с целью сокращения времени и повышения качества кадровых решений; автоматизация выполнения разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных; формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода, с последующей их обработкой и хранением в целях повышения производительности труда и ликвидации рутинной работы кадровых служб; автоматизация хранения большого объема информации с возможностью доступа к ней на основе разграничения прав доступа (предоставление информации в соответствии с должностными обязанностями менеджера по персоналу), ее использование, передача и обработка в целях повышения скорости принятия решений, а также автоматизации и систематизации кадровых процессов; осуществление незамедлительной обратной связи между менеджером по персоналу и ИКТ, а также менеджером по персоналу и сотрудниками организации, в целях получения профессионально-значимой информации для дальнейшего ее использования; информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных от несанкционированного доступа.

1.2. Сущностно-содержательная характеристика компетентности в области информационных и коммуникационных технологий будущих менеджеров по персоналу

Одной из главных особенностей третьего тысячелетия стало интенсивное развитие процессов информатизации экономики, в том числе в аспекте управления персоналом организации за счет использования ИКТ. В условиях динамично изменяющегося современного мира и высокоразвитой информационной среды, в которой предстоит работать выпускнику вуза, перед системой высшего профессионального образования встает важнейшая задача формирования ИКТ-

компетентности в процессе подготовки будущих конкурентоспособных менеджеров по персоналу, научить их наиболее эффективно использовать современные ИКТ в будущей профессиональной деятельности.

Как отмечалось в первом параграфе данного диссертационного исследования, успех любой организации во многом зависит от высококвалифицированной деятельности менеджеров по персоналу (директора по персоналу, менеджера по развитию и обучению персонала, специалиста по кадровому делопроизводству). Умение менеджера по персоналу активно, грамотно и эффективно использовать ИКТ в своей профессиональной деятельности является одним из условий успешности и конкурентоспособности любой организации, стремящейся упрочить свои позиции на глобальном рынке. Другими словами, ИКТ-компетентность является одним из определяющих факторов успешности будущих менеджеров по персоналу.

Для понимания сущности ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу вначале остановимся на различных определениях понятия «компетентность».

Просмотрев и проанализировав психолого-педагогическую литературу, посвященную интересующей нас теме, нами было выявлено, что на сегодняшний день существует достаточно определений, раскрывающих сущность понятия «компетентность».

Такие ученые, как В. И. Байденко, А. А. Вербицкий, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. К. Маркова, А. Ю. Петров, Ю. Т. Татур, Ю. Ф. Фролов, А. В. Хуторской и др. понятие «компетентность» определяют, как «совокупность знаний, умений и опыта в какой-либо области», «углубленные знания», «состояние адекватного выполнения задачи», «способность к актуальному выполнению деятельности», «эффективность действий» и т. д. Значительная часть исследователей связывает понятие «компетентность», прежде всего, со способностью, потенциальной возможностью выполнения определенной деятельности.

В. С. Безрукова под компетентностью понимает «овладение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оцен-

ки, мнения». С. Е. Шишов и В. А. Кальней понимают компетентность, как «умение мобилизовать в конкретной ситуации полученные знания и опыт». Н. В. Яковлева под компетентностью понимает «доскональное знание своего дела, сущности выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных путей».

Компетентность – это способность человека действовать за пределом учебных сюжетов и ситуаций [24] или способность к переносу знаний, умений и навыков за пределы условий, в которых эти знания, умения и навыки изначально сформировались [14], способность выносить квалифицированные суждения, принимать адекватные решения в проблемных ситуациях, достигая, в результате, поставленных целей [29].

Большинство авторов В. В. Батышев, В. С. Безрукова, В. А. Болотов, А. Л. Бусыгина, В. А. Кальней, Дж. Равен, С. Е. Шишов, Н. В. Яковлева и др. связывают понятие «компетентность» с эффективным выполнением какой-либо деятельности или действия.

Вопросами компетентности занимаются не только отечественные, но и зарубежные ученые, так, например, шведские ученые В. Чинапах, Я. И. Лефстед и американец Г. Вайлер считают, что компетентность является совокупностью знаний, умений и навыков, приобретаемых человеком еще в процессе обучения. В контексте нашего исследования, важна позиция профессора Эдинбургского университета Дж. Равена, так как он определяет понятие «компетентность» как специфическую способность, которая необходима для эффективного и результативного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области. Данное понятие, в его понимании, включает узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также ответственность за свои действия [143].

Следовательно, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что компетентность интегрирует все усвоенные в процессе вузовского обучения знания, умения и способы деятельности применительно к условиям конкретной новой ситуации и составляет основу любой профессиональной деятельности.

Для раскрытия темы диссертационного исследования рассмотрим подходы современных ученых к определению понятия «ИКТ-компетентность» в аспекте ее формирования у студентов вузов.

В настоящее время наиболее актуальными оказались исследования ученых: Л. Л. Босовой, Т. А. Лавиной, М. Б. Лебедевой, И. В. Роберт, О. Н. Шиловой и др., которые отмечают, что от сформированности ИКТ-компетентности у студентов зависит эффективность их будущей профессиональной деятельности.

Г. И. Попова определяет ИКТ-компетентность как совокупность знаний, навыков и умений, формируемых в процессе обучения и самообучения информационным технологиям.

Согласно Е. Г. Пьяных ИКТ-компетентность – это способность работать с информацией; моделировать и проектировать собственную профессиональную деятельности; работу коллектива; уметь ориентироваться в организационной среде на базе современных ИКТ; использовать в своей профессиональной деятельности современные средств ИКТ, которые, в свою очередь, обеспечивают увеличение производительности труда [142].

К. С. Ханова понятие «ИКТ-компетентность» понимает не только как базу знаний, умений, навыков обучающихся, которые формируются в процессе обучения ИКТ, но и как умение разбираться в современном информационном потоке, его способность к выполнению будущей профессиональной деятельности с помощью информационных технологий [174, С. 128-134].

Анализируя понятие «ИКТ-компетентность» в аспекте ее формирования у студентов вузов, ценным для нашего исследования является определение М. Б. Лебедевой и О. Н. Шиловой. Так, по их мнению, ИКТ-компетентность проявляется в способности бакалавров «решать учебные, бытовые и профессиональные задачи с использованием информационных и коммуникационных технологий» [180].

Изучение научно-педагогической литературы по проблеме формирования и совершенствования ИКТ-компетентности (В. А. Адольф, В. Л. Акуленко, Л. Л. Босова, Л. Н. Горбунова, М. А. Горюнова, Т. А. Лавина, М. Б. Лебедева, А. М.

Семибратов, И. Ю. Степанова, О. В. Урсова, О. Н. Шилова и др.), а также исследований в области подготовки менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности (З. В. Брагина, И. Жуковская, П. В. Журавлев, С. А. Карташов, А. Я. Кибанов, Н. К. Маусов, В. В. Музыченко, Ю. Г. Одегов, И. А. Юрасов и др.) позволило нам раскрыть сущность и содержание ***ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу*** и определить как интегративную профессионально-личностную характеристику, включающую 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 обоснованных управленческих решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.*

Остановимся более подробно на проблеме формирования этого вида компетентности у будущих менеджеров по персоналу, которая определяет их конкурентоспособность, возможность адаптации к динамично меняющейся действительности. Формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, еще на этапе обучения в вузе, во многом зависит от различных факторов, таких как: желания и высокого уровня мотивации к изучению возможностей ИКТ управления персоналом, формирования достаточного уровня теоретических знаний и практических навыков в области создания, функционирования и применения ИКТ для осознанного и эффективного решения профессиональных задач управления персоналом и т. д.

Охарактеризуем процесс профессиональной подготовки менеджеров по персоналу в условиях высшего профессионального образования в аспекте использования ИКТ.

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО) второго поколения предусматривал изучение студентами специальности «Управление персоналом» дисциплину «Информатика» (ЕН Ф.02) (входящую в математический и естественнонаучный цикл дисциплин), в процессе изучения которой, рассматривались общие вопросы информатики [49]. Анализ содержания дисциплины «Информатика» позволяет говорить о том, что ее изучение осуществлялось без учета специфических особенностей профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Также анализ показал, что основной задачей данной дисциплины, являлось ознакомление студентов с основными понятиями информатики и формирование базовых навыков использования компьютера для решения пользовательских задач.

Кроме того, в цикл специальных дисциплин входил курс «Информационные технологии управления персоналом» (ДС.07). В ходе изучения данной дисциплины обучающиеся получали знания основ ИКТ, которые, в свою очередь, необходимы менеджеру по персоналу в будущей профессиональной деятельности. В тоже время данная дисциплина не раскрывала полностью все возможности, связанные с использованием того или иного вида ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что ГОС ВПО специальности 062100 – «Управление персоналом» (квалификация – Менеджер) предполагали изучение двух дисциплин информационного цикла, в то же время ни одна из них в полной мере не раскрывала возможностей использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

В настоящее время в условиях введения двухуровневой системы высшего образования подготовка будущих менеджеров по персоналу осуществляется согласно ФГОС ВПО, основой которого является компетентностный подход. Реализация компетентностного подхода предполагает отражения в стандартах подго-

товки не столько содержания образовательных программ, а сколько цели и результаты подготовки выпускников (в отличие от стандартов предыдущего поколения). Эта же тенденция прослеживается и в условиях становления постиндустриального (информационного) общества, когда большое значение имеет не только объем и качество знаний, сформированных на вузовском этапе обучения, но и уровень компетентности, который должен обеспечить высшее образование для подготовки выпускников к жизни в современном обществе.

Анализ ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») показал, что одним из видов профессиональной деятельности будущего менеджера по персоналу является информационно-аналитическая [172, с. 4–6], то есть деятельность, предполагающая использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом. Следовательно, ФГОС ВПО ориентируются на потребности экономики в менеджерах по персоналу, обладающих высоким уровнем ИКТ-компетентности.

Согласно ФГОС ВПО третьего поколения менеджер по персоналу должен обладать следующими (общекультурными (ОК) и профессиональными (ПК)) компетенциями, которые, по сути, отражают подготовку выпускника в области использования ИКТ:

– наличие представления о роли и значении информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономике знаний (ОК-17);

– владение основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, наличие навыков работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-18);

– способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-19);

– владение методами и программными средствами обработки деловой информации, навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-61) [172].

Учебный план подготовки бакалавров по направлению 080400 «Управление персоналом» ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» в базовой части математического и естественнонаучного цикла предусматривает изучение во втором и третьем семестрах одной дисциплины информационного цикла: «Информационные технологии в управлении персоналом» (Б2.Б.4) в объеме 252 часов.

Анализ проектируемых результатов освоения дисциплин математического и естественнонаучного цикла (ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») в аспекте изучения направлений использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу позволил сделать вывод о том, что обучающийся должен:

– ***знать*** основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных;

– ***уметь*** применять информационные технологии для решения управленческих задач;

– ***владеть*** программами для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологии, специализированными кадровыми компьютерными программами.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что дисциплина «Информационные технологии в управлении персоналом» должна включать часть разделов, связанных с изучением основ информатики и формированием базовых навыков использования компьютера для решения пользовательских задач. Что позволяет констатировать, что, несмотря на профессионально-ориентированное название дисциплины, в ее содержание включены вопросы общего характера. Напротив, специфическим направлениям использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу, в частности в соответствии с функциональными обязанностями различных должностей менеджеров по персоналу, не уделяется достаточного внимания.

Система подготовки будущих менеджеров по персоналу, существующая на

сегодняшний день, не позволяет обеспечить высокий уровень сформированности ИКТ-компетентности. Вследствие этого появляется серьезная необходимость совершенствования процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров по персоналу в области использования ИКТ.

В связи с этим в рамках исследования нами были разработаны структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом». Данный комплекс включает в себя вопросы, отражающие специфические особенности использования ИКТ в профессиональной деятельности будущих менеджеров по персоналу; программное обеспечение, необходимое для осуществления профессиональной деятельности будущих менеджеров по персоналу, в зависимости от уровня принятия управленческого решения и степени доступа к профессионально-значимой информации (директор по персоналу, менеджер по персоналу, менеджер по развитию и обучению персонала, специалист по кадровому делопроизводству). А также в целях поддержки дисциплины нами разработан дистанционный курс, модульное содержание которого отражает основные направления деятельности менеджеров по персоналу. Для осуществления качественной подготовки будущего менеджера по персоналу, соответствующего современным требованиям работодателей, еще на этапе вузовского обучения, необходимо в процессе практик (учебной и производственной) особое внимание уделять использованию ИКТ с целью закрепления приобретенных знаний. Таким образом, будет реализовываться непрерывность формирования ИКТ-компетентности у студентов, на этапе вузовской подготовки.

Формирование конкурентоспособного менеджера по персоналу не представляется возможным без непрерывного изучения возможностей ИКТ, которое может осуществляться как при изучении дисциплин информационного цикла, так и в процессе изучения специальных дисциплин, в том числе в ходе прохождения практик.

В рамках анализируемой проблемы, мы рассматриваем непрерывность изучения возможностей ИКТ в двух аспектах. Во-первых, непрерывность изучения направлений использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера

по персоналу в течение всего периода обучения в вузе (с первого по четвертый курс при изучении дисциплин базовой и вариативной части математического и естественнонаучного цикла (Б.2), в процессе прохождения практик и т. д.). Во-вторых, непрерывность за счет введения элементов дистанционного обучения, позволяющие будущим менеджерам по персоналу по мере необходимости обращаться к разработанному нами дистанционному курсу, целями которого является самостоятельное ориентирование в информационном пространстве, в том числе для использования специализированного программного обеспечения; закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков в использовании ИКТ; подготовка будущих менеджеров по персоналу к сдаче экзаменов; ликвидация пробелов в знаниях, умениях, навыках, в том числе у студентов, не имеющих возможности по разным причинам посещать вуз в течение какого-то отрезка времени и т. д.

Таким образом, разработанные структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», а также внедрение разработанного нами дистанционного курса в образовательную программу профессиональной подготовки будущего менеджера по персоналу, дает возможность сэкономить существенный ресурс времени за счет того, что некоторые модули (дисциплины и дистанционного курса) можно включать в другие дисциплины, предусмотренные структурой основной образовательной программы бакалавриата.

Разработанные структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», а также внедрение дистанционного курса в процесс подготовки будущего менеджера по персоналу способствует формированию высокого уровня ИКТ-компетентности, что позволит будущим менеджерам по персоналу быть конкурентоспособными на рынке труда и отвечать современным требованиям работодателей.

С целью рассмотрения сущности и содержания ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу проведем анализ психолого-педагогической литературы, посвященной компетентностному подходу.

Вопросами выявления целей и задач компетентностного подхода в образовании занимались отечественные психологи и педагоги, такие, как: В. А. Адольф, В. И. Байденко, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, М. И. Лукьянова, А. К. Маркова, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской, и др.

Их исследования выявляют цели и задачи компетентностного подхода в образовании.

Некоторые учеными, такими как А. А. Вербицкий, И. А. Зимняя и др. рассматривают компетентностный подход, как новую образовательную парадигму и предполагают модификацию базовых установок на взаимодействие педагогов и обучающихся.

Компетентностный подход, согласно Н. С. Власовой, «предполагает замену формирования знаний, умений и навыков и контроля их усвоения комплексом компетенций – новых субъективных качеств выпускника» [36, с. 15]. То есть вместо формирования знаний, умений, навыков и контроля уровня их освоения, по которому обычно оценивается качество образования, необходимо развивать и оценивать компетентности обучающихся.

Компетентностный подход – это приоритетная ориентация на цели – векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности (Э. Ф. Зеер).

Прежде чем определить структуру ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу, которая будет определять ее содержание, рассмотрим, как в психолого-педагогической литературе некоторые авторы выделяют компоненты в структуре компетентности.

С точки зрения, Т. Н. Даниловой, профессионально-педагогическая компетентность педагога состоит из следующих компонентов: когнитивного, операционально-деятельностного, креативного и ценностно-мотивационного компонентов.

По мнению Т. Б. Серебровской профессионально-педагогическая компетентность педагога состоит из мотивационно-ценностного, когнитивного и операционно-деятельностного.

Анализ психолого-педагогической литературы [58, 38, 111 и др.] показал, что

авторы выделяют следующие компоненты в структуре компетентности: когнитивный, деятельностный, креативный, мотивационно-ценностный.

Исходя из анализа направлений использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу, приведенный в первом параграфе настоящей главы, научных трудов, а также других источников информации по интересующей нас теме исследования, позволил нам выявить критерии, их показатели и уровни сформированности компонентов ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу.

В рамках нашего исследования основные критерии сформированности ИКТ-компетентности будущего менеджера по персоналу соответствуют ее компонентам: мотивационному, когнитивному, деятельностному.

Термин «уровень» в общеметодологическом контексте понимается как «степень величины, развития, значимости чего-нибудь» [125]; полное соответствие с чем-нибудь [165].

Таким образом, основу изучения любого процесса развития составляет уровневый подход, как переход от одного уровня к другому, более сложному и качественному [173]. Другими словами, качественный переход от низкого уровня к более высокому.

Изучение научно-педагогической литературы [158, 2, 38 и др.] показал, что авторы выделяют следующие уровни профессионально-педагогической деятельности педагога: интуитивный; репродуктивный; репродуктивно-творческий; творческо-репродуктивный; творческий.

Так, например, Н. В. Кузьмина выделяет следующие уровни: репродуктивный; адаптивный; локально-моделирующий; системно-моделирующий [101], а Н. М. Яковлева – профессионально-ознакомительный; профессионально-исследовательский; профессионально-творческий [191].

Т. А. Лавина выделяет четыре уровня овладения педагогом профессиональной деятельностью в аспекте использования средств ИКТ: репродуктивный, адаптивный, эвристический и творческий [105].

Ценным для нашего исследования является точка зрения М. Б. Лебедевой и

О. Н. Шиловой [180, с. 95-101], которые выделяют следующие уровни сформированности ИКТ-компетентности: понимание; применение по образцу; творческое применение.

Для каждого из предложенных нами критериев ИКТ-компетентности, по каждому из компонентов (мотивационному, когнитивному, деятельностному) мы адаптировали классификацию уровней овладения действиями, предложенную отечественным ученым в области педагогических наук В. П. Беспалько. Сущность его подхода состоит в выделении следующих уровней сформированности действий: распознавание объектов, их свойств, процессов определенной области деятельности, воспроизведение необходимой заученной информации, усвоенных действий; выполнение действий по известной ориентировке; творческую деятельность по применению усвоенной деятельности в нестандартных условиях, по самостоятельному конструированию иной деятельности [20, 21, 19].

Исходя из вышерассмотренного материала, точек зрения перечисленных выше ученых, а также, учитывая требования ФГОС ВПО нового поколения, мы выделили три уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, а именно: низкий, средний, высокий.

Изучение исследований В. А. Беликова, О. А. Ведеевой и др., в рамках настоящей диссертации позволил нам понимать понятие «показатель», как «количественная или качественная характеристика сформированности каждого качества, свойства, признака изучаемого объекта, другими словами, мера сформированности того или иного компонента». Показателями ***мотивационного критерия*** являются 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. Показателями ***когнитивного критерия*** – знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации; ***деятельностного критерия*** – умения и навыки использования

ИКТ в процессе принятия обоснованных управленческих решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.

Степень сформированности вышеперечисленных показателей определяет уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Критерии, показатели и характеристика уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Критерии, показатели и характеристика уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу

Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	*2*	*3*
Мотивационный критерий: <u>Показатели:</u> 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 процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.		
– отсутствуют или слабо выражены потребности к получению знаний, умений и навыков в области ИКТ, в том числе для повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом; – отсутствуют или слабо выражены потребности к непрерывному образованию, самообразованию в области использования ИКТ, личностному саморазвитию, профессиональному совершенствованию и самореализации; – не проявляет интерес к изучению возможностей использования ИКТ для	– заинтересован в изучении ИКТ и их использованию для повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом; – появляются потребности в непрерывном образовании, в том числе с применением дистанционных технологий, самообразовании в области применения ИКТ, личностном саморазвитии, профессиональном совершенствовании и самореализации; – проявляет интерес к изучению возможностей использования ИКТ и применения их для авто-	– проявляет ярко выраженную заинтересованность, осознанную значимость к изучению и использованию различных ИКТ с целью повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом в зависимости от стратегии и кадровой политики организации; – испытывает устойчивые потребности в непрерывном образовании, в том числе с применением дистанционных технологий, самообразовании в области использования ИКТ, личностном саморазвитии, постоянном

Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	*2*	*3*
автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.	матизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.	профессиональном совершенствовании и самореализации; – проявляет устойчивый интерес к изучению возможностей использования ИКТ для автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.
Когнитивный критерий: <u>Показатели:</u> знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.		
– имеет представление о составе, назначении и возможностях использования стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации; – имеет представление о составе и назначении различных средств ИКТ, современных перспективах развития ИКТ, но не знает, по каким параметрам осуществляется их выбор для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу; – имеет представление о возможностях использо-	– обладает базовыми знаниями о возможностях использования стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации менеджера по персоналу; – обладает базовыми знаниями о возможностях использования специализированного программного обеспечения, но затрудняется с самостоятельным выбором средств ИКТ для решения профессиональных задач менеджера по персоналу в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации;	– в достаточном объеме владеет знаниями о возможностях использования справочно-правовых систем («Консультант-Плюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов; – имеет достаточно знаний о возможностях использования стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу;

Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	*2*	*3*
вания справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных кадровых вопросов.	– владеет базовыми знаниями о возможностях использования справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов.	– в полном объеме обладает знаниями о возможностях использования специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», «Project Expert») в своей профессиональной деятельности; – знает, как выбирать средства ИКТ для решения профессиональных задач в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.
Деятельностный критерий: <u>Показатели:</u> умения и навыки использования ИКТ в процессе принятия обоснованных управленческих решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.		
– обладает элементарными навыками работы со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации; – частично владеет навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов.	– обладает стандартными навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов в своей профессиональной деятельности; – владеет навыками работы со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте по-	– обладает устойчивыми навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов в своей профессиональной деятельности; – умеет работать со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте по-

Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	*2*	*3*
	вышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; – владеет навыками использования специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», «Project Expert») в своей профессиональной деятельности; – обладает навыками использования средств ИКТ в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации (автоматизация процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностика кадрового потенциала организации, автоматизация кадрового делопроизводства и др.).	вышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; – умеет работать со специализированным программным обеспечением («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», «Project Expert»); – обладает устойчивыми навыками использования средств ИКТ в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации (автоматизация процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностика кадрового потенциала организации, автоматизация кадрового делопроизводства и др.).

Таким образом, нами раскрыта сущность и содержание 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 ме-

неджером по персоналу обоснованных управленческих решений в зависимости от выполняемых функций.

На основе выявленных нами направлений использования ИКТ в профессиональной деятельности кадровых служб, анализа возможностей специализированного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджеров по персоналу, нами были определены критерии, их показатели и охарактеризованы уровни сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Как следует из определения, ***мотивационный критерий*** включает 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 процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.

На *низком уровне* у будущего менеджера по персоналу отсутствуют или слабо выражены потребности к получению знаний, умений и навыков в области ИКТ, в том числе для повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом; отсутствуют или слабо выражены потребности к непрерывному образованию, самообразованию в области использования ИКТ, личностному саморазвитию, профессиональному совершенствованию и самореализации; не проявляется интерес к изучению возможностей использования ИКТ для автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.

На *среднем уровне* студент заинтересован в изучении ИКТ и их использованию для повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом; появляются потребности в непрерывном образовании, в том числе с применением дистанционных технологий, самообразовании в области применения ИКТ, личностном саморазвитии, профессиональном совершенствовании и самореализации; проявляет интерес к изучению возможностей использования ИКТ для автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диа-

гностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.

На *высоком уровне* обучающийся проявляет ярко выраженную заинтересованность, осознанную значимость к изучению и использованию различных ИКТ с целью повышения качества профессиональной деятельности по управлению персоналом в зависимости от стратегии и кадровой политики организации; испытывает устойчивые потребности в непрерывном образовании, в том числе с применением дистанционных технологий, самообразовании в области использования ИКТ, личностном саморазвитии, постоянном профессиональном совершенствовании и самореализации; проявляет устойчивый интерес к изучению возможностей использования ИКТ для автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.

Когнитивный критерий включает знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.

На *низком уровне* студент имеет представление о составе, назначении и возможностях использования стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации; имеет представление о составе и назначении различных средств ИКТ, современных перспективах развития ИКТ, но не знает, по каким параметрам осуществляется их выбор для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу; имеет представление о возможностях использования справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных кадровых вопросов.

На *среднем уровне* обучающийся обладает базовыми знаниями о возможностях стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации менеджера по персоналу; обладает базовыми знаниями о возможностях использования специализированного программного обеспечения, но затруд-

няется с самостоятельным выбором средств ИКТ для решения профессиональных задач менеджера по персоналу в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации; владеет базовыми знаниями о возможностях использования справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов.

На *высоком уровне* студент в достаточном объеме владеет знаниями о возможностях использования справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов; имеет достаточно знаний о возможностях использования стандартного программного обеспечения, в том числе текстовых, табличных, графических редакторов для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; в полном объеме обладает знаниями о возможностях использования специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», система поддержки принятия решений «Project Expert») в своей профессиональной деятельности; знает, как выбирать средства ИКТ для решения профессиональных задач в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.

Исходя из сущности определения ИКТ-компетентности будущего менеджера по персоналу ***деятельностный критерий*** включает умения и навыки использования ИКТ в процессе принятия обоснованных управленческих решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.

На *низком уровне* обучающийся обладает элементарными навыками работы со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации; частично владеет навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов.

На *среднем уровне* обучающийся обладает стандартными навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс»)

для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов в своей профессиональной деятельности; владеет навыками работы со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; владеет навыками использования специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», система поддержки принятия решений «Project Expert») в своей профессиональной деятельности; обладает навыками использования средств ИКТ в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации (автоматизация процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностика кадрового потенциала организации, автоматизация кадрового делопроизводства и др.).

На *высоком уровне* обучающийся обладает устойчивыми навыками работы со справочно-правовыми системами («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов в своей профессиональной деятельности; умеет работать со стандартным программным обеспечением, в том числе текстовыми, табличными, графическими редакторами для различной обработки профессионально-значимой информации в аспекте повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; умеет работать специализированного программного обеспечения («1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы», система поддержки принятия решений «Project Expert») в своей профессиональной деятельности; обладает устойчивыми навыками использования средств ИКТ в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации (автоматизация процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностика кадрового потенциала организации, автоматизация кадрового делопроизводства и др.).

1.3. Педагогические условия формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу

Как отмечалось во втором параграфе настоящей главы подготовка будущих менеджеров по персоналу осуществляется согласно ФГОС ВПО третьего поколения, исходя из которого менеджер по персоналу должен обладать ОК и ПК по сути отражающими ИКТ-компетентность современного, успешного и конкурентоспособного выпускника в области использования ИКТ.

Осуществление подготовки должно происходить в процессе реализации комплекса соответствующих педагогических условий, способствующих эффективному формированию ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Прежде чем теоретически обосновать комплекс педагогических условий, рассмотрим, как в справочной и научно-педагогической литературе определены понятия «условие», «педагогические условия».

Так, С. И. Ожегов, представляет следующие значения понятия «условие» как:

1. «обстоятельство, от которого что-либо зависит»;
2. «обстановка, в которой происходит, осуществляется что-нибудь» [125].

Т. Ф. Ефремова определяет понятие «условие» как: «совокупность данных, положения, лежащие в основе чего-либо» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Л. А. Мирошниченко в своем исследовании понятие «условие» определяет, как обстоятельства, среду, обстановку, которые являются потенциальным моментом возникновения предмета, события, явления, обеспечивают их существование и дальнейшее развитие [118 с. 14].

Анализ научно-педагогической литературы показал, что изучением методологических основ разработки педагогических условий занимались многие ученые, среди них такие как: В. И. Андреев, Ю. К. Бабанский, И. Я. Лернер др.

По мнению В. Л. Муравьева, термин «педагогические условия» определяет как «требования и рекомендации к организации педагогической деятельности, подчиняющиеся общим принципам педагогического процесса» [120].

В исследовании мы придерживаемся мнения, высказанного в педагогических трудах Ю. К. Бабанского, определяющего понятие «педагогические условия» как обстановку, при которой компоненты учебного процесса представлены в наилучшем взаимодействии, и которая дает возможность учителю плодотворно преподавать, руководить учебным процессом, а учащимся – плодотворно учиться [9, с. 61].

Проведенное нами теоретическое исследование, а также практика обучения студентов в области ИКТ позволяет констатировать, что формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу будет наиболее эффективным при осуществлении следующих педагогических условий:

– реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого 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»).

Далее более подробно рассмотрим выделенные нами педагогические условия.

Первое педагогическое условие – реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого решения и основные должностные обязанности, выполнение которых может быть автоматизировано с использованием ИКТ.

В научно-педагогической литературе существуют различные определения понятия «модуль».

Так, например, С. Я. Батышев определяет модуль как часть блока, как объем необходимого учебного материала, который обеспечивает первичное приобретение некоторых теоретических знаний и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы [13].

М. В. Буланова-Топоркова рассматривает модуль, как логически завершенную форму части содержания учебной дисциплины, усвоение которой позволяет обучаемому приобрести запланированные знания, умения и навыки [132, с. 213].

Н. Б. Лаврентьева модуль трактует как «законченный блок информации, включающий в себя целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленных дидактических целей» [107, с. 105].

Началом зарождения модульного обучения считается конец 60-х гг. прошлого столетия в таких зарубежных странах, как Англия, США и др. В отечественное профессиональное образование началом внедрения модульного обучения считается 80-х гг. XX в. Один из основоположников является П. А. Юцявичене, им наиболее полно разработаны и изучены основы модульного обучения. Также анализ научно-педагогической литературы показал, что теории методологии и практики модульного обучения рассмотрены Ю. К. Бабанским, С. Я. Батышевым, А. П. Беляевой, К. Я. Вазиной, О. Л. Егоровой, А. М. Зобовым, Н. Б. Лаврентьевой, И. Прокопенко, Дж. Расселом, Б. Ф. Скиннером, А. А. Харабариным, Ю. К. Черновой, М. А. Чошановым, Т. И. Шамовой, Н. Л. Шевелевой, Н. Р. Юсуфбековой, И. Л. Яцуковой и др.

Как отмечалось во втором параграфе настоящее главы, целью подготовки будущих менеджеров по персоналу в области ИКТ является формирование ИКТ-компетентности. При создании модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу необходимо учитывать теоретически выявленные в предыдущих параграфах настоящей главы: направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу, сущность и содержание ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу, критерии, их

показатели и уровни сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, требования работодателей при приеме на работу менеджеров по персоналу.

Каждый модуль дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» включает в себя совокупность теоретических знаний в области ИКТ, отражает функциональные обязанности менеджера по персоналу (выполнение которых предусматривают использование ИКТ), способствует формированию практических умений и навыков применения ИКТ в профессиональной деятельности. Кроме того, модули содержат методические указания к выполнению предусмотренных дисциплиной лабораторных работ, а также комплекты практикоориентированных заданий. В поддержку разработанной дисциплине создан дистанционный курс (с аналогичным названием), содержащий, по мимо вышеперечисленного, гиперссылки на электронные ресурсы по применению ИКТ в профессиональной деятельности менеджера. Дополнительное внедрение данного курса позволит будущим менеджерам по персоналу непрерывно формировать ИКТ-компетентность на протяжении всего обучения в вузе.

Анализ направлений использования ИКТ, проведенный в первом параграфе данного диссертационного исследования позволил нам выявить основные содержательные линии (модули) дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом».

Каждый разработанный нами модуль нацелен на приобретение знаний, формирование умений и навыков, необходимых для эффективной работы будущего менеджера по персоналу в современных условиях информатизации всех сфер экономики.

Также при создании модульного содержания подготовки менеджеров по персоналу нами были учтены требования работодателей при приеме на работу.

По данным кадрового портала выпускники и студенты, претендующие на должность менеджера по персоналу, должны хорошо владеть компьютером, в том числе специализированным программным обеспечением; уметь размещать вакансии с помощью ИКТ; иметь опыт массового подбора персонала и навыки одно-

временного ведения большого количества различных вакансий; должны уметь составлять должностные инструкции, положения и документы по работе с персоналом; иметь опыт создания кадрового резерва [84].

Следует отметить, что система контроля, используемая при изучении дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» имеет свои особенности, свойственные модульному обучению. Перед началом изучения каждого модуля осуществляется входной контроль знаний и умений, целью которого является диагностика степени подготовки будущих менеджеров по персоналу к изучению следующего модуля дисциплины. Далее, в ходе изучения модуля осуществляется мониторинг текущего и промежуточного контроля обучающихся, с целью выявления пробелов в усвоении учебного материала и последующего их устранения. На конечном этапе изучения дисциплины осуществляется итоговый контроль.

При оценивании результатов изучения модулей дисциплины используется балльно-рейтинговая система оценки знаний студентов. Обучающийся при усвоении каждого модуля и выполнении контрольных заданий получает определенное количество баллов, позволяющее оценить уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущего менеджера по персоналу.

Рассмотрим виды рейтинга, позволяющие эффективно оценить результаты изучения студентами модулей дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом»:

– нормативный рейтинг – максимально возможная сумма баллов, которую обучающийся должен набрать за период освоения модуля;

– накопленный рейтинг – сумма баллов по всем освоенным к данному моменту разделам модуля, включая их текущий, промежуточный и итоговый контроль;

– проходной рейтинг – это минимум баллов, набрав который обучающийся может перейти к изучению следующего модуля.

Содержание каждого разработанного нами модуля отражает функциональные обязанности (в зависимости от уровня принятия управленческого решения и

степени доступа к профессионально-значимой информации) выделенных нами должностей менеджеров по персоналу (директор по персоналу – менеджер по персоналу высшего звена, менеджер по развитию и обучению персонала – менеджер по персоналу среднего звена, специалист по кадровому делопроизводству), выполнение которых может быть автоматизировано с использованием ИКТ.

В рамках нашего диссертационного исследования мы предлагаем выделить пять модулей. Далее рассмотрим выделенные модули.

Модуль 1. Теоретические основы использования ИКТ менеджерами по персоналу в профессиональной деятельности.

В данном модуле рассматривались следующие разделы: Современное состояние и приоритетные направления развития ИКТ. Общие сведения об использовании основных возможностей ИКТ менеджерами по персоналу в профессиональной деятельности. Понятия «информационные и коммуникационные технологии», «информационные системы управления персоналом», «корпоративные информационные системы» в аспекте их использования менеджерами по персоналу.

Содержание модуля включает обзор стандартного и специализированного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу.

Модуль 2. Информационная безопасность в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

В данном модуле рассматривались следующие разделы: Информационные ресурсы ограниченного распространения и угрозы ресурсам. Содержание служебной тайны и конфиденциальность информации. Доступ персонала к конфиденциальной служебной информации и информационным системам. Информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе, персональных данных от несанкционированного доступа.

Модуль 3. Автоматизация деятельности специалиста по кадровому делопроизводству.

Целью данного модуля являлось формирование у будущих менеджеров по персоналу умений и навыков работы со средствами ИКТ. С помощью средств

ИКТ на практических занятиях студенты автоматизировали: процесс подготовки специализированной отчетности в соответствии с законодательными и нормативными требованиями; кадровое делопроизводство; выполнение разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных; формирование баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода с последующей их обработкой.

Модуль 4. Автоматизация деятельности менеджера по персоналу среднего звена (менеджера по развитию и обучению персонала).

Целью данного модуля также являлось формирование у будущих менеджеров по персоналу умений и навыков работы со средствами ИКТ. С помощью средств ИКТ на практических занятиях студенты автоматизировали: деятельность по подбору и отбору сотрудников с помощью специализированных сайтов; процесс распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий; тестирующие и диагностирующие методики с целью определения соответствия персонала требованиям организации; осуществляют дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет.

Модуль 5. Автоматизация деятельности менеджера высшего звена (директора по персоналу).

Данный модуль являлся практикоориентированным. С помощью средств ИКТ на практических занятиях студенты автоматизировали процесс: прогнозирования кадровой потребности в организации; планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков; визуализации профессионально-значимой информации, в том числе процесс подбора персонала и работа с кандидатами использования нормативно-правовой и справочной информации.

Исходя из вышесказанного можно констатировать, что реализация модульного обучения в процессе обучения будущих менеджеров по персоналу позволит им развить свою сознательность, самостоятельность, инициативность, самодисциплину, проводить оценку своих достижений (самооценка); увеличить их интерес к

результативности обучения, саморазвитию; реализовать непрерывность формирования ИКТ-компетентности на протяжении всего периода обучения в вузе за счет включения модулей в специальные дисциплины.

Кроме того, модульное обучение дает возможность индивидуализировать процесс обучения будущих менеджеров по персоналу, обеспечить качественный контроль за учебным процессом, сократить сроки изучения дисциплины, достичь системности в определении содержания курса, гибкости структуры модулей и т. д.

Таким образом, выявление первого педагогического условия ценно на наш взгляд в связи с тем, что осуществление модульной подготовки позволит студентам самостоятельно изучать те или разделы, связанные с изучением возможностей ИКТ, непрерывно формировать ИКТ-компетентность; более эффективно формировать ИКТ-компетентность у будущих менеджеров по персоналу, в условиях сокращения аудиторного времени обучения; встраивать модули не только в дисциплины информационного цикла, но и в специальные дисциплины подготовки студентов и т. д.

Второе педагогическое условие – создание информационно-коммуникационной среды, в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу;

Процесс обучения будущих менеджеров по персоналу в современных условиях должен быть реализован с учетом возможностей ИКТ (автоматизация процессов вычислительной, информационно-поисковой деятельности, компьютерная визуализация учебной информации, компьютерное моделирование изучаемых или исследуемых объектов, их отношений, явлений, процессов, архивирование, хранение, незамедлительная обратная связь между пользователем и средствами ИКТ) [105, 145, 149 и др.]. Если говорить конкретно о процессе подготовки будущего менеджера по персоналу в области ИКТ, то, помимо вышеперечисленных направлений использования ИКТ, необходимо учитывать и выявленные нами в первом

параграфе настоящей главы направления ИКТ, реализация которых позволяет автоматизировать деятельность менеджеров по персоналу.

Следовательно, можно констатировать, что процесс обучения студентов происходит в условиях функционирования информационно-коммуникационной среды [105].

Для понимания сущности второго педагогического условия проанализируем понятие «информационно-коммуникационная среда». В научно-педагогической литературе [106, 149, 150, 152, с. 26–27] отмечается, что под информационно-коммуникационной средой понимается совокупность определенных условий, обеспечивающих пользователю выполнение того или иного вида деятельности с информационным ресурсом (локальным, сетевым), который, в свою очередь, включен в состав среды.

Анализ трудов доктора педагогических наук, профессора И. В. Роберт позволил нам в работе под информационно-коммуникационной средой понимать совокупность определенных условий, при которых осуществляется интенсивное информационное взаимодействие между преподавателями, обучающимися, средствами ИКТ и информационными ресурсами (созданных на базе средств ИКТ), направленное на их использование, реализацию учебной деятельности студентов и профессиональной деятельности преподавателей; взаимодействие управленческих организационно-методических структур вуза.

Создание информационно-коммуникационной среды, необходимой для изучения предлагаемой нами дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом» предполагает широкое использование специализированного программного обеспечения, доступ к которому необходимо обеспечить в рамках среды. Поэтому мы считаем целесообразным говорить не столько о информационно-коммуникационной среде, сколько о информационно-коммуникационной предметной среде.

Под информационно-коммуникационной предметной средой нами, вслед за отечественными учеными Т. А. Лавиной, И. В. Роберт и др., понимаем совокупность определенных условий, при которых возникают и развиваются процессы

учебного информационного взаимодействия между студентами, преподавателями и средствами ИКТ.

И. В. Роберт под информационным взаимодействием понимает деятельность, направленную на реализацию процесса передачи и приема информации, представленной в любом виде при осуществлении обратной связи, интерактивных средств при обеспечении возможности сбора, обработки, продуцирования, архивирования, транслирования информации [146, 147, 152].

Анализ источников [146, с. 2-3], [147, с. 8-9], [152, с. 26] позволил определить понятие «информационное взаимодействие образовательного назначения, реализованное на базе средств ИКТ» как деятельность, ориентированную на осуществление студентами, преподавателями и средствами обучения (функционирующими на базе средств ИКТ) сбора, обработки, применения и передачи информации, осуществляемой субъектами образовательного процесса и обеспечивающую психолого-педагогическое воздействие, направленное на: развитие творческого потенциала индивида; формирование системы знаний определенной предметной области; формирование комплекса умений и навыков осуществления учебной деятельности по изучению закономерностей предметной области.

Таким образом, в процессе изучения дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом» (в условиях информационно-коммуникационной среды вуза) студенты могут осуществлять взаимодействие: между собой, в том числе при организации групповой работы; с преподавателем; со средствами ИКТ, в том числе со всеми сетевыми ресурсами вуза на основе идентификации пользователей (курс, группа и т.д.). При осуществлении входа пользователя (студента, преподавателя) в систему доступ к той или иной информации (информационному ресурсу) зависит от введенного логина и пароля; между студентом (группой студентов) и информационным ресурсом (средства взаимодействия студента с ресурсом зависит от уровня его интерактивности).

Преподаватель в процессе изучения студентами дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом» может осуществлять взаимодействие как с одним студентом, так и с группой студентов, а

также со средствами ИКТ и иметь доступ к локальным и распределенным ресурсам.

Такие ученые как И. Г. Захарова, В. А. Касторнова, Ю. А, Прозорова и др. определяют педагогико-технологические требования к информационно-коммуникационной среде вуза. К ним относятся: открытость; интегративность и структурированная избыточность; интерактивность информационного взаимодействия; единство способов осуществления информационной деятельности и информационного взаимодействия.

Данные требования были реализованы нами в информационно-коммуникационной среде ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева». Поскольку нами в первом параграфе настоящей главы выявлен состав программного обеспечения, необходимый для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу для создания информационно-коммуникационной среды на базе средств ИКТ в ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» используется стандартное (компоненты интегрированных офисных пакетов, программы-планировщики, службы мгновенных сообщений) и специализированное программное обеспечение (справочно-правовая система «КонсультантПлюс», «КАМИН:Расчет заработной платы», «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», система поддержки принятия решений «Project Expert» и т. д.), а также технологии дистанционного обучения (система дистанционного обучения «Moodle»), позволяющие будущим менеджерам по персоналу самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве, закреплять и углублять полученные знания, умения и навыки в использовании ИКТ (в том числе, ликвидировать пробелы в знаниях, умениях, навыках) и т. д.

Более подробно содержательный состав информационно-коммуникационной среды, созданной на базе средств ИКТ (в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу) будет рассмотрен во второй главе данного диссертационного исследования.

Третье педагогическое условие – подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере системы дистанционного обучения «Moodle»).

Как отмечалось во втором параграфе настоящей главы, в современных условиях информатизации всех сфер экономики процесс подготовки успешного и конкурентоспособного менеджера по персоналу невозможно представить без широкого использования ИКТ еще на этапе его обучения в вузе. Реализация данного условия предполагает соответствующую подготовку современных преподавателей вуза (независимо от профессиональной направленности) к эффективному использованию ИКТ для организации дистанционного обучения в процессе обучения будущих менеджеров по персоналу.

В условиях информатизации образования перед преподавателями вузов встают принципиально новые требования, которым необходимо соответствовать для обеспечения эффективной жизнедеятельности и удовлетворения своих профессиональных потребностей [57]. Дистанционные технологии обучения, базирующиеся на достижениях ИКТ, приобретают все большую популярность, так как отвечают современным требованиям, таким, как технологичность, доступность, открытость, гибкость и индивидуализация [138, 104].

Введение элементов дистанционного обучения в учебный процесс позволяет будущим менеджерам по персоналу непрерывно на протяжении всего этапа обучения в вузе совершенствовать свою ИКТ-компетентность.

Таким образом, одной из приоритетных задач развития высшего профессионального образования является внедрение в процесс обучения технологий дистанционного обучения (от англ. «e-learning» – электронное обучение).

Одной из первых попыток создания технологии дистанционного обучения в мире была предпринята в 1840 г., когда английский педагог, изобретатель Исаак Питман при помощи почтовых отправлений стал обучать стенографии английских студентов.

Официальной датой введения в Российское вузовское образование дистанционного обучения принято считать 30 мая 1997 г. (дата выхода приказа Минобразования России, разрешающий образовательным учреждениям обучать студентов дистанционно). Организация дистанционного обучения регламентируется приказами Министерства образования Российской Федерации № 1050 от 30 мая 1997 г. и № 1924 от 27 июня 2000 г. и «Положением о проведении эксперимента в области дистанционного образования (с учетом результатов, полученных в 1997-99 гг.)».

За последние годы дистанционное обучение изменило облик образования во многих странах мира, таких, как: Великобритания, Франция, Испания, США и др. Непрерывное увеличение количества инновационных новаторских проектов, непосредственно ориентированных на потенциал современных ИКТ, наблюдается сейчас и в Китае, Индии, Пакистане, Нигерии, Египте, Индонезии, Бразилии, Мексике, Бангладеш [138]. В России развитие дистанционного обучения идет достаточно стремительно, чему способствует повышение спроса на образовательные услуги, интенсивное развитие ИКТ, рост Интернет-аудитории и т. д.

Несмотря на это в июле 2008 г. на заседании президиума Государственного совета «О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» в ходе рассмотрения наиболее актуальных вопросов развития нашей страны было сказано, что «определенная часть преподавателей сегодня просто избегает использования современных информационных технологий в своей ежедневной практике. Причина этого – недостаточная подготовка и методологическая поддержка преподавателей по использованию новых возможностей» [124].

Изучением идеи дистанционного обучения занимаются: А. А. Андреев, А. В. Барабанщиков, Д. А. Богданова, Л. Л. Босова, Я. А. Вагграменко, К. И. Веришко, В. Г. Домрачеев, В. П. Кашицин, Т. А. Лавина, Е. С. Полат, И. В. Роберт, А. В. Хорошилов, А. В. Хуторской, Ю. Т. Чесноков, С. А. Щенников и др.

Далее остановимся на определении понятия «дистанционное обучение».

По мнению таких авторов как А. А. Андреева, Е. С. Полат дистанционное обучение представляет собой совокупность информационных технологий, обеспечивающих доставку обучаемым основного объема изучаемого материала, интерактивное взаимодействие обучаемых и преподавателей в процессе обучения, предоставление студентам возможности самостоятельной работы по освоению изучаемого учебного материала, а также оценку их знаний и навыков, полученных в процессе обучения.

Т. А. Лавина и И. В. Роберт определяют дистанционное обучение, как интерактивное взаимодействие как между обучающим и обучающимся, так и между ними и интерактивным источником информационного ресурса, отражающее все присущие учебному процессу компоненты, осуществляемое в условиях реализации возможностей ИКТ [106].

В настоящее время существует большое количество программного обеспечения, позволяющего автоматизировать ряд наиболее типовых операций процесса дистанционного обучения, так называемых систем дистанционного обучения, реализующих обучение с применением информационно-коммуникационных технологий через сеть Интернет. К ним относятся LMS (от англ. «Learning Management System» – система управления обучением): «Learning Space», «ATutor», «Прометей», «HyperMethod», «ОРОКС», «LAMS», «OLAT», «OpenACS», «Moodle» и т. д. Все эти системы схожи по своим функциональным возможностям, разница лишь в их: интерфейсе, стоимости, требовании к технике и программному обеспечению.

Анализ существующих на сегодняшний день систем дистанционного обучения позволил нам остановить свой выбор на системе «Moodle» (от англ. «Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment» – Модульная Объектно-Ориентированная Динамическая Учебная Среда). «Moodle» благодаря обширному инструментарию, различным функциональным возможностям, простоте освоения и удобству использования удовлетворяет большинству требований, предъявляемых пользователями к системам электронного обучения.

В отличие от многих широко известных систем аналогичного назначения, является свободно распространяемым программным обеспечением, поддерживаемым сообществом разработчиков посредством сайта www.moodle.org, на котором находится документация, инсталляционные пакеты последней версии и т. д.

Начиная с 2011 г. в ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я Яковлева» управлением информатизации и мониторинга образования активно внедряются дистанционные технологии в учебный процесс вуза. Несмотря на это опрос, проведенный нами среди преподавателей специальных дисциплин, обучающих будущих менеджеров по персоналу, показал, что среди основных причин, по которым они не включились в этот процесс, являются следующие: отсутствие стимулирования, неясное представление о том, как конкретно можно внедрить дистанционный курс в образовательный процесс, не знание возможностей ИКТ как в образовательной, так и в предметной областях.

Для реализации подготовки преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу в рамках повышения квалификации нами был разработан курс «Организация дистанционного обучения в вузе» на базе системы дистанционного обучения «Moodle», ориентированный на приобретение знаний, умений и навыков организации дистанционного обучения; закрепление и углубление знаний, умений и навыков использования ИКТ в образовательном процессе.

При отборе содержания курса мы опирались на андрогогический подход (технологии обучения взрослых), разработкой которого занимались как отечественные, так и зарубежные авторы (Л. В. Глазырина, С. И. Змеев, Л. В. Линевич, М. Ш. Ноулз, С. А. Филин). В основу данного подхода легли принципы организации процесса обучения взрослых людей (преподавателей). Выделим наиболее существенные принципы обучения, которыми следует руководствоваться: принцип самостоятельного обучения, совместной деятельности, опоры на опыт обучающегося, индивидуализации, системности, актуализации результатов обучения, элективности, осознанности обучения [37].

Иными словами, в процессе обучения, главными становятся обучающиеся (преподаватели вуза), являющиеся активными участниками и влияющие на сам процесс обучения. «Взрослый человек стремится к самореализации, самостоятельности, самоуправлению. Обучающийся уже обладает определенным жизненным (бытовым, социальным, профессиональным) опытом, поэтому и рассчитывает на безотлагательные применения полученных новых умений, навыков, знаний и качеств» [156, с. 111].

Подготовка преподавателей ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я Яковлева» к организации дистанционного обучения проходила в несколько стадий.

Первой стадией подготовки являлось ознакомление с основами теории использования технологий дистанционного обучения для организации обучения студентов (этапы внедрения, возможности систем дистанционного обучения и т. д.).

Следующая стадия подготовки преподавателей включала обучение основным навыкам работы с системой дистанционного обучения «Moodle». Преподавателей знакомили с основными модулями системы и их описанием, особенностями организации учебных групп, размещением методических материалов, системой проведения тестирования полученных знаний.

На завершающей стадии подготовки преподавателей вуза нами было предложено разработать интерактивный курс по специальной дисциплине.

Разработанный нами в рамках повышения квалификации курс «Организация дистанционного обучения в вузе» состоял из следующих модулей:

1. Теоретические основы организации дистанционного обучения в вузе.
2. Основы работы в системе дистанционного обучения «Moodle».
3. Основы разработки дистанционного курса.
4. Примеры элементов системы дистанционного обучения «Moodle».
5. Разработка интерактивного курса по специальной дисциплине.

Кроме того, курс содержит электронные ресурсы, ссылки на специализированное программное обеспечение, позволяющее автоматизировать работу мене-

джера по персоналу, методические указания к выполнению практических заданий, иллюстрирующие элементы профессиональной деятельности менеджеров.

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация третьего педагогического условия позволит преподавателям специальных дисциплин соответствовать требованиям времени, сформировать у них информационную мобильность, инновационность.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

1. Анализ возможностей профессиональной деятельности менеджера по персоналу и потенциал ИКТ позволил определить нам следующие направления использования ИКТ в их профессиональной деятельности: автоматизация прогнозирования кадровой потребности в организации с помощью комплексных систем автоматизации деятельности сотрудников кадровых служб организации; автоматизация планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков, необходимых менеджерам по персоналу для ежедневного планирования профессиональной деятельности; визуализация профессионально-значимой информации, в том числе процесса подбора персонала и работы с кандидатами; использование нормативно-правовой и справочной информации (для ознакомления с изменениями действующего законодательства и решения спорных ситуаций), в том числе информации, хранящейся в глобальной сети Интернет; автоматизация деятельности по подбору и отбору необходимых сотрудников с помощью специализированных сайтов; автоматизация процесса распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий; автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью определения профпригодности, соответствия персонала требованиям организации; автоматизация процесса оценки уровня профессиональной квалификации персонала организации, в том числе с использованием экспертных систем; дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет; автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности для органов государственного управления и социальных фондов в соответствии с законодательными и нормативными требованиями; автоматизация учета, движения кадров, расчета заработной платы, кадрового делопроизводства с целью сокращения времени и повышения качества кадровых решений; автоматизация выполнения разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных; формирование различных баз данных путем ввода ин-

формации в стандартные формы ввода, с последующей их обработкой и хранением в целях повышения производительности труда и ликвидации рутинной работы кадровых служб; автоматизация хранения большого объема информации с возможностью доступа к ней на основе разграничения прав доступа (предоставление информации в соответствии с должностными обязанностями менеджера по персоналу), ее использование, передача и обработка в целях повышения скорости принятия решений, а также автоматизации и систематизации кадровых процессов; осуществление незамедлительной обратной связи между менеджером по персоналу и ИКТ, а также менеджером по персоналу и сотрудниками организации, в целях получения профессионально-значимой информации для дальнейшего ее использования; информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных от несанкционированного доступа.

2. Нами определена сущность и содержание ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу 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 применения 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 обоснованных управленческих решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.

3. Анализ ГОС ВПО специальности 062100 – «Управление персоналом» (квалификация – Менеджер) и ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») показал, что система подготовки будущих менеджеров по персоналу не позволяет обеспечить

высокий уровень сформированности ИКТ-компетентности. Вследствие этого появляется серьезная необходимость совершенствования процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров по персоналу в области использования ИКТ.

4. Были определены критерии, их показатели и характеристика уровней (низкий, средний, высокий) сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу: ***мотивационный критерий*** включает 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 процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.; ***когнитивный критерий*** включает знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации; ***деятельностный критерий*** включает умения и навыки использования ИКТ в процессе принятия менеджером по персоналу обоснованных управленческих решений в зависимости от выполняемых функций.

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

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ

2.1. Содержание и ход экспериментальной работы по формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу

Вторая глава данного диссертационного исследования посвящена описанию проведенного нами педагогического эксперимента. В ходе его проведения реализовывалась проверка эффективности комплекса выявленных нами педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

В данной главе диссертационного исследования нами будут описаны цели, задачи, этапы проведенной экспериментальной работы, а также приведен анализ результатов и сформулированы выводы по проделанной работе.

Экспериментальное исследование проходило на базе ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» в 2011–2014 уч. гг.

Целью педагогического эксперимента является проверка гипотезы диссертационного исследования: экспериментально проверить эффективность педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Исходя из цели педагогического эксперимента, выделим *задачи педагогического эксперимента:*

– исследовать и проанализировать сформировавшуюся систему подготовки будущих менеджеров по персоналу, в условиях внедрения ФГОС ВПО третьего поколения;

– проверить уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу (до и после проведения формирующего этапа эксперимента);

– обработать данные, полученные в процессе реализации педагогического эксперимента с использованием методов математической статистики;

– провести анализ и обобщить результаты констатирующего и формирующего этапов педагогического эксперимента.

В ходе проведения педагогического эксперимента нами были использованы *методы проведения эксперимента:*

– изучение и анализ современной научно-методической, психолого-педагогической, специализированной, справочной литературы, нормативной документации по теме исследования, учебных планов и рабочих программ;

– педагогическое наблюдение за учебной деятельностью будущих менеджеров по персоналу в аудиторное и внеаудиторное время;

– беседа с преподавателями и обучающимися;

– опрос преподавателей и обучающихся;

– анкетирование и интервьюирование будущих менеджеров по персоналу и преподавателей специальных дисциплин;

– промежуточное и итоговое тестирование обучающихся;

– обобщение и анализ результатов деятельности обучающихся;

– математическая обработка полученных данных.

Гипотеза педагогического эксперимента: реализация педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу, теоретически выявленных и описанных в третьем параграфе первой главы настоящего диссертационного исследования, позволит большинству будущим менеджерам по персоналу экспериментальной группы достигнуть высокого уровня сформированности ИКТ-компетентности, при этом уровень сформированности ИКТ-компетентности студентов экспериментальной группы будет существенно выше, чем у студентов контрольной группы.

Перед проведением педагогического эксперимента нами была проведена ме-

тодическая и организационная работа по разработке и утверждению: рабочей программы дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом», комплектов практикоориентированных заданий, методических указаний к выполнению предусмотренных дисциплиной лабораторных работ, дистанционного курса, в том числе курса в рамках повышения квалификации для преподавателей специальных дисциплин и пр.

Педагогический эксперимент проводился на факультете управления ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» со студентами, обучающимися по специальности 062100 – «Управление персоналом» (квалификация «Менеджер») и студентами, обучающимися по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр»).

В эксперименте участвовало 87 студентов (бакалавров), после определения однородности групп студентов [21] (методика определения однородности групп студентов подробно описана во втором параграфе настоящей главы) в эксперименте приняли участие две группы: экспериментальная (ЭГ) – 23 студента и контрольная (КГ) – 25 студентов.

Эксперимент проводился в три этапа:

– констатирующий (2011–2012 уч. гг.);
– формирующий (2012–2013 уч. гг.);
– итоговый (2013–2014 уч. гг).

В процессе проведения **констатирующего этапа** педагогического эксперимента (2011–2012 уч. гг.) определялся первоначальный уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу на основе выделенных нами во втором параграфе первой главы компонентов (мотивационный, когнитивный, деятельностный), их показателей и уровней (низкий, средний, высокий) сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу; однородность студенческих групп.

Для проверки у будущих менеджеров по персоналу первоначального уровня сформированности мотивационного компонента в экспериментальной и кон-

трольной группах было проведено анкетирование. Анкетирование проводилось в два этапа. На первом этапе будущим менеджерам по персоналу предложили анкету для самооценки уровня сформированности мотивационного компонента. На втором этапе была проведена экспертная оценка уровня сформированности мотивационного компонента преподавателями, которые проводили занятия в этих группах. В итоге мы получили две параллельные оценки уровня сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности. Анкета состояла из 14 вопросов, каждый ответ оценивался по десятибалльной шкале (минимальное значение 0).

Далее приведем примеры некоторых из вопросов, на которые отвечали студенты и эксперты:

– Испытываете ли Вы потребность в получении знаний, умений и навыков в области ИКТ для повышения качества профессиональной деятельности?

– Имеется ли у Вас потребность в непрерывному образованию в области использования ИКТ?

– Интересно ли Вам изучать возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности?

– Хотели бы Вы повышать профессиональную квалификацию с помощью дистанционных технологий?

– Стремитесь ли Вы добиться профессионального успеха?

– Хотелось ли бы Вам изучить возможности использования дистанционных технологий в профессиональной деятельности?

– Заинтересованы ли Вы в профессиональном совершенствовании в области использования ИКТ?

– Если ли у Вас потребность в использовании стандартного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность (компоненты интегрированных офисных пакетов, программы-планировщики, службы мгновенных сообщений)?

– Хотели бы Вы пользоваться специализированным программным обеспечением, предназначенным автоматизировать профессиональную деятельность

(«КонсультантПлюс», «КАМИН:Расчет заработной платы», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «Project Expert»)?

При подсчете результатов присвоение соответствующего балла уровню сформированности мотивационного компонента производилось согласно шкале, представленной в Таблице 2, исходя из минимально и максимально возможной суммы баллов.

Таблица 2

Значение уровня сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в зависимости от количества набранных баллов

№ п/п	Наименование уровня	Баллы
1	2	3
1.	Низкий	0-60
2.	Средний	61-100
3.	Высокий	101-140

Для проверки у будущих менеджеров по персоналу первоначального уровня сформированности когнитивного компонента ИКТ-компетентности в экспериментальной и контрольной группах было проведено тестирование. Тест проводился в интерактивном режиме. Для составления теста нами использовались возможности информационно-коммуникационной среды, созданной на базе средств ИКТ, в частности, система дистанционного обучения.

Присвоение соответствующего балла уровню сформированности когнитивного компонента производилось согласно шкале, представленной в Таблице 3, исходя из минимально и максимально возможной суммы баллов.

Таблица 3

Значение уровня сформированности когнитивного компонента ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в зависимости от количества набранных баллов

№ п/п	Наименование уровня	Баллы
1	2	3
1.	Низкий	0-60
2.	Средний	61-100
3.	Высокий	101-140

Для проверки у будущих менеджеров по персоналу первоначального уровня сформированности деятельностного компонента ИКТ-компетентности в экспериментальной и контрольной группах было предложено выполнить комплексное задание.

Присвоение соответствующего балла уровню сформированности деятельностного компонента производилось согласно шкале, представленной в Таблице 4, исходя из минимально и максимально возможной суммы баллов.

Таблица 4

Значение уровня сформированности деятельностного компонента ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в зависимости от количества набранных баллов

№ п/п	Наименование уровня	Баллы
1	2	3
1.	Низкий	0-3
2.	Средний	4-7
3.	Высокий	8-10

Ожидаемым результатом являлась обоснованность необходимости совершенствования формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу и определение гипотезы педагогического эксперимента.

Рассмотрим содержание и ход **формирующего этапа** эксперимента (2012–2013 уч. гг.).

Опишем методические подходы, которыми мы руководствовались при обучении студентов, направленными на формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу. Для начала проанализируем понятие «методическая система обучения» в целом.

Вопросами разработки и реализации методической системы обучения занимаются многие отечественные ученые, такие как: Т. А. Бороненко, И. Б. Готская, Е. В. Данильчук, В. В. Краевский, А. В. Могилев, А. М. Новиков, А. М. Пышкало, Г. И. Саранцев, И. В. Сартаков, О. Г. Смолянинова, Т. К. Смыковская, А. В. Хуторской и др.

Так, например, Е. В. Данильчук методическую систему обучения определяет

как совокупность компонентов, образующую единое целое в своем взаимодействии, которое может быть разделено определенным образом [59].

По мнению В. В. Краевского и А. В. Хуторского, методической системой обучения является целостная модель педагогической деятельности, которая затем конкретизируется в проекте этой деятельности. Если речь идет об обучении, то методическая система включает программу обучения конкретным предметам и те материалы, в которых эта программа находит свое воплощение: учебники, сборники задач, книги для чтения, наглядные пособия, технические средства обучения и т. д. [99].

Ценным для нашего диссертационного исследования является точка зрения отечественного ученого и педагога А. М. Пышкало, который определяет методическую систему обучения как «структуру, компонентами которой являются цели обучения, содержание обучения, методы обучения, формы и средства» [141, с. 7]. Где «цель, как начальный компонент педагогического процесса состоит в том, чтобы его участники представляли себе конечный результат своего взаимодействия; содержание – это часть опыта поколений, который передается учащимся для достижения поставленной цели; методы – это действия учителя и учащихся, посредством которых усваивается содержание; средства – это материализованные предметные способы работы с содержанием; формы ведения учебного процесса придают ему завершенность, законченность» [141].

Таким образом, исходя из вышесказанного, остановимся более подробно на цели, содержании, методах и формах, а также средствах обучения, направленных на формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Целью обучения является формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Вопросам формирования содержания обучения посвящены исследования многих ученых, таких как: Ю. К. Бабанский, А. А. Вербицкий, В. С. Леднев, И. Я. Лернер, М. Н. Скаткин и т. д.

Таким образом, анализ литературных источников показал, что содержание обучения будущих менеджеров по персоналу в целях формирования ИКТ-

компетентности должно отражать основные виды их профессиональной деятельности в зависимости от выделенных нами в первой главе диссертационного исследования должностей (директор по персоналу, менеджер по развитию и обучению персонала, специалист по кадровому делопроизводству). Объем дисциплины и виды учебной работы приведены в Таблице 5.

Таблица 5

Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / ЗЕТ	Семестр	
		2	3
1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего)	90 / 2,5	36 / 1	54 / 1,5
В том числе:	-	-	-
Лекции (Л)	18 / 0,5	18 / 0,5	-
Практические занятия (ПЗ)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	72 / 2	18 / 0,5	54 / 1,5
Самостоятельная работа (всего)	126 / 3,5	72 / 2	54 / 1,5
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Другие виды самостоятельной работы (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	126 / 3,5	72 / 2	54 / 1,5
Вид промежуточной аттестации (зачет (З), дифференцированный зачет (ДЗ), экзамен (Э))	36 / 1	З	Э
Общая трудоемкость часы	252	108	144
зачетные единицы	7	3	4

Формы и методы обучения. В процессе формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу могут быть использованы различные формы обучения, такие как: традиционные и мини-лекции; лабораторные занятия в компьютерных классах (выполнение практикоориентированных заданий, связанных с будущей профессиональной деятельностью менеджера по персоналу); самостоятельная работа студентов; дистанционное обучение; комплексное задание (выполняется студентами самостоятельно без помощи преподавателя); научно-исследовательская работа студентов; дипломные работы; произ-

водственная практика, контроль и т. д.

Далее рассмотрим методы, которые необходимо использовать для организации процесса обучения будущих менеджеров по персоналу, но для начала проанализируем понятие «метод обучения» в целом.

Так, согласно Т. А. Ильиной методом обучения является «способ организации познавательной деятельности учащихся» [65].

С точки зрения И. Я. Лернера, метод обучения – это способ достижения цели обучения в виде системы последовательных и упорядоченных действий педагога, организующего практическую и познавательную деятельность обучающихся по усвоению социального опыта с помощью определенных средств [112].

Ю. К. Бабанский метод обучения определил, как «способ упорядоченной взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучаемых, деятельности, направленной на решение задач образования, воспитания и развития в процессе обучения». [10].

В отечественной высшей школе существует несколько подходов к классификации методов обучения: традиционная (Н. М. Верзилин, Е. Я. Голант, Д. О. Лордкипанидзе, Е. И. Перовский); по назначению (М. А. Данилов, Б. П. Есипов); по дидактическим целям (Г. И. Щукина, И. Т. Огородников); по Ю. К. Бабанскому; по И. Я. Лернеру и М. Н. Скаткину.

В рамках нашего эксперимента мы будем придерживаться классификации методов обучения предложенной М. А. Даниловым и Б. П. Есиповым (методы приобретения знаний; методы формирования умений и навыков по применению знаний на практике; методы проверки и оценки знаний, умений и навыков) [55]. Данная классификация, на наш взгляд, наиболее целесообразна при формировании ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Далее рассмотрим методы обучения, используемые при формировании ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Методы приобретения новых знаний.

В качестве методов приобретения новых знаний, умений и навыков у будущих менеджеров по персоналу можно выделить лекции, мини-лекции, самостоя-

тельную работу студентов, в том числе, с использованием возможностей ИКТ.

Лекция является систематическим, последовательным изложением учебного материала (какого-либо вопроса, темы, раздела, предмета, методов науки) под запись и подлежи запоминанию [26].

Мини-лекции начинаются с вопросов, постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Главное их отличие от лекции в том, что для ответа требуется размышление, так как готовой схемы решения в прошлом опыте у студентов нет.

С помощью мини-лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей: усвоение студентами теоретических знаний; развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации [131].

Также одним из методов приобретения новых знаний, умений и навыков является самостоятельная работа студентов, стимулирующая активность, самостоятельность, познавательный интерес [166].

П. И. Пидкасистый характеризует самостоятельную работу как специфическое педагогическое средство организации и управления самостоятельной деятельностью в учебном процессе [134].

М. Г. Гарунов под самостоятельной работой понимает выполнение различных заданий учебного, производственного, исследовательского и самообразовательного характера, выступающего как средство усвоения системы профессиональных знаний, способов познавательной и профессиональной деятельности, формирования навыков и умений творческой деятельности и профессионального мастерства [43].

С точки зрения Т. А. Лавиной, самостоятельная работа способствует углублению и расширению знаний, формированию мотивационной основы деятельности студента, а также развитию умений применять полученные знания в незнакомой ситуации [105]. Таким образом, самостоятельная работа студентов становится одним из основных методов эффективного формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

На сегодняшний день в глобальной сети Интернет размещены учебные и справочные материалы, предназначенные для использования будущими менеджерами по персоналу в профессиональной деятельности.

Приведем примеры сайтов, которые можно предложить в качестве самостоятельного изучения и дальнейшего использования будущими менеджерами по персоналу: http://inq-brc.ru/index.php/files/218-file-1c-obuch – учебные материалы по «1С»; http://samoucka.ru/document19610.html, http://www.teachvideo.ru/course/195, http://www.yo-soft.org/books/1738-multimediynyy-samouchitel-ms-access-2007.html – самоучители и видеоуроки по компонентам интегрированных офисных пакетов и т. д.

Методы формирования умений и навыков по применению знаний на практике.

Процесс формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу подразумевает проведение лабораторных работ в компьютерных классах, в ходе которых студенты выполняют практикоориентированные задания, к которым прилагается подробная инструкция выполнения заданий.

Лабораторные работы по выполнению практикоориентированных заданий проводятся в двух формах: по инструкциям преподавателя и по индивидуальному заданию.

При проведении лабораторных работ по инструкциям преподавателя практическое занятие делится на некоторые части. К каждой части преподаватель предоставляет указания, которые студенты выполняют одновременно.

При выполнении лабораторных работ по индивидуальному заданию будущим менеджерам по персоналу выдается задание сразу по всей работе. Цель выполнения такого рода работ заключается в том, что студент, работая самостоятельно, регулирует темп обучения в соответствии со своими возможностями.

Как отмечалось в первой главе настоящего диссертационного исследования, введение разработанного нами дистанционного курса в образовательный процесс, в рамках дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», позволит будущим менеджерам по персоналу обращаться к нему по мере необхо-

димости, самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве; закреплять и углублять полученные знания, умения и навыки в области использования ИКТ (в том числе, ликвидировать пробелы в знаниях, умениях, навыках у студентов, не имеющих возможности по разным причинам посещать вуз в течение какого-то отрезка времени) и т. д.

Методы проверки и оценки знаний, умений и навыков.

Грамотная постановка процесса проверки и оценки знаний, умений и навыков студентов способствует эффективному формированию ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу [160].

В образовательном процессе применяют различные виды контроля. В рамках рассматриваемой проблемы нами использовался входной, текущий, промежуточный и итоговый вид контроля.

Систему контроля в ходе изучения студентами дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» составляют тестирования, лабораторные работы, контрольные работы, устные опросы, рефераты, комплексное задание, зачет, экзамен.

Перед каждым модулем дисциплины проводится входной контроль знаний и умений. При успешном освоении модуля осуществляется текущий контроль. По завершению работы с модулем осуществляется промежуточный контроль. По окончанию изучения всех модулей дисциплины проводится итоговый контроль.

Как отмечалось в третьем параграфе первой главы данного диссертационного исследования, при осуществлении контроля нами используется балльно-рейтинговая система оценки знаний, умений и навыков студентов. Например, промежуточный контроль характеризуется проходным рейтингом, который составляет более 50% от нормативного рейтинга. По каждому виду контроля есть свой нормативный рейтинг, например, для текущего и промежуточного контроля – по 30% от нормативного рейтинга, для итогового контроля – 40 %.

Основным методом проверки и оценки знаний, умений и навыков у будущих менеджеров по персоналу является оценка выполненного ими комплексного задания.

Оценка качества выполненного комплексного задания включает в себя анализ процесса и результатов выполнения работы.

Средства формирования компетентности в области ИКТ у будущих менеджеров по персоналу.

Для эффективного формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в рамках вышеуказанной дисциплины необходимо аппаратное и программное обеспечение.

К аппаратному обеспечению относятся: компьютерный класс, оборудованный для проведения лекционных и практических занятий средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть, имеющей выход в Интернет; устройства ввода-вывода информации (принтеры, сканеры и др.); другое периферийное оборудование с соответствующим программным обеспечением.

К программному обеспечению (стандартному, специализированному) относится: сетевая операционная система (Windows XP, 7 и выше); интегрированные офисные пакеты («Microsoft Office 2003» и выше); антивирусы/безопасность; Web-браузеры («Mozilla Firefox», «Opera» и др.); мультимедийные компьютерные обучающие программы; сравочно-правовая система «КонсультантПлюс», система поддержки принятия решений «Project Expert», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «КАМИН:Расчет заработной платы» и т. д.

Кроме того, необходимы учебники, методические указания к выполнению предусмотренных дисциплиной лабораторных работ, пособия для самостоятельной работы, сборники упражнений, специализированная литература по дисциплине и т. д.

На **формирующем этапе** в экспериментальной группе были реализованы теоретически обоснованные в первой главе педагогические условия формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Далее более подробно рассмотрим процесс их реализации.

Первое педагогическое условие – реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого решения и основные должностные обязанности, выполнение

которых может быть автоматизировано с использованием ИКТ.

Содержание разработанной нами структуры, содержания и методического обеспечения дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом», входящую в состав базовой части математического и естественнонаучного цикла ФГОС ВПО по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр»), отражает основные направления будущей профессиональной деятельности менеджеров по персоналу. На основе теоретически обоснованных в первой главе педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу нами было разработаны модули дисциплины, их содержание и формы проведения занятий.

Приведем в Таблице 6 краткое содержание модулей дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» (с указанием форм проведения занятий).

Таблица 6

Модули дисциплины и формы проведения занятий

№ раздела	Наименование модуля	Всего, (час/ЗЕТ)	Аудиторная работа, (час/ЗЕТ)			Самостоятельная работа, час.	
			Л	ПЗ	ЛР	час.	ЗЕТ
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические основы использования ИКТ менеджерами по управлению персоналом в профессиональной деятельности.	80/2,22	10/0,28	-	18/0,5	52	1,44
2.	Информационная безопасность в профессиональной деятельности менеджера по персоналу	28/0,78	8/0,22	-	-	20	0,56
2 семестр	Итого	108 / 3	18 / 0,5	-	18 / 0,5	72	2
3.	Автоматизация деятельности специалиста по кадровому делопроизводству	28 / 0,78	-	-	14 / 0,39	14	0,39
4.	Автоматизация деятельности менеджера по персоналу среднего звена (менеджера по развитию и обучению персонала)	20 / 0,56	-	-	10 / 0,28	10	0,28
5.	Автоматизация деятельности менеджера высшего звена (директора по персоналу)	60 / 1,67	-	-	30 / 0,83	30	0,83
3 семест	Итого	108 / 3	-	-	54 / 1,5	54	1,5

№ раз-дела	Наименование модуля	Всего, (час/ЗЕТ)	Аудиторная работа, (час/ЗЕТ)			Самостоятельная работа, час.	
			Л	ПЗ	ЛР	час.	ЗЕТ
р							
	ВСЕГО	216 / 6	18 / 0,5	-	72 / 2	126	3,5

В Таблице 7 приведем содержание модулей дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» по разделам.

Таблица 7

Содержание модулей дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом»

Модуль	Раздел	Часы
1	2	3
М 1. Теоретические основы использования ИКТ менеджерами по управлению персоналом в профессиональной деятельности	М 1.1. Современное состояние и приоритетные направления развития ИКТ. М 1.2. Общие сведения об использовании возможностей ИКТ менеджерами по персоналу в профессиональной деятельности. М 1.3. Понятия «информационные и коммуникационные технологии», «информационные системы управления персоналом», «корпоративные информационные системы» в аспекте их использования менеджерами по персоналу. М 1.4. Обзор стандартного и специализированного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу.	80
М 2. Информационная безопасность в профессиональной деятельности менеджера по персоналу	М 2.1. Информационные ресурсы ограниченного распространения и угрозы ресурсам. М 2.2. Содержание служебной тайны и конфиденциальность информации. М 2.3. Доступ персонала к конфиденциальной служебной информации и информационным системам. М 2.4. Информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных от несанкционированного доступа.	28
М 3. Автоматизация деятельности специалиста по кадровому делопроизводству	М 3.1. Автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности в соответствии с законодательными и нормативными требованиями. М 3.2. Автоматизация учета, движения кадров, расчета заработной платы, кадрового делопроизводства. М 3.3. Автоматизация выполнения разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных. М 3.4. Формирование баз данных путем ввода информа-	28

Модуль	Раздел	Часы
1	2	3
	ции в стандартные формы ввода с последующей их обработкой.	
М 4. Автоматизация деятельности менеджера по персоналу среднего звена (менеджера по развитию и обучению персонала)	М 4.1. Автоматизация деятельности по подбору и отбору сотрудников с помощью специализированных сайтов. М 4.2. Автоматизация процесса распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий. М 4.3. Автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью определения соответствия персонала требованиям организации. М 4.4. Дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет.	20
М 5. Автоматизация деятельности менеджера высшего звена (директора по персоналу)	М 5.1. Автоматизация прогнозирования кадровой потребности в организации. М 5.2. Автоматизация планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков. М 5.3. Визуализация профессионально-значимой информации, в том числе, процесса подбора персонала и работы с кандидатами. М 5.4. Использование нормативно-правовой и справочной информации.	60

Модуль 1. Теоретические основы использования ИКТ менеджерами по управлению персоналом в профессиональной деятельности.

Темы модуля:

1.1. Современное состояние и приоритетные направления развития ИКТ.

Анализ современного состояния ИКТ, тенденции и перспективы их развития. Основные виды ИКТ, используемые в профессиональной деятельности менеджеров по персоналу.

1.2. Общие сведения о применении возможностей ИКТ менеджерами по персоналу в профессиональной деятельности.

Основные направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Использование возможностей ИКТ, предназначенных автоматизировать профессиональную деятельность сотрудников кадровых

служб организаций.

1.3. Понятия «информационные и коммуникационные технологии», «информационные системы управления персоналом», «корпоративные информационные системы» в аспекте их использования менеджерами по персоналу.

Определение основных понятий «информационные и коммуникационные технологии», «информационные системы управления персоналом», «корпоративные информационные системы». Их сущность, этапы развития и основные характеристики.

1.4. Обзор стандартного и специализированного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу.

Программное обеспечение ЭВМ, его классификация и характеристики. Основные виды программного обеспечения и его развитие. Состав и основные функции стандартного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу (операционная система, программы технического обслуживания, интегрированные офисные пакеты, браузеры, почтовые программы, службы мгновенных сообщений, программы-планировщики). Состав и основные функции специализированного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу (системы поддержки принятия решений, программные продукты, ориентированные на автоматизацию определенного вида деятельности менеджера по персоналу, HRM конфигурации (модуль, компонент) в составе комплексного продукта для автоматизации всех бизнес-процессов организации, специализированные комплексные HRM системы).

Модуль 2. Информационная безопасность в профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

Темы модуля:

2.1. Информационные ресурсы ограниченного распространения и угрозы ресурсам.

Определение сущности понятия «информационный ресурс». Понятие информация ограниченного доступа. Виды угроз защищаемым информационным ресурсам. Условия утраты информационных ресурсов и каналы утечки информации. Организационные каналы разглашения информации. Технические каналы утечки информации, их поиск и обнаружение. Рекомендуемые действия по отношению к источникам информации.

2.2. Содержание служебной тайны и конфиденциальность информации.

Источники установления режима защиты информации. Сущность понятия «служебная тайна», условия ее возникновения и виды.

2.3. Доступ персонала к конфиденциальной служебной информации и информационным системам.

Сущность понятия «разграничительная система доступа». Задача и цели процедуры разграничения доступа к информации. Допуск сотрудника к конкретным сведениям конфиденциальной информации. Доступ к информации в ЭВМ.

2.4. Информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе, персональных данных от несанкционированного доступа.

Определение понятия «несанкционированный доступ к информации», угроза ее разрушения. Обзор программного обеспечения, предназначенного обеспечить защиту информации от разрушения и несанкционированного доступа (антивирусы, антишпионские программы, межсетевые экраны, менеджеры паролей, программное обеспечение для резервного копирования информации, системы обнаружения вторжений и т. д.).

Модуль 3. Автоматизация деятельности специалиста по кадровому делопроизводству.

Темы модуля:

3.1. Автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности в соответствии с законодательными и нормативными требованиями.

3.2. Автоматизация учета, движения кадров, расчета заработной платы, кадрового делопроизводства.

3.3. Автоматизация выполнения разнообразных экономических расчетов с помощью статистических методов анализа данных.

3.4. Формирование баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода с последующей их обработкой.

Модуль 4. Автоматизация деятельности менеджера по персоналу среднего звена (менеджера по развитию и обучению персонала).

Темы модуля:

4.1. Автоматизация деятельности по подбору и отбору сотрудников с помощью специализированных сайтов.

4.2. Автоматизация процесса распознавания, обработки анкет, в том числе с использованием облачных технологий.

4.3. Автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью определения соответствия персонала требованиям организации.

4.4. Дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет.

Модуль 5. Автоматизация деятельности менеджера высшего звена (директора по персоналу).

Темы модуля:

5.1. Автоматизация прогнозирования кадровой потребности в организации.

5.2. Автоматизация планирования профессиональной деятельности в организации с использованием специализированных программ-планировщиков.

5.3. Визуализация профессионально-значимой информации, в том числе процесса подбора персонала и работы с кандидатами.

5.4. Использование нормативно-правовой и справочной информации.

Модули с третьего по пятый направлены на формирование деятельностного компонента ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Далее приведем пример лабораторной работы «Расчет заработной платы сотрудников организации», входящей в модуль 3, раздел «Автоматизация деятельности специалиста по кадровому делопроизводству». Данная лабораторная работа

выполняется посредством стандартного программного обеспечения (с помощью компонента интегрированного офисного пакета «Microsoft Office» – «Excel 2003» и выше).

«Расчет заработной платы сотрудников организации»

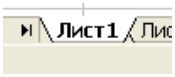
Порядок выполнения лабораторной работы:

1. Создаем новый файл:

–> Создать.

Сохраняем этот файл под именем **«Зарплата_ФИО_студента»** в своей папке

–> Сохранить как.

2. Переименовываем первый рабочий лист **«MS Excel»** 

в **«Справочник сотрудников»**. Таким же образом переименовываем 12 следующих рабочих листов в соответствии с названиями месяцев года: Январь, Февраль, Март и т. д.

3. Допустим, сотруднику организации при расчете заработной платы ежемесячно предоставляются стандартные налоговые вычеты (льготы): в размере 500 руб. на сотрудника организации; на каждого ребенка в размере 600 руб. (ребенка-инвалида 700 руб.) с условием, что данная льгота действует до того месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысит 25000 руб., далее налоговый вычет не применяется.

Основной налоговой ставкой для подоходного налога является ставка 13%.

4. На листе **«Справочник сотрудников»** создаем таблицу согласно Рисунку 1:

	A	B	C	D	E
1					
2	Ставка подоходного налога		**13%**		
3	Льгота на сотрудника организации, руб.		**500**		
4	Льгота на одного ребенка, руб.		**600**		
5	Льгота на одного ребенка-инвалида, руб.		**700**		
6					
7	**Справочник сотрудников**				
8	Табельный номер	ФИО	Оклад	Количество детей	Дата рождения
9	145	Лаврентьева А. В.	30000	1	05.12.68
10	147	Маркова А. В.	10000	2	12.10.67
11	249	Тимофеева Т. И.	8000	2	22.03.69
12	451	Петухова И. В.	6000	1	03.06.77
13	153	Егорова М. П.	12000	1	01.12.85
14	355	Лазарев С. К.	5000	2	03.09.68
15	157	Митягин С. А.	4000	1	07.02.79
16	259	Арефьев Е. Н.	7000	3	29.04.56

Рисунок 1. Лист «Справочник сотрудников»

5. Далее «склеиваем» рабочие листы с названиями месяцев.

Это необходимо для того, чтобы данные листа **«Январь»** автоматически копировались на все «склеенные» листы.

6. Далее на листе **«Январь»** создаем и оформляем таблицу согласно Рисунку 2:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2	**Количество рабочих дней**									
3										
4	**Расчётно-платежная ведомость**									
5	**Таб. №**	**ФИО**	**Отработано дней**	**Всего начислено, руб.**	**Льготы, руб.**	**Налогооблагаемая база, руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (с нач. года), руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (за месяц), руб.**	**Профсоюзные взносы 1%**	**Сумма к выдаче, руб.**

Рисунок 2. Лист «Январь»

На лист **«Январь»** в диапазон ячеек **A6:B13** переносим информацию о сотрудниках организации, указывая ссылку на данные листа **«Справочник сотрудников»** и, используя инструмент **«Маркер заполнения»,** копируем формулы для всего списка сотрудников организации. Таким образом, получаем следующее (Рисунок 3):

A6 =='Справочник сотрудников'!A9

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2	Количество рабочих дней									
3										
4	Расчётно-платежная ведомость									
5	Таб. №	ФИО	Отработано дней	Всего начислено, руб.	Льготы, руб.	Налогооблагаемая база, руб.	Налог на доходы с физических лиц (с нач. года), руб.	Налог на доходы с физических лиц (за месяц), руб.	Профсоюзные взносы 1%	Сумма к выдаче, руб.
6	145	Лаврентьева А. В.								
7	147	Маркова А. В.								
8	249	Тимофеева Т. И.								
9	451	Петухова И. В.								
10	153	Егорова М. П.								
11	355	Лазарев С. К.								
12	157	Митягин С. А.								
13	259	Арефьев Е. Н.								
14		Итого:								
15										

Рисунок 3. Информация о сотрудниках организации

7. Для расчета данных в столбце **«Всего начислено»** в ячейку **D6** вводим следующую формулу: **«='Справочник сотрудников'!C9/$C$2*C6»**.

Все суммы в данной лабораторной работе округляем до двух десятичных знаков.

8. Для расчета предоставляемых льгот сотрудникам организации в ячейку **E6** вводим формулу при помощи **«Мастер функций»**, используя логическую функцию **«ЕСЛИ»**. Для этого в диалоговое окно функции **«ЕСЛИ»** в первой строке указываем: «**D6** > 25000»; во второй строке: «**ЕСЛИ D6** > 25000», то стандартные налоговые вычеты не применяются, так как сумма льгот равна 0; в третью строку вводим выражение: «**ЕСЛИ D6** <= 25000 льготы применяются. Соответственно, так выглядит диалоговое окно логической функции **«ЕСЛИ»** после оформления соответствующих строк (Рисунок 4).

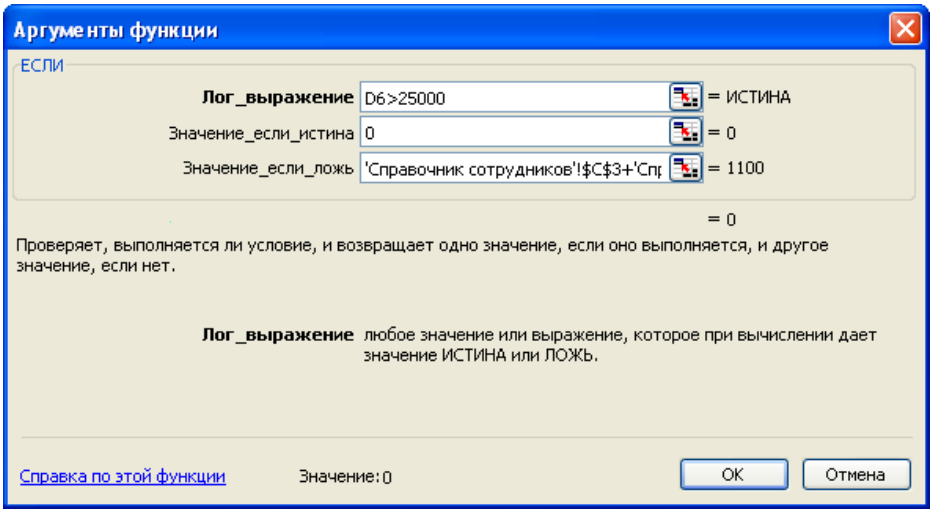


Рисунок 4. «Мастер функций»

9. Для определения суммы налогооблагаемой базы в ячейку **F6** вводим формулу: **«= Всего начислено – Льготы».**

10. Далее определяем **«Налог на доходы с физических лиц (за месяц)»** путем ввода следующей формулы: **«Налогооблагаемая база * Ставка подоходного налога»** в ячейку **H6.**

11. Определяем **«Налог на доходы с физических лиц (с нач. года)»**. В январе месяце **«Налог на доходы с физических лиц (за месяц)» = «Налог на доходы с физических лиц (с нач. года)».** Данную формулу вводим в соответствующую ячейку.

12. Размер профсоюзных взносов равен 1 % от всей начисленной суммы, то есть: «=Всего начислено*1% (или 0,01)». Данную формулу вводим в соответствующую ячейку.

13. Далее определяем **«Сумму к выдаче».** Для этого, в ячейку J6 вводим следующую формулу: **«=Всего начислено – Налог на доходы с физических лиц (за месяц) – Профсоюзные взносы».**

14. Для подсчета общей суммы к выдаче заработной платы сотрудникам организации воспользуемся инструментом **(«Автосумма»)** на стандартной панели, предварительно выделив диапазон ячеек **J6:J13.**

15. На данном этапе лабораторной работы произведем разъединение рабочих листов. Для этого, в контекстном меню выбираем пункт **«Разгруппировать листы».**

16. Допустим, в январе месяце количество рабочих дней было равным 19, тогда в ячейку **C2** листа **«Январь»** вводим число 19.

17. Вводим в диапазон **C6:C13** количество отработанных дней сотрудниками организации за месяц. Тогда лист **«Январь»** примет вид (Рисунок 5):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1											
2	Количество рабочих дней		19								
3											
4	Расчётно-платежная ведомость										
5	Таб. №	ФИО	Отработано дней	Всего начислено, руб.	Льготы, руб.	Налогооблагаемая база, руб.	Налог на доходы с физических лиц (с нач. года), руб.	Налог на доходы с физических лиц (за месяц), руб.	Профсоюзные взносы 1%	Сумма к выдаче, руб.	
6	145	Лаврентьева А. В.	19	30000,00	0	30000,00	3900,00	3900,00	300,00	25800,00	
7	147	Маркова А. В.	14	7368,42	1700	5668,42	736,89	736,89	73,68	6557,84	
8	249	Тимофеева Т. И.	19	8000,00	1700	6300,00	819,00	819,00	80,00	7101,00	
9	451	Петухова И. В.	18	5684,21	1100	4584,21	595,95	595,95	56,84	5031,42	
10	153	Егорова М. П.	14	8842,11	1100	7742,11	1006,47	1006,47	88,42	7747,21	
11	355	Лазарев С. К.	19	5000,00	1700	3300,00	429,00	429,00	50,00	4521,00	
12	157	Митягин С. А.	17	3578,95	1100	2478,95	322,26	322,26	35,79	3220,89	
13	259	Арефьев Е. Н.	19	7000,00	2300	4700,00	611,00	611,00	70,00	6319,00	
14		Итого:								66298,37	
15											
16											

Рисунок 5. Заполненный лист «Январь»

На данном этапе расчет заработной платы сотрудников организации за январь месяц закончен.

18. На следующем этапе лабораторной работы склеиваем рабочие листы с листа **«Февраль»** по лист **«Декабрь».**

19. Переходим на лист **«Февраль»** и с учетом января месяца изменяем формулы в таких ячейках как **E6** и **G6.** В ячейке **E6** для логического сравнения в феврале берется совокупный доход **«Налогооблагаемая база»** с января месяца и **«Всего начислено»** за февраль месяц. Выделяем ячейку **E6;** переходим на строку формул fx; щелкаем мышью после ячейки **D6** выражения:

E6 fx =ЕСЛИ(D6>25000;0;'Справочник сотрудников'!$C$3+'Справочник сотрудников'!$C$4*'Справочник сотрудников'!D9)

затем вводим знак «+»; переходим на лист **«Январь»**; выделяем ячейку **F6**; нажимаем кнопку **«Enter».** Таким образом, мы снова в расчетно-платежной ведомости за февраль месяц, а в строке формул fx отразится следующая формула:

fx =ЕСЛИ(D6+Январь!F6>25000;0;'Справочник сотрудников'!$C$3+'Справочник сотрудников'!$C$4*'Справочник сотрудников'!D9)

20. Далее выделяем ячейку **G9**. Переходим в строку формул fx; щелкаем мышью после ячейки **H6** выражения: **«=H6»;** вводим знак «+»; переходим на лист **«Январь»**; выделяем ячейку **G6**; нажимаем кнопку **«Enter».** Таким образом, мы снова в расчетно-платежной ведомости за февраль месяц, а в строке формул fx отразится следующая формула: fx =H6+Январь!G6.

21. На листе **«Февраль»** в ячейку **C2** введем число количество рабочих дней сотрудников организации в феврале месяце, например, 20. Далее введем диапазон

ячеек **C6:C13** количество отработанных дней сотрудниками организации, тогда Лист **«Февраль»** будет иметь вид (Рисунок 6):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2	**Количество рабочих дней**		**20**							
3										
4	**Расчётно-платежная ведомость**									
5	**Таб. №**	**ФИО**	**Отработано дней**	**Всего начислено, руб.**	**Льготы, руб.**	**Налогооблагаемая база, руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (с нач. года), руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (за месяц), руб.**	**Профсоюзные взносы 1%**	**Сумма к выдаче, руб.**
6	**145**	**Лаврентьева А. В.**	20	30000,00	0	30000,00	7800,00	3900,00	300,00	25800,00
7	**147**	**Маркова А. В.**	15	7500,00	1700	5800,00	1490,89	754,00	75,00	6671,00
8	**249**	**Тимофеева Т. И.**	20	8000,00	1700	6300,00	1638,00	819,00	80,00	7101,00
9	**451**	**Петухова И. В.**	17	5100,00	1100	4000,00	1115,95	520,00	51,00	4529,00
10	**153**	**Егорова М. П.**	14	8400,00	1100	7300,00	1955,47	949,00	84,00	7367,00
11	**355**	**Лазарев С. К.**	15	3750,00	1700	2050,00	695,50	266,50	37,50	3446,00
12	**157**	**Митягин С. А.**	20	4000,00	1100	2900,00	699,26	377,00	40,00	3583,00
13	**259**	**Арефьев Е. Н.**	19	6650,00	2300	4350,00	1176,50	565,50	66,50	6018,00
14		**Итого:**								64515,00
15										
16										

Рисунок 6. Заполненный лист «Февраль»

22. Далее необходимо разгруппировать рабочие листы.

23. На завершающем этапе выполнения лабораторной работы по расчету заработной платы сотрудникам организации по месяцам с помощью средств **«MS Excel»** подразумевает аналогичный расчет заработной платы для всех остальных месяцев путем: изменения формул в ячейках **«Льготы»** и **«Налог на доходы с физических лиц (с нач. года)»;** ввода количества рабочих дней в месяце и количества отработанных дней в месяце.

Таким образом, нами произведен расчет заработной платы сотрудников организации за год. Например, расчетно-платежная ведомость за месяц **Март** приимет вид (Рисунок 7):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1										
2	**Количество рабочих дней**		**21**							
3										
4										
5										
6										
7	**Расчётно-платежная ведомость**									
8	**Таб. №**	**ФИО**	**Отработано дней**	**Всего начислено, руб.**	**Льготы, руб.**	**Налогооблагаемая база, руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (с нач. года), руб.**	**Налог на доходы с физических лиц (за месяц), руб.**	**Профсоюзные взносы 1 %**	**Сумма к выдаче, руб.**
9	145	Лаврентьева А. В.	21	30000,00	0,00	30000,00	11700,00	3900,00	300,00	25800,00
10	147	Маркова А. В.	19	9047,62	1700,00	7347,62	2446,09	955,19	90,48	8001,95
11	249	Тимофеева Т. И.	15	5714,29	1700,00	4014,29	2159,86	521,86	57,14	5135,29
12	451	Петухова И. В.	20	5714,29	1100,00	4614,29	1715,80	599,86	57,14	5057,29
13	153	Егорова М. П.	20	11428,57	1100,00	10328,57	3298,19	1342,71	114,29	9971,57
14	355	Лазарев С. К.	13	3095,24	1700,00	1395,24	876,88	181,38	30,95	2882,90
15	157	Митягин С. А.	16	3047,62	1100,00	1947,62	952,45	253,19	30,48	2763,95
16	259	Арефьев Е. Н.	18	6000,00	2300,00	3700,00	1657,50	481,00	60,00	5459,00
17	Итого:									65071,95

Список сотрудников / Январь / Февраль / **Март** / Апрель / Май / Июнь / Июль / Август / Сентябрь / Октябрь / Ноябрь / Декабрь

Рисунок 7. Рассчитанная заработная плата сотрудникам организации за год

В первой главе данного диссертационного исследования нами было отмечено, что в аспекте рассматриваемой проблемы особый интерес для нас представляет специализированное программное обеспечение, так как именно оно предназначено автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу (директора по персоналу, менеджера по развитию и обучению персонала, специалиста по кадровому делопроизводству), в зависимости от его функциональных обязанностей. Углубленное изучение принципов работы со специализированным программным обеспечением еще на этапе вузовского обучения позволит будущим менеджерам по персоналу быть конкурентоспособными на рынке труда и отвечать современным требованиям работодателей. Данный аспект учитывается во *втором педагогическом условии* – создание информационно-коммуникационной среды, в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу.

Лабораторная работа «Расчет заработной платы» выполняется посредством специализированного программного обеспечения (с помощью программного продукта «КАМИН:Расчет заработной платы»).

Программный продукт «КАМИН:Расчет заработной платы» является конфигурацией для «1С:Бухгалтерия 7.7» и предназначен для расчета заработной платы сотрудникам организации, ведения кадрового учета, формирования форм отчетов в налоговые органы и пенсионный фонд и т. д. [139]. Содержание и порядок выполнения лабораторной работы представлено в Приложении № 1.

Третье педагогическое условие – подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере системы дистанционного обучения «Moodle»).

Внедрение третьего педагогического условия связано с тем, что подготовку будущих менеджеров по персоналу осуществляют преподаватели специальных дисциплин. Содержание подготовки преподавателей также имеет модульную структуру,

кроме того, обучение преподавателей проходило в условиях организации дистанционного обучения. Таким образом, занятия проводились в условиях информационно-коммуникационной среды ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева», включающей в себя объединенную локальную сеть и систему дистанционного обучения «Moodle». Занятия с преподавателями специальных дисциплин строились на основе технологии обучения взрослых (андрогогического подхода), разработкой которой занимались многие ученые [75, 76 и др.].

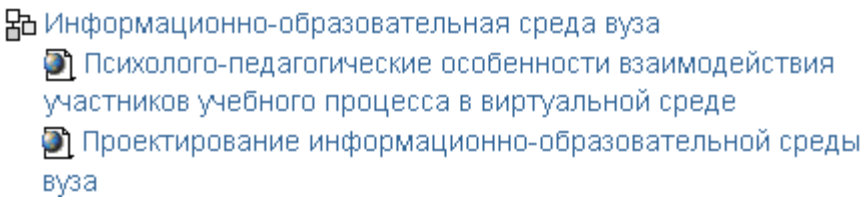
Наиболее существенными принципами данной технологии, которыми следует руководствоваться, являются: принцип самостоятельного обучения (основным видом обучения взрослых является самостоятельная деятельность), совместной деятельности, опоры на опыт обучающегося (обучение проводится с опорой на бытовой, социальный, профессиональный опыт обучающегося), индивидуализации, системности, актуализации результатов обучения (использование приобретенных знаний, умений, навыков по дисциплине «Информационные технологии в управлении персоналом» в создании практических заданий, приближенных к будущей профессиональной деятельности менеджеров по персоналу), элективности, осознанности обучения и т. д. [37].

Далее представим фрагмент разработанного нами курса для подготовки преподавателей специальных дисциплин (в рамках повышения квалификации) к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу.

Дистанционный курс «Организация дистанционного обучения в вузе»

(на базе системы дистанционного обучения «Moodle»)

1. Теоретические основы организации дистанционного обучения в вузе:



Информационно-коммуникационные технологии для решения задач управления и организации сетевого взаимодействия

Стратегия организации дистанционного обучения в вузе

Особенности работы преподавателя в условиях ИКТ-среды

Использование образовательных ресурсов сети Интернет в учебном процессе

Программные средства и среды для организации системы ДО

Дистанционный курс: разработка, построение, проведение

Качество дистанционного обучения

Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом

ИКТ в управлении кадрами

ИКТ для менеджера по персоналу

Компетентность менеджеров по персоналу в области ИКТ

Совершенствование деятельности менеджеров по персоналу на основе реализации возможностей ДО

Специализированное программное обеспечение, позволяющее автоматизировать профессиональную деятельность менеджера по персоналу

2. Основы работы в системе дистанционного обучения «Moodle»:

Интерфейс курса

Основы работы с системой Moodle. Введение

Интерфейс курса Moodle

Редактирование профиля пользователя

Задание 0/1. Заполнение личной страницы

Участники курса

Блок "Пользователи на сайте"

Обмен сообщениями

- Отправка сообщения другому пользователю.
- Обмен сообщениями
  - Задание 0/2. Отправка сообщения другому пользователю

Ресурсы и элементы

- Ресурсы и элементы курса
- Виды заданий
- Работаем с Заданием (ответ в виде текста)
- Как прикрепить файл к ответу
  - Задание 0/3. Ответ в виде текста
  - Задание 0/4. Ответ в виде файла

Работа в форумах

- Работа в форумах
- Общие форумы
- Особенности учебных форумов
  - Задание 0/5. Ответ в форуме
- Что для меня дистанционное обучение

Оценки

- Оценивание заданий. Где посмотреть свои оценки?

3. Основы разработки дистанционного курса

Создание и настройки курса

- Как отправить запрос на создание курса
  - Задание №6. Отправление запроса на создание курса
- Форматы курса
- Редактирование настроек курса

  - Задание №7. Редактирование настроек курса
- Способы записи на курс - самостоятельная запись
  - Задание №8. Запись на курс
- Работа с учетными записями
  - Задание №9. Добавление пользователя в роли студента
- Работа с журналом оценок
- Роли и их определение
- Резервное копирование
- Восстановление курса
- Импорт курса или части его материалов

4. Примеры элементов системы дистанционного обучения «Moodle»:

Глоссарий по теме ИТ в управлении персоналом
Тест по ИТ в управлении персоналом
Опрос: С какими трудностями вы столкнулись при прохождении Теста по ИТ в управлении персоналом?

Чат: Общение
Лекция: примеры
Анкета участника курса
Анкета участника курса2
Данные обучающихся

Обучающие игры в Moodle

5. Разработка интерактивного курса по специальной дисциплине:

Блоки курса

Блоки Moodle
- Блок Календарь
- Блок Предстоящие (наступающие) события
- Блок Обмен сообщениями
  - Задание №10. Добавление блоков
  - Задание №11. Работа с Блоком Предстоящие события и Календарь

Создание и редактирование ресурсов курса

Создание и редактирование заголовков тем
Добавление ресурсов и элементов курса Moodle
- Добавление URL-ссылки
- Добавление текстовой страницы
  - Добавление изображения на веб-страцицу
- Добавление файла
- Добавление пояснения

Задание №12. Создание и редактирование ресурсов

Создание и редактирование интерактивных элементов курса

Добавление элементов курса Moodle
- Элемент Задание
  - Как оценить задание обучающегося
- Элемент Глоссарий
- Элемент Форум
- Элемент Чат
- Элемент Опрос
- Элемент Игра
- Элемент База Данных
- Элемент Лекция

Создание Лекции
Элемент "Лекция" - наполнение страниц заданиями
Элемент Тест
Создание оболочки для будущего теста
Создание вопросной базы средствами системы Moodle
Управление тестом
Задание №13. Создание элементов курса

Опрос преподавателей специальных дисциплин после изучения курса позволяет констатировать, что 73,33% (11 человек) будут использовать разработанный ими интерактивный курс по преподаваемой дисциплине. По их мнению, это позволит значительно усовершенствовать качество лекционных и практических занятий; осуществлять подготовку конкурентоспособных, мобильных будущих выпускников вуза, способных адаптироваться в динамично меняющейся экономике. В тоже время 26,67% (4 человека), прошедших дистанционное обучение, считают затруднительным использование разработанного ими курса, называя при этом следующие причины: отсутствие постоянного доступа к сети Интернет, неуверенные навыки работы на компьютере, отсутствие реального общения преподаватель-обучающийся.

На **итоговом этапе** (2013-2014 гг.) проведено исследование, направленное на оценку достигнутого будущими менеджерами по персоналу уровня сформированности ИКТ-компетентности и определение влияния предложенных нами педагогических условий на эффективность процесса формирования ИКТ-компетентности у этих же студентов.

Для определения достигнутого уровня будущими менеджерами по персоналу уровня сформированности ИКТ-компетентности применялась та же самая методика, что и на констатирующем этапе педагогического эксперимента.

Наибольшую важность, на наш взгляд, из выделенных и описанных во второй главе данного диссертационного исследования компонентов ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу, является деятельностный компонент, поскольку именно в деятельности закрепляется полученные в ходе теоретического обучения знания.

Приведем фрагмент комплексного задания, предложенного будущим мене-

джерам по персоналу, по результатам выполнения которого нами оценивался деятельностный компонент ИКТ-компетентности.

Необходимо создать электронную систему посредством «MS Excel 2003» и выше на тему: «Система регистрации и учета входящей и исходящей документации» на примере «Федерального агентства по управлению государственным имуществом в Чувашской республике». Примерная схема электронной системы на Рисунке 8.

Рисунок 8. Система регистрации и учета входящей и исходящей документации

В данной схеме под внешней информацией понимаются данные, вносимые в базы данных, координационные работы и нормативно-правовая основа функционирования; под выходными данными понимается вся информация, созданная в базах и полученная в процессе работы в системе с последующим ее использованием.

Перед началом работы с электронной системой внутренней регистрации и учета входящей и исходящей документации пользователь, при входе в систему, должен пройти процедуру открытия доступа к работе, либо доступа только к чтению и просмотру данных.

Для дальнейшей идентификации пользователем системы необходимо наличие «окна приветствия», содержащее название программы и наименование органа власти, в состав которого входит отдел (Рисунок 9).

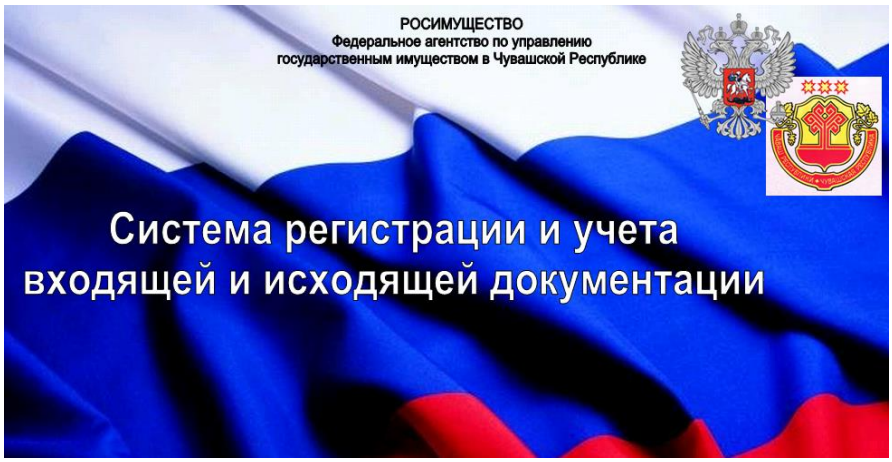


Рисунок 9. Модель окна приветствия электронной системы

Для перехода в главное меню требуется произвести щелчок мыши по заголовку «Система регистрации и учета входящей и исходящей документации»), данная возможность может быть обеспечена использованием гиперссылки, либо использованием макроса.

Основным элементом для работы в электронной системе, который обеспечит взаимосвязь ее составляющих, является главное меню (Рисунок 10).

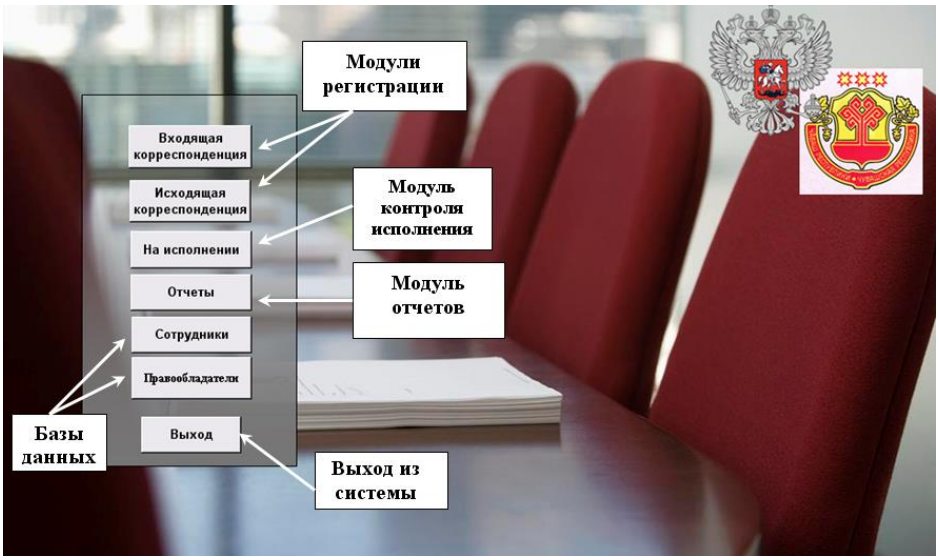


Рисунок 10. Модель главного меню

Переход в главное меню должен осуществляться из окна приветствия. Использование главного меню обеспечивает прямой доступ ко всем модулям электронной системы:

– Кнопка «Входящая корреспонденция» – переход в модуль регистрации и учета входящих документов;

– Кнопка «Исходящая корреспонденция» – переход в модуль регистрации и учета исходящих документов;

– Кнопки «На исполнении» и «Отчеты» – переход в соответствующие функциональные модули;

– Кнопки «Сотрудники» и «Правообладатели» – переход в соответствующие базы данных;

– Кнопка «Выход» – выход из электронной системы.

Следует отметить, что в каждом модуле необходимо наличие отдельной кнопки «Меню», это обеспечит быстрый переход в главное меню из любого модуля электронной системы.

Рассмотрим порядок работы в модуле «Входящая корреспонденция». Данный модуль предназначен для регистрации и учета входящих документов, учета приложений (карт сведений об объекте и записей об изменении сведений, копий подтверждающих документов), хранения данных в табличной форме, использования в справочно-аналитических целях информации базы данных. Базу входящей корреспонденции рекомендуется вести в следующей форме (Таблица 8).

Таблица 8

Форма базы входящей корреспонденции

№ п/п	Дата входящего	№ входящего	Индекс исходящего корреспондента	Наименование корреспондента	Содержание	Резолюция	Исполнитель	Контрольный срок	Карты	Записи	Иные документы	Всего листов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Таким образом, база данных входящей корреспонденции содержит все основные сведения о документах, которые поступили в отдел.

Модуль «Входящая корреспонденция» (Рисунок 11) должен включать в себя систему поиска, которая должна обеспечивать удобство, быстроту и полноту процесса работы. Поля системы поиска должны соответствовать полям базы данных, что обеспечит поиск по всем критериям.

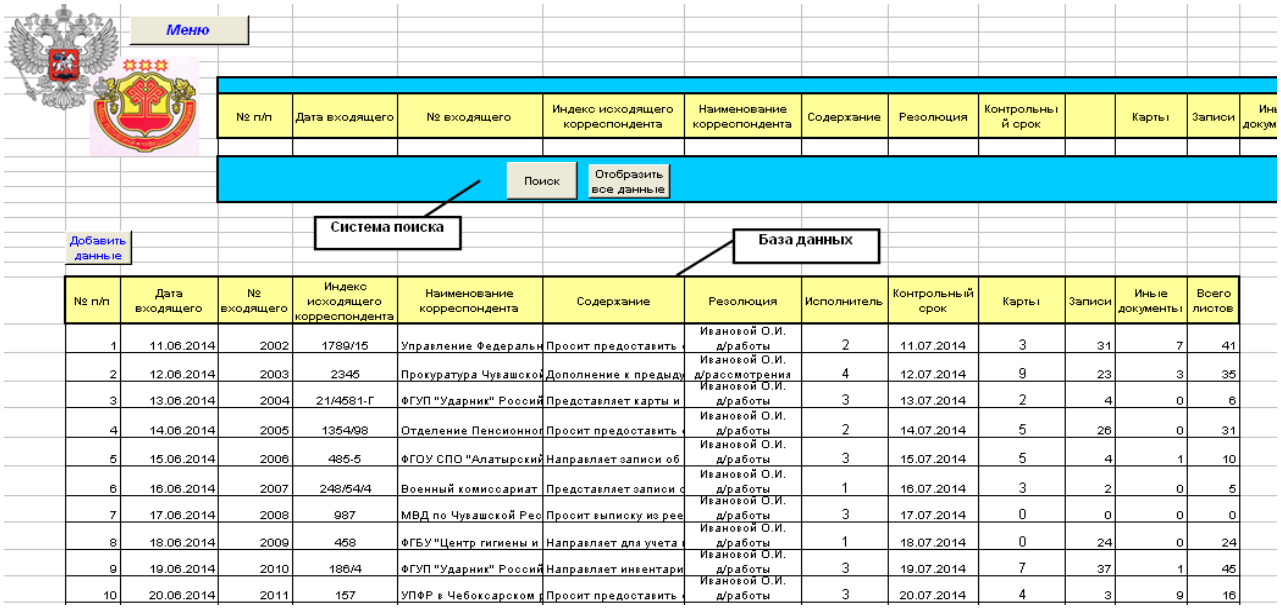


Рисунок 11. «Входящая корреспонденция»

Для того чтобы найти необходимые данные в электронной системе необходимо ввести критерии поиска в соответствующую графу на панели критериев поиска, а затем воспользоваться кнопкой «Поиск». Поиск можно проводить как по одному критерию, так и по нескольким.

Найденная системой информация отобразится в границах основной базы данных. Для осуществления дальнейшей работы с базой и возврата всей базы входящей корреспонденции необходимо нажать на кнопку «Отобразить все данные».

Также модуль «Входящая корреспонденция» должен обеспечивать добавление, редактирование и удаление данных в базе (Рисунок 12).

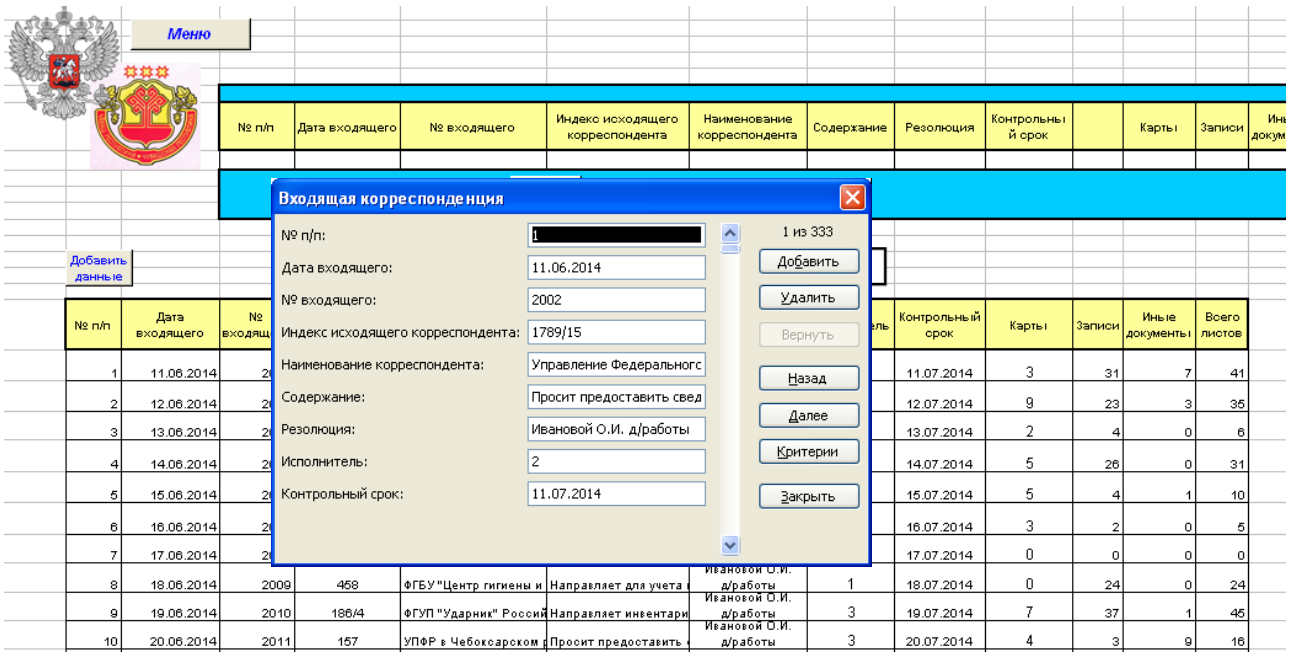


Рисунок 12. Форма добавления данных в модуле «Входящая корреспонденция»

Данная форма позволяет автоматически расширять базу данных, а также производить в ней все необходимые изменения.

База данных исходящей корреспонденции должна вестись в форме, отображенной в Таблице 9 и строиться по аналогии с вышеизложенной базой входящей корреспонденции.

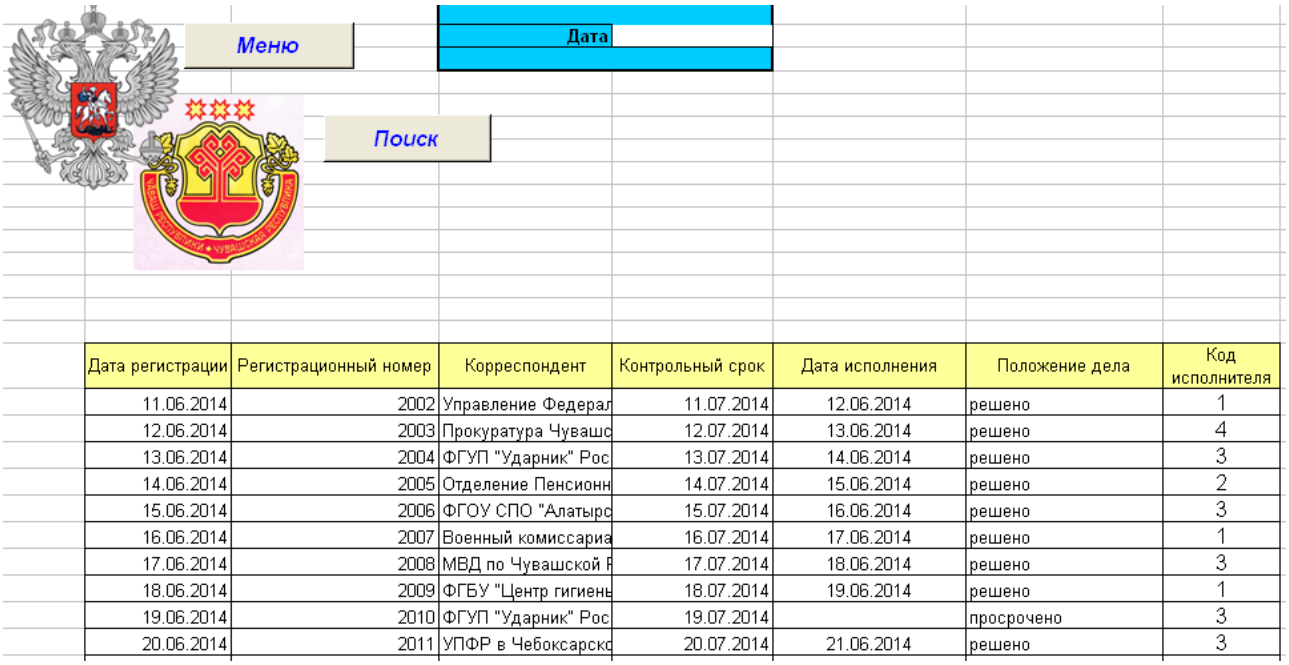
Таблица 9

Форма базы исходящей корреспонденции

№ п/п	Дата исходящего	№ исходящего	Наименование корреспондента	Ответ на (дата и номер входящего)	Содержание	Код исполнителя	Приложения (кол-во листов)
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	…	…	…	…	…	…	…

Контроль исполнения поручений предлагается осуществлять в модуле «На исполнении» (Рисунок 13), который дает возможность отслеживать статус исполнения поручений исходя из даты на момент проверки. Выдвигается требование

автоматического определения статуса поручения в целях исключения субъективной трактовки положения дел. Электронная система должна автоматически анализировать статус поручения, исходя из сведений о текущей дате, контрольном сроке и о сроке непосредственного исполнения поручения. Также данный модуль является базой для формирования отчета о количестве обработанной документации, и ее статусе по каждому работнику за заданный период времени.



Дата регистрации	Регистрационный номер	Корреспондент	Контрольный срок	Дата исполнения	Положение дела	Код исполнителя
11.06.2014	2002	Управление Федерал	11.07.2014	12.06.2014	решено	1
12.06.2014	2003	Прокуратура Чувашс	12.07.2014	13.06.2014	решено	4
13.06.2014	2004	ФГУП "Ударник" Рос	13.07.2014	14.06.2014	решено	3
14.06.2014	2005	Отделение Пенсионн	14.07.2014	15.06.2014	решено	2
15.06.2014	2006	ФГОУ СПО "Алатырс	15.07.2014	16.06.2014	решено	3
16.06.2014	2007	Военный комиссариа	16.07.2014	17.06.2014	решено	1
17.06.2014	2008	МВД по Чувашской Р	17.07.2014	18.06.2014	решено	3
18.06.2014	2009	ФГБУ "Центр гигиены	18.07.2014	19.06.2014	решено	1
19.06.2014	2010	ФГУП "Ударник" Рос	19.07.2014		просрочено	3
20.06.2014	2011	УПФР в Чебоксарско	20.07.2014	21.06.2014	решено	3

Рисунок 13. Модуль «На исполнении»

Модуль отчетов – одно из требований, предъявляемых к электронной системе внутренней регистрации и учета документации в отделе. Одним из видов отчетов, требующихся в отделе, является отчет о количестве и статусе обработанной документации по каждому сотруднику отдела (Рисунок 14).

Количество по полю Положение дела	Положение дела			
Код исполнителя	просрочено	решено	решено с задержкой	Общий итог
1	2	38	5	45
2	1	17	3	21
3	3	32	2	37
4	4	24	2	30
Общий итог	10	111	12	133

Рисунок 14. Формирование отчетности по сотрудникам

Другим видом отчетов, формирование которого тоже необходимо автоматизировать, является отчет о количестве зарегистрированной документации за за-

данный период времени. Для этого необходимо создание инструмента, который при вводе начальной даты периода и его конечной даты автоматически создавал отчет о количестве соответствующих документов, зарегистрированных в обозначенный период (Рисунок 15).

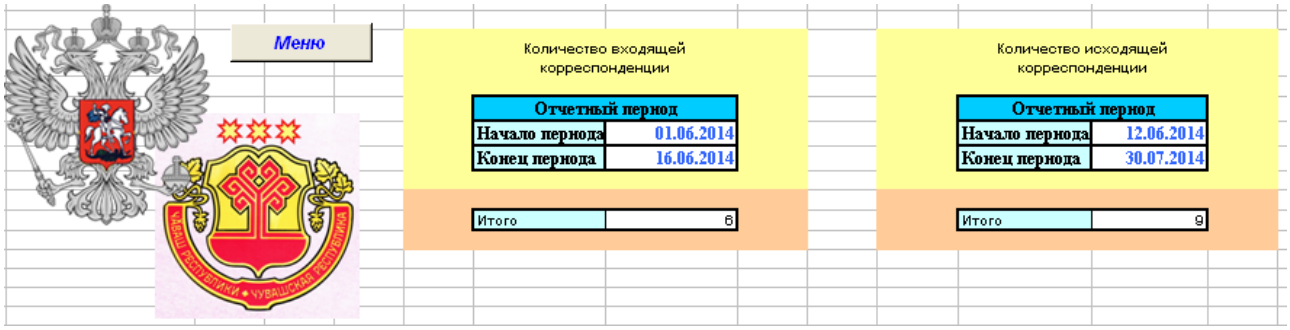
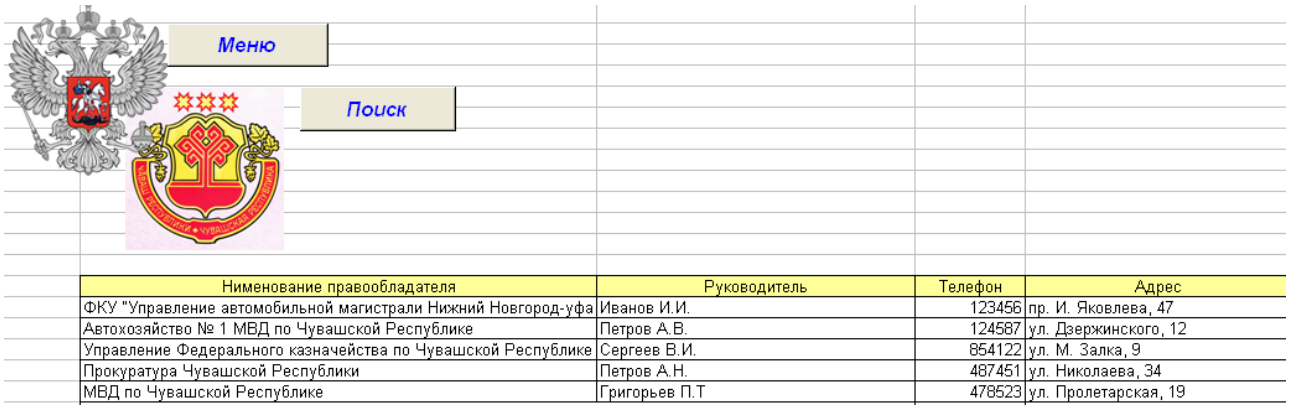


Рисунок 15. Формирование отчетности по дате

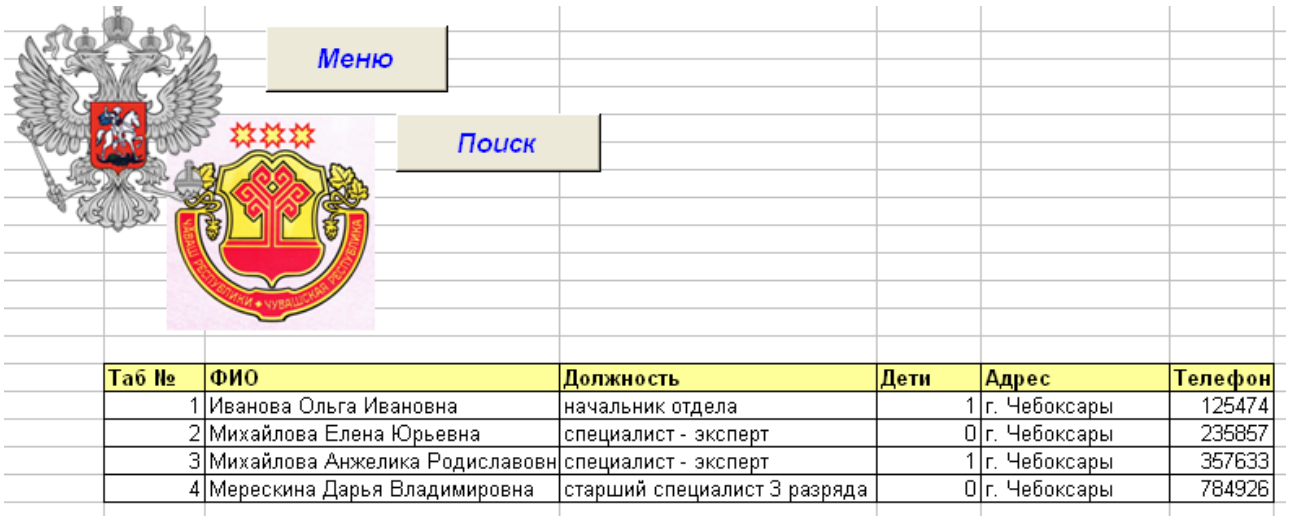
Для работы в электронной системе необходимо наличие базы данных правообладателей (Рисунок 16). Ввиду обширности базы данных правообладателей, считается целесообразным создание системы поиска в ней.



Нименование правообладателя	Руководитель	Телефон	Адрес
ФКУ "Управление автомобильной магистрали Нижний Новгород-уфа	Иванов И.И.	123456	пр. И. Яковлева, 47
Автохозяйство № 1 МВД по Чувашской Республике	Петров А.В.	124587	ул. Дзержинского, 12
Управление Федерального казначейства по Чувашской Республике	Сергеев В.И.	854122	ул. М. Залка, 9
Прокуратура Чувашской Республики	Петров А.Н.	487451	ул. Николаева, 34
МВД по Чувашской Республике	Григорьев П.Т	478523	ул. Пролетарская, 19

Рисунок 16. Модуль «Правообладатели»

Также необходимо создание базы сотрудников отдела (Рисунок 17), в которой каждому сотруднику присваивается код исполнителя, использование такого кода происходит в других базах электронной системы.



Таб №	ФИО	Должность	Дети	Адрес	Телефон
1	Иванова Ольга Ивановна	начальник отдела	1	г. Чебоксары	125474
2	Михайлова Елена Юрьевна	специалист - эксперт	0	г. Чебоксары	235857
3	Михайлова Анжелика Родиславовн	специалист - эксперт	1	г. Чебоксары	357633
4	Мерескина Дарья Владимировна	старший специалист 3 разряда	0	г. Чебоксары	784926

Рисунок 17. Модуль «Сотрудники»

Последней кнопкой главного меню должна являться кнопка «Выход». При этом необходимо, чтобы сохранились все изменения, произведенные в системе, и не были утеряны данные.

Следует отметить, что все сведения, представленные на демонстрационных рисунках, не являются действительными, это лишь типовые данные. Использование реальных данных невозможно ввиду конфиденциальности такой информации.

2.2. Анализ результатов экспериментальной работы по формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу

Анализ результатов проведенного нами педагогического эксперимента (проверка эффективности выявленных нами педагогических условий формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу) производился с применением методов теории проверки статистических гипотез: корреляционный анализ и метод сравнения распределений.

Корреляционный анализ позволяет обнаружить зависимость между несколькими случайными величинами [52]. Сущность данного метода сводится к расчету коэффициента парной корреляции по Пирсону с помощью уравнения (1):

$$r = \frac{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^{n}(y_i - \bar{y})^2}}, \qquad (1)$$

где n – количество сравниваемых пар свойств;

x_i, y_i – i-ые значения первого и второго свойства объекта;

$\bar{x}, \bar{y}$ – средние значения первого и второго свойства объекта.

Рассчитанное значение коэффициента корреляции сравнивается с критическим значением при выбранном уровне значимости α (определяет степень риска принятия неправильного решения – стандартное значение 0,05) и числе степеней свободы f, равном $f = n - 2$.

Если рассчитанное значение коэффициента больше критического, то с надежностью $\beta = (1 - \alpha)$ принимается гипотеза о наличии статистической существенной взаимосвязи между сравниваемыми свойствами. В противном случае принимается, что корреляция между свойствами отсутствует. Метод сравнения распределений был выбран, исходя из характера полученных нами данных.

В результате анкетирования – проверки у будущих менеджеров по персоналу первоначального уровня сформированности мотивационного компонента нами рассчитывались суммы набранных ими баллов.

Полученные в итоге суммы являются случайными величинами, в то же время подчиняющимися некоторому закону распределения.

Если законы распределения сумм в различных группах одинаковы, то группы являются одинаковыми в плане уровня сформированности компонента, в противном случае считаются различными – Рисунок 18.

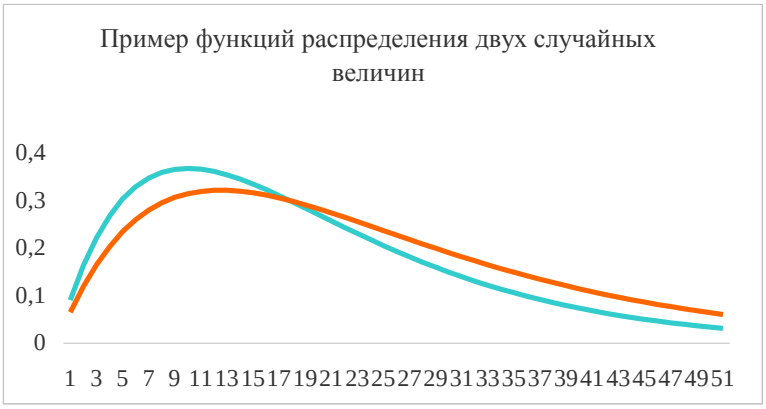


Рисунок 18. Пример функций распределения двух случайных величин

Приведенные на Рисунке 18 гладкие кривые возможны только при наличии очень большого количества данных (не менее 1000). Реальные же данные, ввиду их не многочисленности, дают вместо гладкой кривой некоторую ломаную кривую. В этом случае поступают следующим образом. Весь диапазон данных делят на интервалы, для которых вычисляют количество попавших в них данных. В результате вместо ломаной кривой получается ступенчатая гистограмма – Рисунок 19.

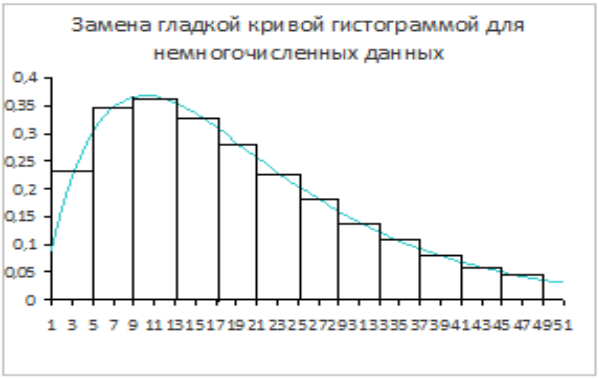


Рисунок 19. Замена гладкой кривой функции распределения ступенчатой гистограммой в случае немногочисленных данных

В случае проведения педагогических экспериментов деление всего диапазона данных на двенадцать интервалов также нереально, поскольку данные очень немногочисленны. Поэтому применяется деление на три, четыре или максимум на пять интервалов.

С точки зрения статистики, такое количество интервалов снижает чувствительность статистических критериев. В то же время это дает возможность экспе-

риментатору присвоить каждому интервалу некоторые словесные характеристики. В рамках нашего эксперимента применялось деление на три интервала в соответствии с уровнями сформированности, выявленными и описанными в первой главе данного диссертационного исследования (низкий, средний, высокий). При подсчете результатов присвоение соответствующего балла уровням сформированности мотивационного, когнитивного, деятельностного компонентов производилось согласно шкалам, представленным в Таблицах 2–4, исходя из минимально и максимально возможной суммы баллов.

После проверки первоначального уровня сформированности мотивационного компонента у будущих менеджеров (87 студентов) мы выделили две группы студентов (48 студентов) с одинаковым уровнем сформированности мотивационного компонента.

Таким образом, в педагогическом эксперименте приняли участие две группы студентов, обучающиеся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») – экспериментальная в количестве 23 студентов и контрольная группа в количестве 25 студентов.

Для определения уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу нами было выбрано анкетирование, тестирование и оценка качества выполненного комплексного задания, включающего в себя анализ процесса и результатов выполнения работы.

Для составления вопросов анкетирования «Самооценка сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу» нами были использованы материалы работы О. В. Даниловой [56].

Сравнение данных, полученных в результате проведения педагогического эксперимента, производилось по критерию Пирсона (χ^2) [52]. Критерий Пирсона рассчитывается по формуле:

$$\chi^2 = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{i=1}^{m} \frac{(x_i n_2 - y_i n_2)^2}{x_i + y_i}, \quad (2)$$

где m – количество интервалов, на которое разделен весь диапазон данных;

x_i, y_i – количество значений первого и второго рядов данных, попавших в i–ый

интервал;

n_1, n_2 – общее количество данных в первом и втором рядах.

Рассчитанное значение критерия сравнивается с критическим значением (в компоненте интегрированного офисного пакета «Microsoft Office» – «Excel» и рассчитывается с помощью функции «ХИ2ОБР») при выбранном уровне значимости α, и числе степеней свободы f, равном $f = m - 1$.

Если рассчитанное значение коэффициента больше критического, то с надежностью $\beta = (1 - \alpha)$ принимается гипотеза о том, что сравниваемые ряды данных различны. В противном случае принимается гипотеза о том, что сравниваемые ряды данных одинаковы.

В первом параграфе данной главы мы отмечали, что при проверке у будущих менеджеров по персоналу первоначального уровня сформированности мотивационного компонента в экспериментальной и контрольной группах до проведения педагогического эксперимента было проведено анкетирование, его результаты приведены в Таблице 10.

Таблица 10

Средние значения показателей мотивационного компонента в экспериментальной группе до проведения педагогического эксперимента

№ п/п	Показатель	Самооценка студентов	Экспертная оценка
1	2	3	4
1.	Заинтересованы ли Вы в достижении профессионального успеха	3,69565	2,34783
2.	Испытываете ли Вы потребность в получении знаний, умений и навыков в области ИКТ для повышения качества профессиональной деятельности	4,00000	1,91304
3.	Имеется ли у Вас потребность в непрерывном образовании в области использования ИКТ	3,56522	2,21739
4.	Стремитесь ли Вы к самообразованию в области использования ИКТ	3,52174	2,56522
5.	Интересно ли Вам изучать возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности	2,73913	2,60870
6.	Стремитесь ли Вы к личностному саморазвитию в области ИКТ	3,26087	2,56522

№ п/п	Показатель	Самооценка студентов	Экспертная оценка
1	2	3	4
7.	Если у Вас потребность в самореализации в области ИКТ	3,13043	1,91304
8.	Хотели бы Вы повышать профессиональную квалификацию с помощью дистанционных технологий	3,26087	2,13043
9.	Интересно ли Вам обучение по программам профессиональной подготовки с помощью сети Интернет	3,43478	2,13043
10.	Стремитесь ли Вы добиться профессионального успеха	3,21739	1,95652
11.	Хотелось ли бы Вам изучить возможности использования дистанционных технологий в профессиональной деятельности	3,47826	2,56522
12.	Заинтересованы ли Вы в профессиональном совершенствовании в области использования ИКТ	4,17391	2,08696
13.	Если ли у Вас потребность в использовании стандартного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность (компоненты интегрированных офисных пакетов, программы-планировщики, службы мгновенных сообщений)	3,78261	2,08696
14.	Хотели бы Вы пользоваться специализированным программным обеспечением, предназначенным автоматизировать профессиональную деятельность («КонсультантПлюс», «КАМИН:Расчет заработной платы», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «Project Expert»)	2,91304	2,69565
	Среднее:	3,44099	2,27019

Приведенные результаты позволяют констатировать, что показатели самооценки значительно выше экспертных оценок преподавателей – общее среднее по самооценке равно 3,44, а по экспертной оценке – 2,27.

Расчет коэффициентов корреляции между этими двумя общими средними

значениями (самооценка и экспертная оценка) вывел значение этого коэффициента, равное -0,454. Это значение меньше критического, равного 0,35 (при уровне значимости $\alpha = 0{,}05$ и числе степеней свободы, равном 21).

Данный факт позволяет констатировать, что между двумя оценками отсутствует корреляция.

В графическом виде результаты Таблицы 10 представлены на Рисунке 20.

Рисунок 20. Средние значения показателей мотивационного компонента в экспериментальной группе до эксперимента

Типичные результаты экспериментальной и контрольной групп (до проведения педагогического эксперимента) нами были получены и для других показателей сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу (Таблица 11).

Таблица 11

Сводные результаты расчетов по сравнению показателей в экспериментальной и контрольной группах до проведения педагогического эксперимента

Группа	Показатели	Средняя самооценка	Средняя экспертная	Коэффициент корреляции

			оценка	
1	2	3	4	5
Эксперимен-тальная группа	Мотивационный компонент	3,44	2,27	-0,454*
	Когнитивный ком-понент	3,31	1,99	-0,146*
	Деятельностный компонент	-	2,61	-
Контрольная группа	Мотивационный компонент	3,60	2,02	0,277*
	Когнитивный ком-понент	3,51	2,07	0,101*
	Деятельностный компонент	-	2,40	-

* коэффициент корреляции статистически несущественен.

Таким образом, сводные результаты, приведенные в Таблице 11, демонстрируют отсутствие корреляции между самооценкой и экспертной оценкой. В связи с этим нами в дальнейших расчетах обработке подвергались данные только экспертных оценок, так как, на наш взгляд, экспертные оценки более объективны.

В Таблице 12 приведены результаты анкетирования по определению уровня мотивационного компонента в экспериментальной и контрольной группах до педагогического эксперимента (перевод баллов осуществлялся в соответствии с данными Таблицы 2).

Таблица 12

Результаты анкетирования по определению мотивационного компонента в экспериментальной и контрольной группах до начала эксперимента

№ п/п	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Баллы	Наименование уровня	Баллы	Наименование уровня
1	2	3	4	5
1.	32	Низкий	22	Низкий
2.	25	Низкий	22	Низкий
3.	24	Низкий	37	Низкий
4.	26	Низкий	25	Низкий
5.	29	Низкий	28	Низкий
6.	35	Низкий	23	Низкий
7.	25	Низкий	24	Низкий
8.	42	Низкий	39	Низкий
9.	20	Низкий	30	Низкий
10	62	Средний	32	Низкий

№ п/п	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Баллы	Наименование уровня	Баллы	Наименование уровня
11.	19	Низкий	29	Низкий
12.	36	Низкий	33	Низкий
13.	30	Низкий	24	Низкий
14.	29	Низкий	30	Низкий
15.	32	Низкий	25	Низкий
16.	30	Низкий	30	Низкий
17.	23	Низкий	22	Низкий
18.	26	Низкий	22	Низкий
19.	52	Низкий	17	Низкий
20.	24	Низкий	26	Низкий
21.	61	Средний	36	Низкий
22.	23	Низкий	32	Низкий
23.	26	Низкий	23	Низкий
24.			32	Низкий
25.			17	Низкий

Результаты подсчета частот по уровням мотивационного компонента сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу приведены в Таблице 13. В графическом виде данные Таблицы 13 представлены на Рисунке 21.

Таблица 13

Частоты уровней мотивационного компонента в экспериментальной и контрольной группах до эксперимента

Наименование уровня	Экспериментальная группа	Контрольная группа
1	2	3
Низкий	21	25
Средний	2	0
Высокий	0	0

Следовательно, $\chi^2 = \frac{1}{23 \cdot 25}\left(\frac{(21 \cdot 25 - 25 \cdot 23)^2}{21 + 25} + \frac{(2 \cdot 25 - 0 \cdot 23)^2}{2 + 0}\right) = 2{,}27$.

Рассчитанное значение критерия сравнивается с критическим значением при выбранном уровне значимости α = 0,05, и числе степеней свободы *f*, равном: $f = m - 1$.

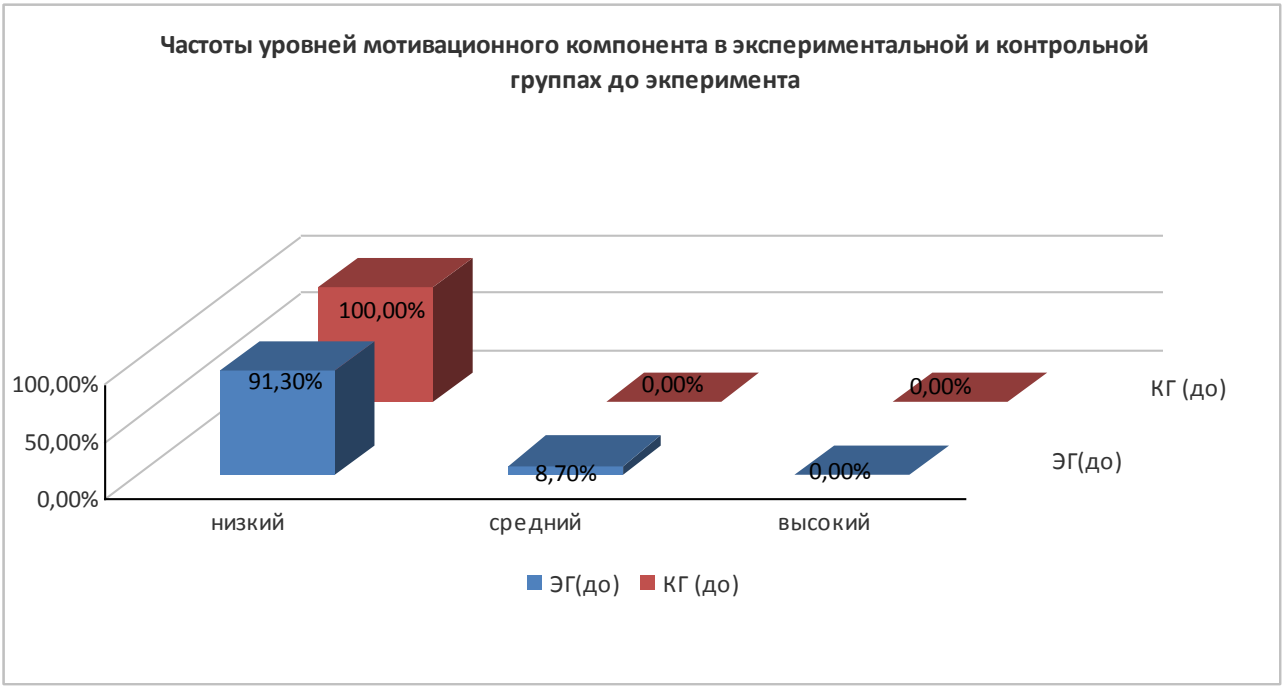


Рисунок 21. Частоты уровней мотивационного компонента в экспериментальной и контрольной группах до эксперимента

Исходя из данных Таблицы 13 и Рисунка 21 можно констатировать, что уровень мотивационного компонента до проведения педагогического эксперимента в обеих группах, в основном, находится на начальном уровне.

Результаты аналогичной обработки для когнитивного и деятельностного компонентов сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу приведены на Рисунках 22, 23.

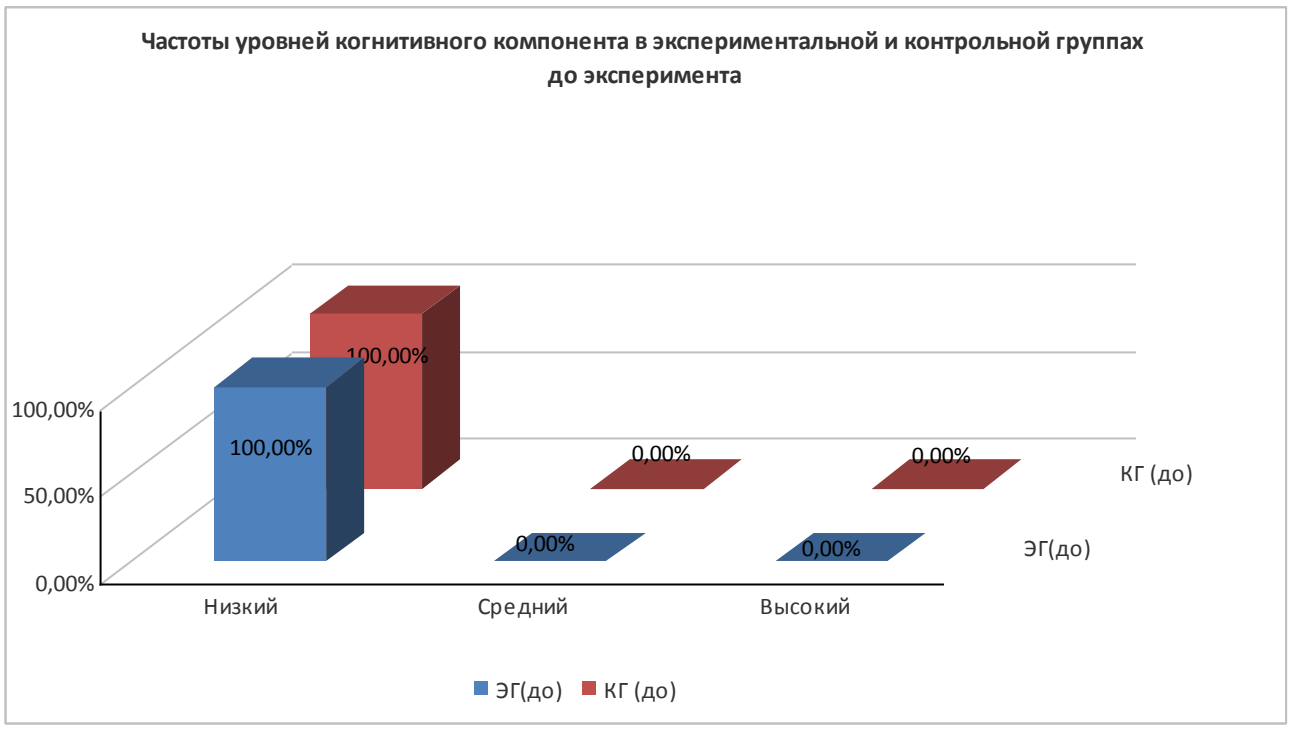


Рисунок 22. Частоты уровней когнитивного компонента в экспериментальной и контрольной группах до эксперимента

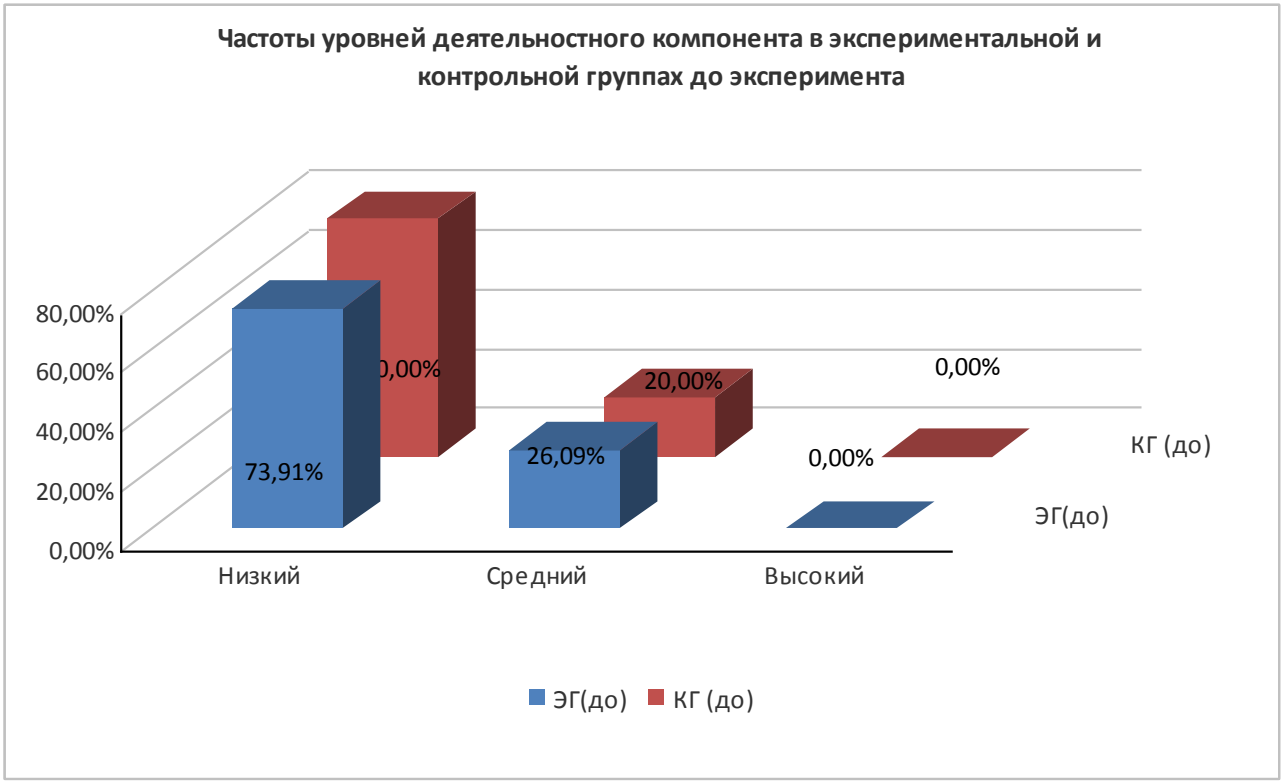


Рисунок 23. Частоты уровней деятельностного компонента в экспериментальной и контрольной группах до эксперимента

Рассчитанные значения критерия Пирсона для когнитивного компонента

сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу – χ^2 = 0, для деятельностного – χ^2 = 0,25. Все рассчитанные значения меньше критического χ^2 = 5,99.

Следовательно, с надежностью 95%, что значительных различий на начальной стадии проведения педагогического эксперимента в уровне сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу не имеется.

На итоговом этапе педагогического эксперимента нами было проведено исследование, направленное на оценку достигнутого студентами уровня сформированности ИКТ-компетентности и определение влияния предложенных педагогических условий на эффективность процесса формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

В Таблице 14 приведены результаты параллельного анкетирования по определению уровня мотивационного компонента в экспериментальной группе после окончания эксперимента.

Таблица 14

Средние значения показателей мотивационного компонента в экспериментальной группе после проведения педагогического эксперимента

№ п/п	Показатель	Самооценка студентов	Экспертная оценка
1	2	3	4
1.	Заинтересованы ли Вы в достижении профессионального успеха	8,5217	7,78261
2.	Испытываете ли Вы потребность в получении знаний, умений и навыков в области ИКТ для повышения качества профессиональной деятельности	8,78261	8,17391
3.	Имеется ли у Вас потребность в непрерывном образовании в области использования ИКТ	8,56522	7,91304
4.	Стремитесь ли Вы к самообразованию в области использования ИКТ	8,26087	7,60870
5.	Интересно ли Вам изучать возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности	8,43478	7,78261
6.	Стремитесь ли Вы к личностному саморазвитию в области ИКТ	8,43478	7,95652

№ п/п	Показатель	Самооценка студентов	Экспертная оценка
1	2	3	4
7.	Если у Вас потребность в самореализации в области ИКТ	8,26087	7,86957
8.	Хотели бы Вы повышать профессиональную квалификацию с помощью дистанционных технологий	8,43478	8,17391
9.	Интересно ли Вам обучение по программам профессиональной подготовки с помощью сети Интернет	8,13043	7,86957
10.	Стремитесь ли Вы добиться профессионального успеха	8,47826	8,13043
11.	Хотелось ли бы Вам изучить возможности использования дистанционных технологий в профессиональной деятельности	8,73913	8,26087
12.	Заинтересованы ли Вы в профессиональном совершенствовании в области использования ИКТ	8,30435	8,17391
13.	Если ли у Вас потребность в использовании стандартного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность (компоненты интегрированных офисных пакетов, программы-планировщики, службы мгновенных сообщений)	8,78260	8,65217
14.	Хотели бы Вы пользоваться специализированным программным обеспечением, предназначенным автоматизировать профессиональную деятельность («КонсультантПлюс», «КАМИН:Расчет заработной платы», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «Project Expert»)	8,26087	8,13043
	Среднее:	8,45652	8,03416

В графическом виде результаты Таблицы 14 представлены на Рисунке 24.

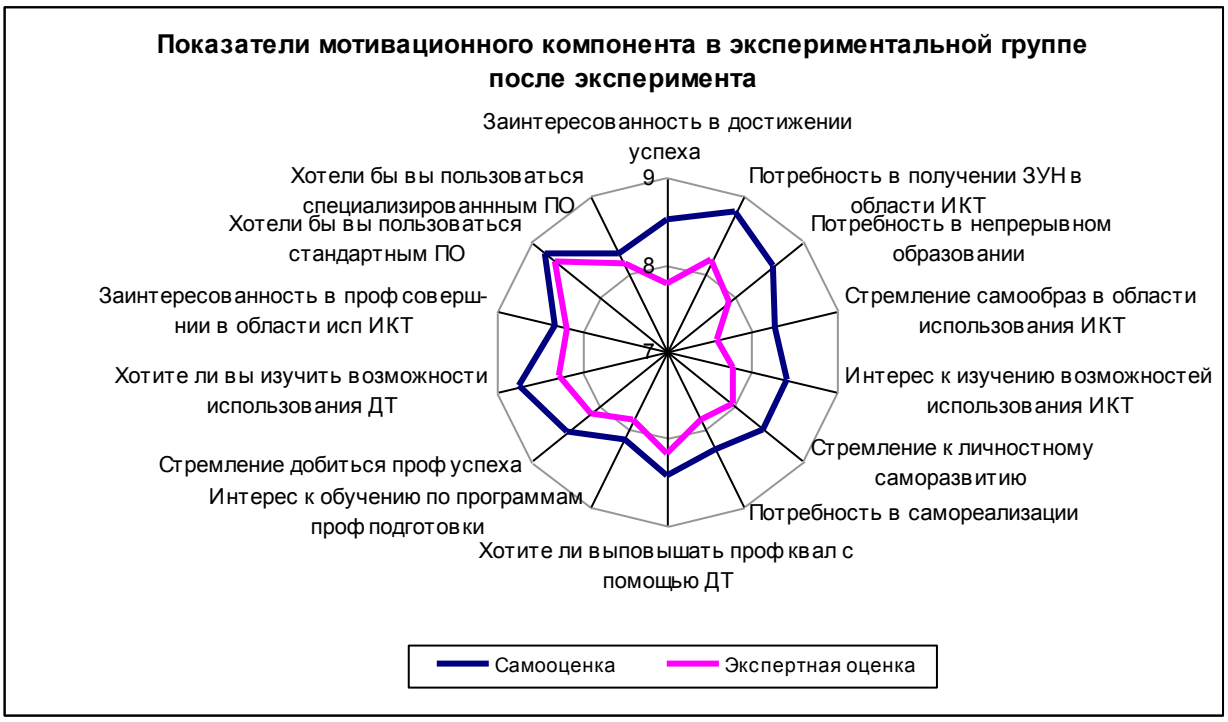


Рисунок 24. Средние значения показателей мотивационного компонента в экспериментальной группе после эксперимента

Результаты остальных вариантов расчетов приведены в Таблице 15.

Таблица 15

Сводные результаты расчетов по сравнению показателей в экспериментальной и контрольной группах после проведения педагогического эксперимента

Группа	Показатели	Средняя самооценка	Средняя экспертная оценка	Коэффициент корреляции
Экспериментальная группа	Мотивационный компонент	8,45652	8,03416	0,59
	Когнитивный компонент	8,48696	8,06087	0,64
	Деятельностный компонент		7,83	
Контрольная группа	Мотивационный компонент	6,29429	4,95833	0,041
	Когнитивный компонент	7,80833	6,11667	0,042
	Деятельностный компонент		5,40	

Анализ вышепредставленных данных позволяет сделать следующие выводы:

1. Как в контрольной, так и в экспериментальной группе средние значения показателей значительно возросли по сравнению с этими же показателями до проведения эксперимента;

2. Рост показателей в экспериментальной группе студентов существенно выше, чем в контрольной группе;

3. В экспериментальной группе имеется статистически существенная корреляция между самооценкой студентов и экспертной оценкой преподавателей, а в контрольной – такая взаимосвязь отсутствует.

Результаты повторной диагностики студентов свидетельствуют о том, что к концу педагогического эксперимента в обеих группах наблюдается положительная динамика уровня сформированности ИКТ-компетентности по всем трем компонентам. Об этом свидетельствуют и расчетные данные. При критическом значении $(\chi^2)_{кр.}$ = 5,99 и уровне значимости $\alpha = 0{,}05$: рассчитанное значение критерия Пирсона по мотивационному компоненту составило χ^2 = 40,88, по когнитивному компоненту – χ^2 = 33,43, а по деятельностному компоненту – χ^2 = 13,22. Наиболее явные положительные изменения в теоретической и практической подготовке к обозначенному виду деятельности прослеживаются в экспериментальной группе, в то время как в контрольной группе они не столь значительны (Рисунки 25, 26).

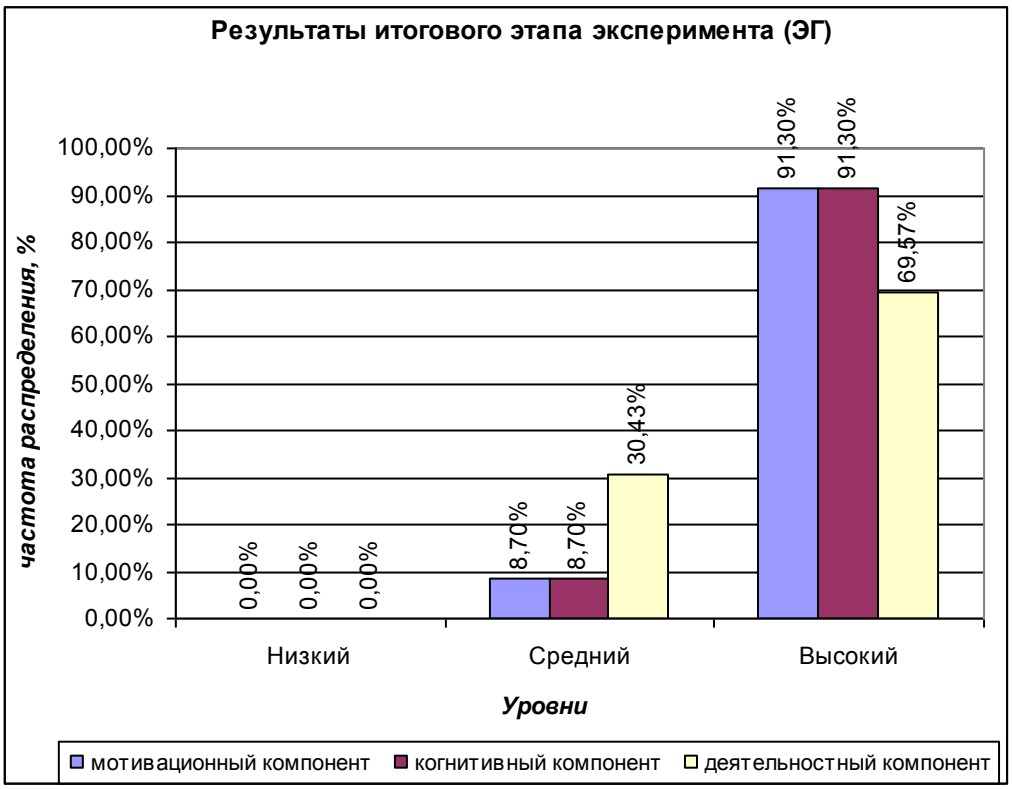


Рисунок 25. Результаты итогового этапа эксперимента в экспериментальной группе

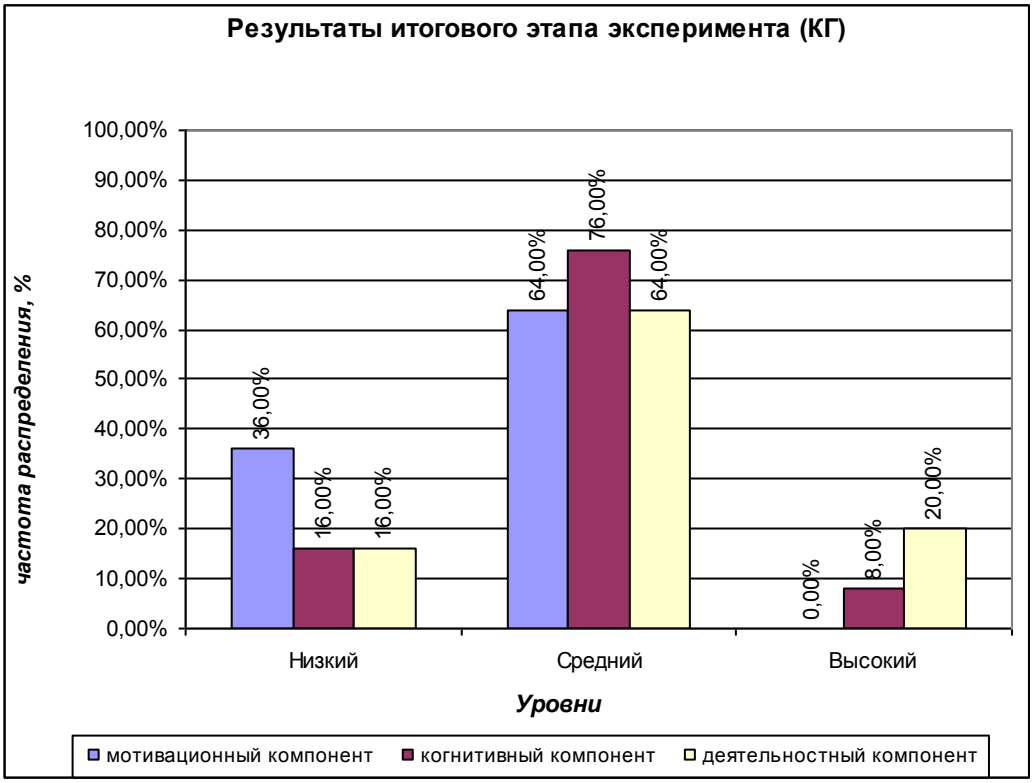


Рисунок 26. Результаты итогового этапа эксперимента в контрольной группе

Таким образом, реализация в педагогических условий экспериментальной группе привело к более существенному росту всех показателей по сравнению с

контрольной группой.

Проведенный статистический анализ доказывает, что к концу педагогического эксперимента в обеих группах произошли определенные изменения уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

У студентов экспериментальной группы создан базовый запас знаний, умений и навыков, необходимый для самообразования в области использования ИКТ в будущей профессиональной деятельности. В связи с этим мы можем утверждать, что выдвинутая гипотеза верна, и предложенные педагогические условия обеспечивают эффективность формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Экспериментальная апробация выявленных педагогических условий проводилась на факультете управления ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева». Проверка эффективности теоретически выявленных педагогических условий осуществлялась в ходе экспериментальной работы 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»). Эксперимент проводился в три этапа: констатирующий (2011-2012 уч. гг.), формирующий (2012–2013 уч. гг.) и итоговый (2013–2014 уч. гг.). В эксперименте участвовало 87 студентов (бакалавров), после определения однородности групп студентов в эксперименте приняли участие две группы: экспериментальная (ЭГ) – 23 студента и контрольная (КГ) – 25 студентов.

1. На ***констатирующем этапе*** педагогического эксперимента был определен первоначальный уровень сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу и однородность групп, участвующих в эксперименте. В качестве критерия для выделения уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу нами была выбрана классификацию уровней овладения действиями, предложенной В. П. Беспалько. Нами выделены низкий, средний и высокий уровни сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

Сравнение данных, полученных в результате педагогического эксперимента, производилось по критерию Пирсона $\chi^2 = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{i=1}^{m} \frac{(x_i n_2 - y_i n_2)^2}{x_i + y_i}$, где m – количество интервалов, на которое разделен весь диапазон данных; x_i, y_i – количество значений первого и второго рядов данных, попавших в i-ый интервал; n_1, n_2 – общее количество данных в первом и втором рядах. Рассчитанное значение критерия сравнивается с критическим значением при выбранном уровне значимости $\alpha = 0{,}05$ и

числе степеней свободы *f*, равном $f = m - 1$. Для мотивационного компонента рассчитанное значение $(\chi^2)_{расч}$ = 2,27, для когнитивного – $(\chi^2)_{расч}$ = 0, для деятельностного – $(\chi^2)_{расч}$ = 0,25. Все рассчитанные значения меньше критического $(\chi^2)_{кр}$ = 5,99. Поэтому можно с надежностью 95% утверждать, что существенных различий в уровне сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу экспериментальной и контрольной групп на начальной стадии проведения педагогического эксперимента не имеется.

2. На ***формирующем этапе*** в экспериментальной группе были реализованы теоретически выявленные педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

3. На ***итоговом этапе*** было проведено исследование, направленное на оценку достигнутого студентами уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу и определение влияния предложенных педагогических условий на эффективность процесса формирования денного вида компетентности у этих же студентов. Результаты повторной диагностики студентов свидетельствуют о том, что к концу педагогического эксперимента в обеих группах наблюдается положительная динамика уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу по всем критериям. Об этом свидетельствуют и расчетные данные. При критическом значении $(\chi^2)_{кр}$ = 5,99 и уровне значимости α = 0,05 рассчитанное значение критерия Пирсона по мотивационному критерию составило $(\chi^2)_{расч}$ = 40,88, по когнитивному критерию – $(\chi^2)_{расч}$ = 33,43 и по деятельностному критерию – $(\chi^2)_{расч}$ = 13,22. Наиболее явные положительные изменения в теоретической и практической подготовке к обозначенному виду деятельности прослеживаются в экспериментальной группе, в то время как в контрольной группе они не столь значительны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В диссертационной работе выявлены направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу: автоматизация прогнозирования и планирования кадровой политики 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; 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; автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности; автоматизация кадрового делопроизводства; формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода; осуществление незамедлительной обратной связи между менеджером по персоналу и ИКТ, а также менеджером по персоналу и сотрудниками организации, в целях получения профессионально-значимой информации для дальнейшего ее использования на основе разграничения прав доступа (предоставление информации в соответствии с должностными обязанностями менеджера по персоналу); информационная защита профессионально-значимой информации, в том числе персональных данных.

2. Раскрыта сущность и содержание ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу 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 применения 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 управленческих решений в зависимости от выполняемых функций.

3. Определены критерии (мотивационный, когнитивный, деятельностный), их показатели, характеристики уровней (низкий, средний, высокий) сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

4. Теоретически выявлены и экспериментально обоснованы педагогические условия формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу: реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия управленческого 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»).

В диссертационной работе была решена задача повышения эффективности формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу в соответствие с выполняемыми ими функциональными обязанностями в условиях информатизации деятельности организации. Перспективы дальнейшего исследования могут быть связаны с распространением полученных результатов на совершенствование ИКТ-компетентности менеджера по персоналу в системе дополнительного образования и повышения квалификации, в том числе в дистанционной форме, а также на модернизацию вузовского образования будущих менеджеров по персоналу в связи с расширением возможностей ИКТ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 1С:Предприятие 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://v8.1c.ru/hrm/.

2. Абдуллина, О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования / О. А. Абдуллина. – М. : Просвещение, 1984. – 190 с.

3. Автоматизированные информационные технологии в экономике : учебник / под ред. Г. А. Титоренко. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 399 с.

4. Адольф, В. А. Методологические подходы к формированию информационной культуры педагога / В. А. Адольф, И. Ю. Степанова // Информатика и образование. – 2006. – № 1. – С. 2–8.

5. Адольф, В. А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя / В. А. Адольф // Педагогика. – 1998. – № 1. – С. 72–75.

6. Андреев, А. А. Введение в дистанционное обучение : учеб.-метод. пособие / А. А. Андреев. – М. : ВУ, 1997. – 85 с.

7. Андреев, А. А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация / А. А. Андреев, В. И. Солдаткин. – М. : МЭСИ, 1999. – 196 с.

8. Андреев, В. И. Педагогика высшей школы. Иновационно-прогностический курс : учеб. пособие / В. И. Андреев. – Казань : Центр иновац. технологий, 2005. – 500 с.

9. Бабанский, Ю. К. Оптимизация процесса обучения. Общеобразовательный аспект / Ю. К. Бабанский. – М. : Просвещение, 1982. – 192 с.

10. Бабанский, Ю. К. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических институтов / Ю. К. Бабанский ; [под ред. Ю. К. Бабанского]. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Просвещение, 1988. – 479 с.

11. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: метод. пособие / В. И. Байденко. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.

12. Байденко, В. И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – С. 25–30.

13. Батышев, С. Я. Блочно-модульное обучение / С. Я. Батышев. – М. : Транссервис, 1997. – 256 с.

14. Батышев, С. Я. Энциклопедия профессионального образования : в 3 т. Т. 1 / С. Я. Батышев. – М. : АПО, 1998. – 568 с.

15. Безрукова, В. С. Словарь нового педагогического мышления / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : Альтернативная педагогика, 1996. – 96 с.

16. Беликов, В. А. Личностная ориентация учебно-познавательной деятельности (дидактическая концепция) : монография / В. А. Беликов. – Челябинск : ЧГПИ «Факел», 1995. – 141 с.

17. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования / Даниел Белл ; [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. – М. : Academia, 2004. – 783 с.

18. Беляева, А. П. Интегративно-модульная педагогическая система профессионального образования. – СПб. : Радом, РАО ИПТО, 1997. – 225 с.

19. Беспалько, В. П. Основы теории педагогических систем / В. П. Беспалько. – Воронеж: ВГУ, 1983. – 175 с.

20. Беспалько, В. П. Педагогика и прогрессивные технологии / В. П. Беспалько. – М. : ИПОМО Россия, 1995. – 336 с.

21. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 191 с.

22. Богданов, М. В. Автоматизация учета расчетов и отчетности по оплате труда в системе «1С:Предприятие 7.7». Практикум / М. В. Богданов, Г. Н. Егорова. – Чебоксары : ЧКИ РУК, 2007. – 103 с.

23. Бойко, Э. В. 1С: Предприятие. Версия 8.0. Зарплата, управление персоналом / Бойко Э. В., Е. И. Томиловская. – М. : Омега-Л, 2009. – 249 с.

24. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной

программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.

25. Большая Советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://enc-dic.com/enc_sovet/Postindustrialnoe-obschestvo-50511.html.

26. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://slovari.yandex.ru.

27. Брагина, З. В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / З. В. Брагина, В. П. Дудяшова, З. Т. Каверина. -М. : КноРус, 2010. – 126 с.

28. Букалова, Г. В. Технология модульного обучения как средство эффективности преподавания общеинженерных дисциплин : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Г. В. Букалова. – М., 2002. – 190 с.

29. Бусыгина, А. Л. Профессор – профессия: теория проектирования содержания образования преподавателя вуза / А. Л. Бусыгина. – 2-е изд., испр. и доп. Самара : СамГПУ, 2003. – 197 с. : ил.

30. Вазина, К. Я. Саморазвитие человека и модульное обучение / К. Я. Вазина. – Н. Новгород, 1991. –58 с.

31. Варданян, И. Компьютерные технологии в системе управления персоналом [Электронный ресурс] / И. Варданян // Управление персоналом. – 2007. № 8. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/kompyuternye-tehnologii-v-sisteme-upravleniya-personalom.

32. Ведеева, О. А. Усвоение содержания педагогического образования студентами вузов на основе контекстно-модульного подхода : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / О. А. Ведеева. – Магнитогорск, 2003. – 172 с.

33. Вербицкий, А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / А. А. Вербицкий. – М. : ИЦПКПС, 2004. – 84 с.

34. Веснин, В. Р. Управление персоналом: Теория и практика [Текст] : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2010. – 688 с.

35. Витковская, Н. Г. Формирование информационной компетентности студентов вузов: на примере специальности «Журналистика» : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. Г. Витковская. – Н. Новгород, 2004. – 161 с.

36. Власова, Н. С. Научно-методическое обеспечение подготовки студентов

ВУЗОВ в области WEB-дизайна : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. С. Власова. – Екатеринбург, 2010. – 23 с.

37. Воронин, А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. / А. С. Воронин. – Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 135 с.

38. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский ; [под ред. В. В. Давыдова]. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.

39. Вяткин, Л. Г. Психолого-педагогические основы развития творческого потенциала обучаемых / Л. Г. Вяткин, Ю. И. Тарский. – Саратов. : Педагогика, 1994. – 92 с.

40. Гаврилов, О. А. Курс правовой информатики : учебник для вузов / О. А. Гаврилов. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 432 с.

41. Гаджиева, Е. Т. Компетентность студентов специальности «Управление персоналом» в области ИКТ / Е. Т. Гаджиева // Проблемы применения информационных технологий в системе профессионального образования : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2011. – С. 27–34.

42. Гарсиа-Молина, Г. Системы баз данных. Полный курс / Г. Гарсиа-Молина, Дж. Ульман, Дж. Уидом ; [пер. с англ.]. – М. : Вильямс, 2003. – 1088 с.

43. Гарунов, М. Г. Самостоятельная работа студентов / М. Г. Гарунов, П. И. Пидкасистый. – М. : Знание, 1978. – 45 с.

44. Герасимова, Л. 1С:Зарплата и Кадры 7.7. Самоучитель. Повседневные операции. Советы опытного бухгалтера / Л. Герасимова, Р. Смоляк. – СПб. : «БХВ-Петербург», 2006. – 336с.

45. Гершунский, Б. С. Философия образования для XXI века. (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) - М.: Изд-во «Совершенство», 1998. С.306.

46. Говядкин, И. Е. Информационные технологии в управлении персоналом / И. Е. Говядкин // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – С. 60–62.

47. Горбунова, Л. Н. Повышение квалификации педагогов в области информационно-коммуникационных технологий как развивающаяся система / Л. Н. Горбунова, А. М. Семибратов // Педагогическая информатика. – 2004. – № 3. – С.

3–10.

48. Горюнова, М. А. Повышение квалификации работников образования в области ИКТ в условиях информатизации общества / М. А. Горюнова // Взаимодействие личности, общества и образования в современных социокультурных условиях : межвуз. сб. науч. тр. – СПб. : ЛОИРО, 2005. – С. 212–215.

49. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 062100 «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.edu.ru/db/portal/spe/os_zip/062100_2000.html.

50. Готская, И. Б. Выбор системы дистанционного обучения / И. Б. Готская, В. М. Жучков, А. В. Кораблев. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ra-kurs.spb.ru/2/0/3/1/?id=13.

51. Гофенберг, А. В. Формирование информационной компетентности студентов факультета технологии и предпринимательства : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Гофенберг. – Ишим, 2006. – 150 с.

52. Грабарь, М. И. Применение математической статистики в педагогических исследованиях. Непараметрические методы / М. И. Грабарь, К. А. Краснянская. – М. : Педагогика, 1977. – 273 с.

53. Грищенко, Л. П. Теоретические и методические аспекты формирования ИКТ-компетентности будущих менеджеров в условиях непрерывной подготовки : дис. … канд. пед. наук 13.00.02 / Л. П. Грищенко. – М., 2011. – 181 с.

54. Дадали, А. Журнал «Сети». Спецвыпуск. Системы ERP [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://compress.ru/Archive/CP/2001/10/14/.

55. Данилов, М. А. Дидактика / М. А. Данилов, Б. П. Есипов. – М. : АПН РСФСР, 1957. – 520 с.

56. Данилова, О. В. Подготовка студентов педагогического вуза к разработке электронных образовательных ресурсов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / О. В. Данилова. – Чебоксары, 2010. – 180 с.

57. Данилова, О. В. Проектирование системы поддержки самостоятельного обучения / О. В. Данилова // Educational Technology & Society. – 2005. – № 8 (3). –

P. 361–366.

58. Данилова, Т. Н. Формирование профессионально-педагогической компетентности преподавателей специальных дисциплин учреждений среднего профессионального образования : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Т. Н. Данилова. – М., 2010. – 233 с.

59. Данильчук, Е. В. Методическая система формирования информационной культуры будущего педагога : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Е. В. Данильчук. – М., 2003. – 232 с.

60. Дейт, К. Дж. Введение в системы баз данных / К. Дж.. Дейт. – 8-е изд. – М. : Вильямс, 2005. – 1328 с.

61. Демушкина, Е. А. Информационные технологии в кадровом менеджменте / Е. А. Демушкина, О. В. Лезина // Молодой ученый. – 2011. – №4. (Т. 3). – С. 83–87.

62. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. -3-е изд., перераб. и доп. -М. : ИНФРА-М, 2011. -352 с.

63. Егоршин А.П. Управление персоналом Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

64. Ефремова, Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка : в 3 т. Т. 3 : Р-Я / Т. Ф. Ефремова : АСТ [и др.], 2006. – 976 с.

65. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2000.

66. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Экзамен, 2002.

67. Зайцева Т. В. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006.

68. Захарова, И. Г. Формирование информационной образовательной среды высшего учебного заведения : дис. … д-ра пед. наук. : 13.00.01 / И. Г. Захарова. – М., 2003. – 399 с.

69. Звонников, В. И. Проблемы подготовки кадров по управлению персона-

лом при переходе на уровневую систему обучения / В. И. Звонников, А. Я. Кибанов // Высшее образование сегодня. – 2010. № 10. – С. 19–22.

70. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : практикум : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова. – М. : Академия, 2008. – 144 с.

71. Зенкина, С. В. Новая информационно-коммуникационная образовательная среда/ С.В.Зенкина,А.А.Кузнецов / Основы общей теории и методики обучения информатике; под общей редакцией А. А. Кузнецова.–М.: Бином, 2009. – 154с.

72. Зимняя И. А. КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004.

73. Зимняя, И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8 – С. 20–26.

74. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

75. Змеев, С. И. Становление андрагогики: развитие теории и технологии обучения взрослых : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / С. И. Змеев. – М, 2000. – 179 с.

76. Змеев, С. И. Технология обучения взрослых : учеб. пособие для студ. Вузов / С. И. Змеев. – М. : Академия, 2002. – 128 с.

77. Ибрагимова, О. В. Подготовка будущих менеджеров к использованию информационных технологий управления в профессиональной деятельности : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / О. В. Ибрагимова. – Магнитогорск, 2009. – 183 с.

78. Иванов Д. А., Митрофанов К. Г., Соколова О. В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2003. – 101 с.

ИИО РАО, 2010. – 326 с.

79. ИКТ-компетентность преподавателя вуза [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// ito.edu.ru/2006/Moscow/II/5/II-5-6164.html.

80. Информационные системы в экономике учебник для студентов вузов / под ред. Г. А. Титоренко. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 463 с.

81. Информационные системы и технологии управления : учебник / под ред. Г. А. Титоренко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2011. – 592 с.

82. Информационные технологии в бизнесе ; [пер. с англ. под ред. М. Желены]. – СПб. : Питер, 2002. – 1117 с.

83. Информационные технологии в управлении кадрами / под ред. В. А. Пархомова. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 235 с.

84. Кадровый портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.etalon-centr.ru/biblioteka/id837.

85. Капели, П. Рекрутмент через Интернет / П. Капели // Справочник по управлению персоналом. – 2003. – № 7. – С. 20–25.

86. Кастельс, М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / М. Кастельс ; [пер. с англ. под ред. О. И. Шкаратана]. – М. : Гос. ун-т. Высш. шк. экономики, 2000. – 606 с.

87. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов ; гос. ун-т управления. -2-е изд.,перераб. и доп. – М. : ИНФРМ, 2009. – 447 с

88. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; гос. ун-т управления. – М. : РИОР, 2010. – 288 с.

89. Кисляков, Ю. Н. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Н. Кисляков, А. В. Слуднов. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.

90. Когаловский, М. Р. Перспективные технологии информационных систем / М. Р. Когаловский. – М. : ДМК Пресс; Компания АйТи, 2003. – 288 с.

91. Когаловский, М. Р. Энциклопедия технологий баз данных / М. Р. Когаловский. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 800 с.

92. Козлов О.А. Теоретико-методологические основы информационной подготовки курсантов военно-учебных заведений: Монография. – 3-е изд. – М.:

93. Козырев, А. А. Информационные технологии в экономике и управлении: учебник / А. А. Козырев. – СПб. : Изд-во Михайлова, 2000. – 358 с.

94. Колин, К. К. О структуре и содержании образовательной области Информатика / К. К. Колин // ИНФО. 2000. – №10. – С. 5–10.

95. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании. Хрестоматия-путеводитель. Автор-составитель: А. В. Коваленко. (Под научной редакцией проф. М. Г. Минина): – Томск: Изд-во ТПУ, 2007г. – 117 с.

96. Коннолли Т. Базы данных: проектирование, реализация и сопровождение. Теория и практика / Т. Коннолли, К.Бегг ; [пер. с англ.]. – 3-е изд. – М. : Вильямс, 2003. – 1440 с.

97. Конфигурация «КАМИН: Расчет заработной платы. Версия 2.0 ПРОФ». Конфигурация для «1С:Предприятие 7.7». Руководство пользователя. – Калуга : Фирма «Камин», 2006. – 178 с.

98. Концепция краткосрочной подготовки менеджеров по персоналу. И. Жуковская, И. Юрасов, "Управление персоналом", № 7

99. Краевский, В. В. Основы обучения: Дидактика и методика : учеб. пособие для студентов вузов / В. Краевский, А. Хуторской. – М. : Академия, 2007. – 352 с.

100. Кузнецов, С. Д. Основы баз данных : учеб. пособие / С. Д. Кузнецов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Бином [и др.], 2010. – 484 с.

101. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : ЛГУ, 1970. – 113 с.

102. Кузьмина, Н. В. Профессионализм педагогической деятельности / Н. Кузьмина, А. Реан. – СПб., 1993. – 172 с.

103. Куприянова, Г. И. Кадровое делопроизводство на компьютере: составление документов, ведение учета, организация работы / Г. И. Куприянова. – М. : КУДИЦ-ОБРАЗ, 2001. – 245 с.

104. Лавина, Т. А. Педагогические условия подготовки будущих учителей

иностранных языков к организации дистанционного обучения / Т. А. Лавина, Т. Ю. Андреева // Глобальный научный потенциал. – 2012. № 11. С. 55–57.

105. Лавина, Т. А. Совершенствование системы непрерывной подготовки учителей в области использования средств информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.02 / Т. А. Лавина. – М., 2006. – 293 с.

106. Лавина, Т. А. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации / Т. Лавина, И. Роберт. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. – 69 с.

107. Лаврентьева, Н. Б. Педагогические основы разработки и внедрения модульной технологии обучения в высшей школе : дисс. … д-ра пед. наук : 13.00.08 / Н. Б. Лаврентьева. – Барнаул, 1999. – 393 с.

108. Лапенок, М. В. Научно-педагогические основания создания и использования электронных образовательных ресурсов информационной среды дистанционного обучения (на примере подготовки учителей) ИИО РАО-2014

109. Лапчик, М. П. ИКТ-компетентность педагогических кадров. Монография. – Омск, ОмГПУ, 2007. – 143 с.

110. Леднев, В. С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы / В. С. Леднев. – М. : Высшая школа, 1991. – 224 с.

111. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии : учеб. пособие для вузов ; [под ред. Д. А. Леонтьева, Е. Е. Соколовой]. – М. : Смысл, 2000. – 511 с.

112. Лернер, И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 185 с.

113. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом: учебное пособие для студ. вузов / В. В. Лукашевич. -2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2008. – 240с.

114. Лукьянова, М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: Диагностика и развитие / М. И. Лукьянова. – М. : Сфера, 2004. – 144 с.

115. Марков, А. С. Базы данных. Введение в теорию и методологию / А. Марков, К. Лисовский. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 511 с.

116. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Просвещение, 1996. – 308 с.

117. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; [под ред. П. В. Шеметова]. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

118. Мирошниченко, Л. А. Дидактические условия формирования учебной деятельности студентов на вузовской лекции (по дисциплинам психолого-педагогического цикла) : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. А. Мирошниченко. – Магнитогорск, 1998. – 24 с.

119. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пос. по специальности «профессиональное обучение (по отраслям)» / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т . – М. : 2005 . – 215 с. : ил., табл.

120. Муравьев, В. Л. Педагогические условия формирования опыта технической творческой деятельности у студентов педагогического университета с использованием компьютера : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / В. Л. Муравьев. – Владимир, 2000. – 165 с.

121. Национальная политическая энциклопедия. Политологический словарь-справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.politike.ru/dictionary/866/word/postindustrialnoe-obschestvo.

122. Новак, Б. В. Поиск персонала на компьютере / Б. В. Новак. – СПб. : Питер, 2007. – 128 с.

123. О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации : стеногр. отчет о заседании президиума Государственного совета [Электронный ресурс]. – Сайт Администрации Президента России. – Режим доступа к сайту: http://www.kremlin.ru/transcripts/819.

124. О реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации : стеногр. отчет о заседании президиума Государственного совета [Электронный ресурс]. – Сайт Администрации Президента России. – Режим доступа к сайту: http://www.kremlin.ru/transcripts/819.

125. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская академия наук ; Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : ИТИ Технологии, 2006. – 944 с.

126. Онушкин В. Г., Огарев Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. - СПб. - Воронеж, 1995. – 232 с.

127. Основы геоинформатики : в 2 кн. Кн. 2: учеб. пособие для студентов вузов / Е. Г. Капралов [и др.] ; [под ред. В. С. Тикунова]. – М.: Академия, 2004. – 480 с.

128. Основы управления персоналом / С. И. Самыгин, М. С. Зайналабидов, З. Г. Макиев и др.; под ред. Р. Г. Яновского. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 479с.

129. Основы управления персоналом [Текст] : учебное пособие / В. В. Лукашевич – 2-е изд., перераб. и доп. Москва : КноРус, 2008. – 239 с.

130. Панкова, Т. В. Формирование информационно-коммуникационной компетентности у студентов педагогического вуза : дис. … канд. пед. наук 13.00.01 / Т. В. Панкова. – Коломна, 2008. – 237 с.

131. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие / М. В. Буланова-Топоркова и [и др.]. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 544 с.

132. Педагогические технологии : учеб. пособие для студентов пед. спец. / М. В. Буланова-Топоркова [и др.] ; [под общ. ред. В. С. Кукушина]. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Март, 2010. – 333 с.

133. Педагогические технологии дистанционного обучения : [учеб. пособие для студ. Вузов] / [Полат Е. С. и др.] ; под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2006. – 400 с.

134. Пидкасистый, П. И. Сущность самостоятельной работы студентов и психолого-дидактические основы ее классификации / П. И. Пидкасистый // Проблемы активизации самостоятельной работы студентов. – 1979. – С. 23–24.

135. Политология. Словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/politology/174.

136. Попова Г. И. Конструирование электронных учебных материалов в про-

фессиональной подготовке учителей : автореферат дис. .. канд. пед. наук : 13.00.08 / Г. И. Попова. – Краснодар, 2006. – 23 с.

137. Практическое пособие по кадровому планированию организации, 2007. – 266с.

138. Принципы и формы организации краткосрочных программ обучения : учеб. пособие / Д. Г. Арсеньев [и др.] ; [под ред. А. М. Алексанкова]. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Политех. ун-т, 2008. – 148 с.

139. Программы автоматизации учета. Камин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kaminsoft.ru/products/kamin/zpku/zp206.

140. Психологическая диагностика в управлении персоналом : учеб. пособие для сотрудников кадровых служб ; [под ред. Е. А. Климова]. – М. : РПО, 1999. – 183 с.

141. Пышкало, А. М. Методическая система обучения геометрии в начальной школе : авторский доклад по монографии «Методика обучения геометрии в начальных классах», предст. на соиск. уч. степ. д-ра пед. наук / А. М. Пышкало. – М. : Академия пед. наук СССР, 1975. – 60 с.

142. Пьяных, Е. Г. Развитие информационно-коммуникационной компетентности управленческих кадров системы образования в процессе повышения квалификации : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. Г. Пьяных – Томск, 2007. – 23 с.

143. Равен, Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2001. – 142 с.

144. Развитие ИКТ-компетентности студентов учебных военных центров в условиях интеграции базового и военно-профессионального образования: монография / И. Ю. Лепешинский. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 224 с.;

145. Роберт, И. В. Информационное взаимодействие в информационно-коммуникационной предметной среде / И. В. Роберт // Ученые записки ИИО РАО. – 2001. – Вып. 5. – С. 3–30.

146. Роберт, И. В. О понятийном аппарате информатизации образования / И. В. Роберт // Информатика и образование. – 2003. – № 1. – С. 2–9.

147. Роберт, И. В. О понятийном аппарате информатизации образования / И. Роберт // Информатика и образование. – 2003. – № 2. – С. 8–14.

148. Роберт, И. В. Основные понятия Единого информационного образовательного пространства / И. Роберт, Ю. Прозорова, В. Касторнова // Ученые записки ИИО РАО. – 2002. – Вып. 6. – 12–18 с.

149. Роберт, И. В. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы; перспективы использования / И. В. Роберт. – М. : Школа-Пресс, 1994. 205 с.

150. Роберт, И. В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты)/ И. В. Роберт. М. : ИИО РАО, 2008. – 234 с.

151. Роберт, И. В. Толкование слов и словосочетаний понятийного аппарата информатизайии образования / И. В. Роберт // Информатика и образование. – 2004. – № 6. – С. 63–70.

152. Роберт, И. В. Толкование слов и словосочетаний понятийного аппарата информатизации образования / И. В. Роберт // Информатика и образование. – 2004. – №5. – С. 22–29.

153. Романова, С. М. Система дистанционного обучения как средство информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / С. М. Романова // Социально-антропологические проблемы информационного общества. – 2013. Вып. 1. – Режим доступа к журн.: http://e-koncept.ru/teleconf/64056.html.

154. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2007. – 712 с.

155. Рязанцева, Н. А. 1С:Предприятие. Зарплата и кадры. Секреты работы / Н., Рязанцева, Д. Рязанцев. – СПб. : БХВ-Петербург, 2005. – 304 с.

156. Савинова, Л. Ф. Проектирование современной системы профессиональной переподготовки педагога : дис. ... д-ра пед. наук : 13. 00. 08 / Л. Ф. Савинова. – М., 2003. – 281 с.

157. Серебровская, Т. Б. Формирование профессионально-педагогической компетентности будущего учителя иностранного языка : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Т. Б. Серебровская. – Оренбург, 2006. – 194 с.

158. Сластенин, В. А. Избранное / В. А Сластенин. – М. : Магистр-Пресс, 2000. – 488 с.

159. Словарь политических терминов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.polit-slovar.ru/dictionary/1075/.

160. Смирнов, С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности : учеб. пособие для студ. вузов / С. Д. Смирнов. – М. : Академия, 2001. – 304 с.

161. Смолянинова, О. Г. Развитие методической системы формирования информационной и коммуникативной компетентности будущего учителя на основе мультимедиа-технологий : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / О. Г. Смолянинова. – М., 2003. – 504 с.

162. Советов, Б. Я. Базы данных. Теория и практика / Б. Я. Советов, В. В. Цехановский, В. Д. Чертовской. – 2-е изд. – М. : Юрайт, 2012. – 463 с.

163. Степанов, Е. А. Управление персоналом. Персонал в системе защиты информации : учеб. пособие для средн. проф. образования по спец. 0600 «Экономика и управление». – М. : ФОРУМ ; ИНФРА-М, – 2002. – 287 с.

164. Татур, Ю. Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования : учеб.-метод. пособие / Ю. Г. Татур. – М. : Унив. кн. ; Логос, 2006. – 256 с.

165. Толковый словарь русского языка : в 4 т. Т. 4 : С-Ящурный / под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Астрель : АСТ, 2000. – 752 с.

166. Томашевская, О. Б. Сущность и содержание самостоятельной работы студентов в условиях вуза / О. Б. Томашевская, Н. А. Малиновская // Вестник Балтийского фед. ун-та им. И. Канта. – 2011. – № 11. – С. 112–117.

167. Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер ; [пер. с англ. К. Ю. Бурмистрова и др.]. – М. : АСТ, 2009 – 795 с.

168. Требования работодателей к системе профессионального образования [под ред. Т. Клячко, Красновой, Г.] Академия нар. хоз-ва при Правительстве РФ М. : МАКС-Пресс, 2006. – 128 с.

169. Управление персоналом. Егоршин А.П. 4-е изд., испр. - Н.Новгород: 2003. – 720 с.

170. Урсова, О. В. Развивающий потенциал информационно-коммуникационных технологий в системе повышения квалификации учителей-предметников: автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / О. В. Урсова. – Великий Новгород, 2006. – 24 с.

171. Федеральные законы и кодексы Российской Федерации (РФ): Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/popular/spravochnik-dolzhnostej/.

172. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом (квалификация (степень) «Бакалавр»)». – М., 2010.

173. Хамидов, Ж. А. Моделирование процесса формирования готовности будущего учителя профессионального образования к применению информационных технологий / Ж. А. Хамидов // Молодой ученый. – 2011. – №12. Т. 2. – С. 145–149.

174. Ханова, К. С. Использование метода проектов на уроках информатики в школе // Современные проблемы преподавания математики и информатики: Материалы международной научно-методической конференции: В 3-х ч. – Тула: ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2004. – Ч. 1. – С. 128–134.

175. Харабарин, А. А. Модульный подход к разработке целевых курсов повышения квалификации инженерно-педагогических работников / А. А. Харабарин // Актуальные проблемы профессионального образования и совершенствования гуманитарных знаний. – 1995. – С.43–48.

176. Хуторской, А. В. Ключевые компетентности как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

177. Черников, Б. В. Офисные информационные технологии: учеб. посо-бие для студ. вузов / Б. В. Черников. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 400 с.

178. Чернова, Ю. К. Реализация компетентностного подхода при проектировании модульных программ. Гуманитарные науки и образование: опыт, проблемы, перспективы: Матер, междунар. науч. конф. Тольятти: Волж. унив. им. Татищева, 2004. – Ч. 2. – С.228–234.

179. Черняева, Т. Н. Формирование опыта творческой педагогической деятельности студентов педвуза: дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. Н. Черняева. Саратов, 1998. – 215 с.

180. Что такое ИКТ-компетентность студентов педагогического университета и как ее формировать? / М. Б. Лебедева, Шилова О. Н. // Информатика и образование. – 2004. – № 3. – С. 95–100.

181. Шамова, Т. И. Основы технологии модульного обучения / Т. И. Шамова, Л. Ш. Перминова // Химия в школе. – 1995. – № 2. – С. 12.

182. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс ГроссМедиа,2008. – 199 с.

183. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании / С. А. Шапиро. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ГроссМедиа, 2007. – 248 с.

184. Шевелева, Н. Л. Модульное обучение в системе дополнительного профессионального образования инженерно-педагогических кадров : дис. … канд. пед. наук 13.00.08 / Н. Л. Шевелева. СПб., 1998. – 169 с.

185. Шишов, С. Е., Кальней В. А. Мониторинг качества образования в школе / С. Шишов, В. Кальней. – М. : Педагогическое общество России, 1990. – 320 с.

186. Экономическая информатика. Введение в экономический анализ информационных систем / М. Лугачев [и др.]. – М. : Инфра-М, 2005. – 960 с.

187. Экономический портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.economicportal.ru/facts/postindustrialnoe-obchestvo.html.

188. Юнов, С. В. Создание и реализация методической системы формирования ИКТ-компетенций в непрофильном вузе на основе ролевого информационно-

го моделирования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / С. В. Юнов. – М., 2012. – 232 с.

189. Юрасов, И. А. Инновационные технологии управления [Электронный ресурс] / И. А. Юрасов // Управление персоналом. 2006, № 20. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/innovacionnye-tehnologii-upravleniya.

190. Юсуфбекова, Н. Р. Общие основы педагогической инноватики / Н. Р. Юсуфбекова. – М. : НИИ теории и истории педагогики, 1991. – 91 с.

191. Яковлева Н. М. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности / Н. М. Яковлева. – Челябинск., ЧГПИ, 1991. – 117 с.

192. Яковлева, Е. В. Информационные технологии управления персоналом организации / Е. Яковлева, А. Тупикина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://conference.be5.biz/r2012/1894.htm.

193. Яковлева, Н. В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача) : дис. … канд. психол. наук : 19.00.01 / Н. В. Яковлева. – Ярославль, 1994. – 277 с.

194. Яруськина, Е. Т. Диагностика сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом»: результаты эмпирического исследования / Е. Т. Яруськина // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева – 2013. – № 4 (80), Ч. 1. – С. 202–207

195. Яруськина, Е. Т. ИКТ-компетентность будущих менеджеров по персоналу / Е. Т. Яруськина // Открытое и дистанционное образование. – 2013. – № 3 (51). – С. 35–39

196. Яруськина, Е. Т. Подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере LMS «MOODLE») [Электронный ресурс] / Е. Т. Яруськина, Т. А. Лавина // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – Режим доступа: http://www.science-education.ru/117-13376.

197. Яцукова, И. Л. Идея технологии проблемно-модульного обучения / И. Л. Яцукова // Гуманитарные исследования. 2001. – № 1. – С.41–45.

198. Biswas G., Oliff M., Sen A. Expert decision support system for productuon control. Decision Support System, 1984. – Vol. 4. – № 2. – P. 7 – 14.

199. Fourastié J. La Grande Métamorphose du XXe siècle. Essais sur quelques problèmes de l'humanité d'aujourd'hui. Paris, Presses universitaires de France, 1961, 224 p.

200. Fourastié J. Lettre ouverte à quatre milliards d'hommes. Paris, A. Michel, 1970, 167 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Порядок выполнения лабораторной работы:

Задание 1. Запуск «1С:Предприятие» и регистрация информационной базы «КАМИН:Расчет заработной платы».

1. На сетевом диске создайте свою папку: **«ФИО_студента_код_группы»** (например, Сидоров_И. И._up1).

2. Затем скопируйте **«ZPL_Чистая_база»** в свою папку Сидоров_И. И._up1.

3. Переименуйте скопированную папку «**ZPL_Чистая база»** (например, в ZPL_ Сидоров).

Далее запускаем программный продукт **«1С:Предприятие»** и регистрируем новую информационную базу, выполняя следующие действия:

– на сетевом диске в папке **«Bin»** выбираем и запускаем исполняемый файл **1cv7.exe;**

– в открывшемся окне **«Запуск 1С:Предприятия»** ставим галочку в поле ☑ Монопольно (Рис. 1);

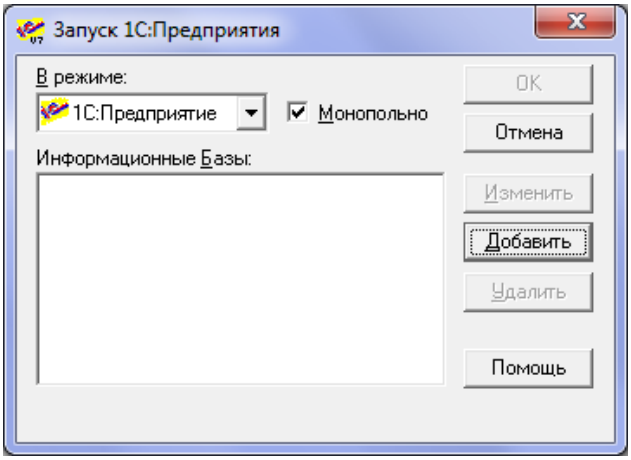


Рис. 1.

– нажимаем кнопку Добавить;

– в окне **«Регистрация Информационной базы»** программного продукта (Рис. 2) в поле Название: вводим ZPL_ Сидоров;

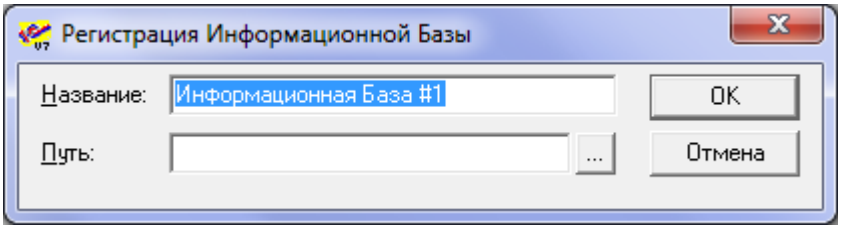


Рис. 2.

– В поле Путь: при помощи кнопки ... выполняем вход в папку с информационной базой программного продукта, нажимаем кнопку Выбрать (Рис. 3);

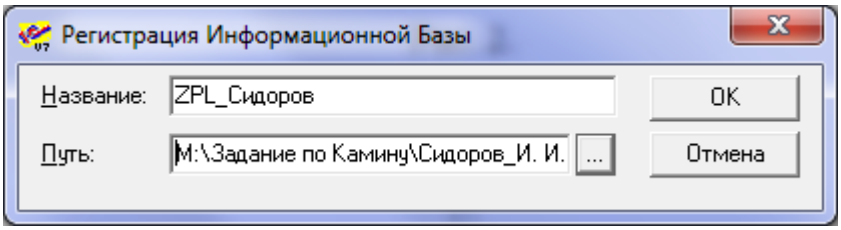


Рис. 3.

– Затем нажимаем кнопку OK.

Таким образом, получаем следующее (Рис. 4):

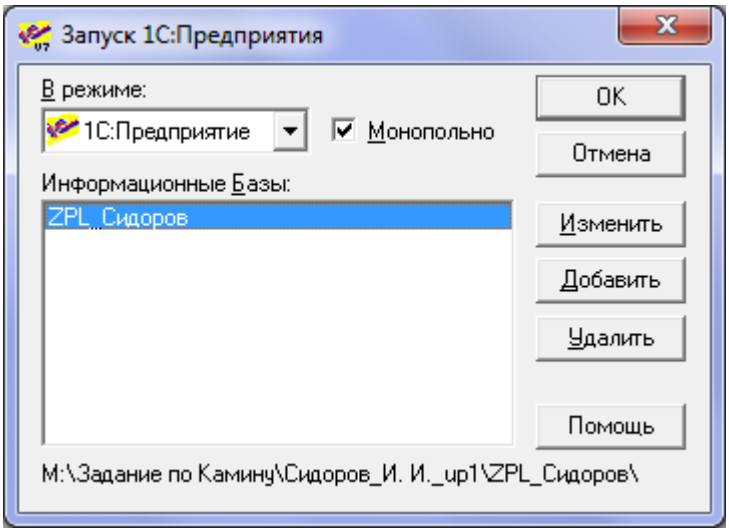


Рис. 4.

– нажимаем кнопку OK.

Итак, на данном этапе лабораторной работы мы выполнили запуск и регистрацию информационной базы «КАМИН:Расчет заработной платы».

4. Перед нами откроется окно программного продукта **«1С:Предприятие». Конфигурация «КАМИН:Расчет заработной платы».**

Все появившиеся на экране справочные окна, такие как: «Совет дня» или «Журнал документов общий» можно закрыть.

Задание 2. Настройка временных параметров (даты и рабочие интервалы).

1. Для настройки рабочей даты выполняем следующие действия: Сервис –> **Параметры** –> открываем окно «**Настройка параметров системы**» (Рис. 5);

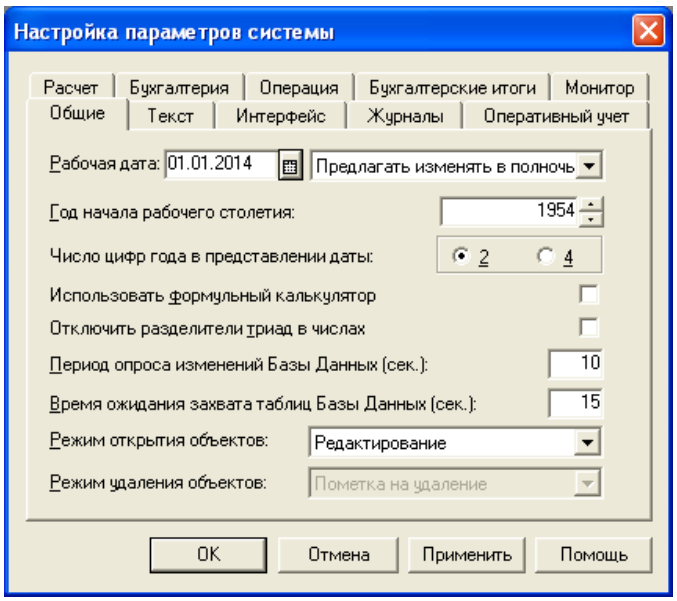


Рис. 5.

2. Далее выбираем вкладку Общие. В поле Рабочая дата: необходимо установить дату «01.01.текущий год», затем нажимаем кнопку Применить.

3. Выбираем вкладку Журналы, в группе полей Начало интервала выделяем поле Текущая дата и вводим в него «01.01.текущий год».

4. В группе полей Конец интервала выделяем поле Текущая дата и вводим в него «31.12.текущий год», затем жмем кнопку Применить.

5. Выбираем вкладку Бухгалтерские итоги, в группе полей Интервал указываем временной период Интервал С: 01.01.2014 По: 31.12.2014, жмем кнопку Применить, затем OK.

6. Далее выбираем Операции –> **«Управление бухгалтерскими итогами»** –> В появившемся окне установить дату подведения бухгалтерских итогов как на Рис. 6.

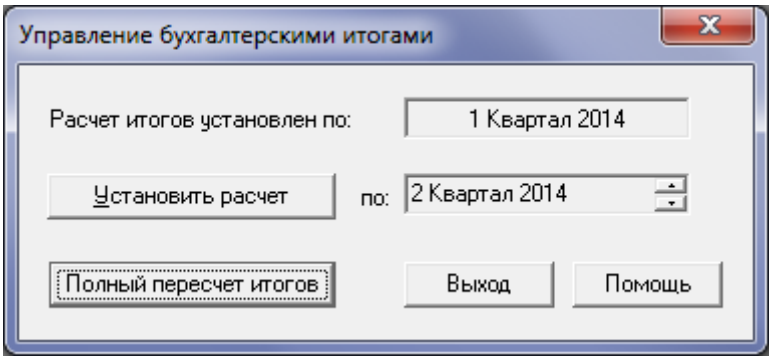
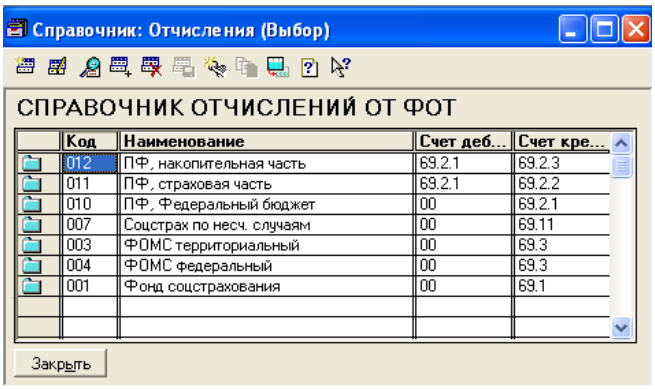


Рис. 6.

7. С помощью кнопки Установить расчет фиксируем дату расчета итогов, щелкаем по кнопке Полный пересчет итогов.

8. Донастраиваем параметры конфигурации до текущей рабочей даты. Для этого командами: Справочники –> **«Отчисления»**. В диалоговом окне **«Справочник: Отчисления (Выбор)»:** (Рис. 7).



Код	Наименование	Счет деб...	Счет кре...
012	ПФ, накопительная часть	69.2.1	69.2.3
011	ПФ, страховая часть	69.2.1	69.2.2
010	ПФ, Федеральный бюджет	00	69.2.1
007	Соцстрах по несч. случаям	00	69.11
003	ФОМС территориальный	00	69.3
004	ФОМС федеральный	00	69.3
001	Фонд соцстрахования	00	69.1

Рис. 7.

– выделяем первый вид отчислений Код | Наименование | 012 | ПФ, накопительная часть;

– нажимаем кнопку (открыть) и в окне Отчисления:ПФ, накопительная часть устанавливаем Шкала на < 2014 > год;

– нажимаем кнопку Редактировать шкалу, и в окне Справочник: Шкала отчислений (ПФ, накопительная часть) выделяем пункт 2013 | Шкала 2013 года нажимаем кнопку Копировать шкалу и автоматически появляется запись необходимого нам года 2014 | Шкала 2014 года;

– закрываем окно, нажимаем Заполнить, затем OK и сохранить.

Повторяем все действия для каждого вида отчислений, приведенных на Рис. 7, кроме вида отчислений на **«Соцстрах. по несч. случаям»**.

Задание 3. Заполнение и настройка справочников.

1. На данном этапе выполнения лабораторной работы введем в информационную базу конфигурации необходимые сведения об организации, чтобы в дальнейшем эти сведения автоматически подстраивались в различные документы.

Для этого нажимаем: Работа –> **«Настройка параметров организации»;** в диалоговом окне **«НПАР-Новый»** (Рис. 8) заполняем все вкладки.

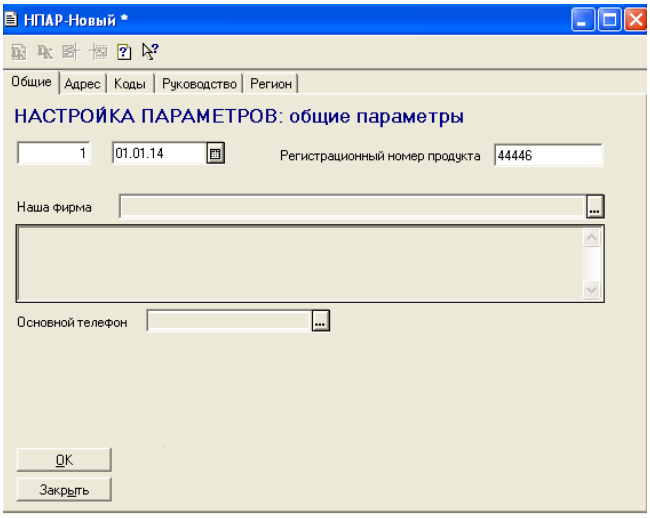


Рис. 8.

2. В поле Наша фирма нажимаем кнопку обзора ..., в появившемся диалоговом окне Список Контрагентов (Выбор) с помощью кнопки в окне Сведения о контрагенте:Новый во вкладке Контрагент вводим данные согласно Рис. 9.

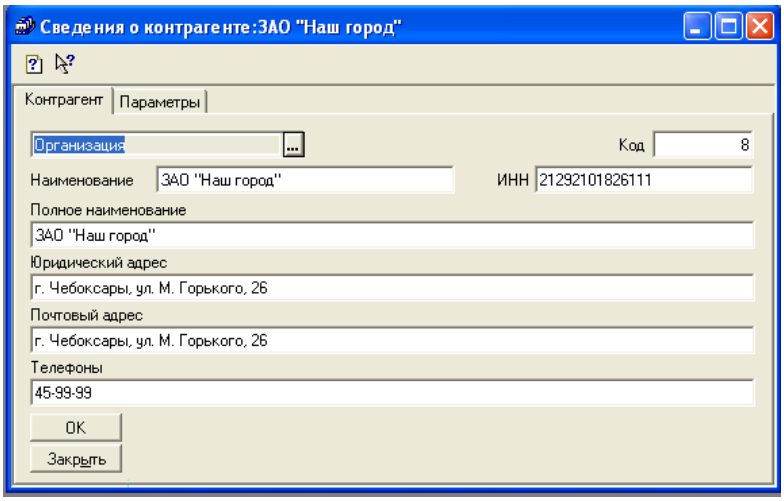


Рис. 9.

3. После заполнения вкладок необходимой информацией об организации все окна закрываем.

4. Далее командами Работа –> **«Журнал общий»** –> двойным щелчком мыши выбираем введенную запись (Рис. 10).

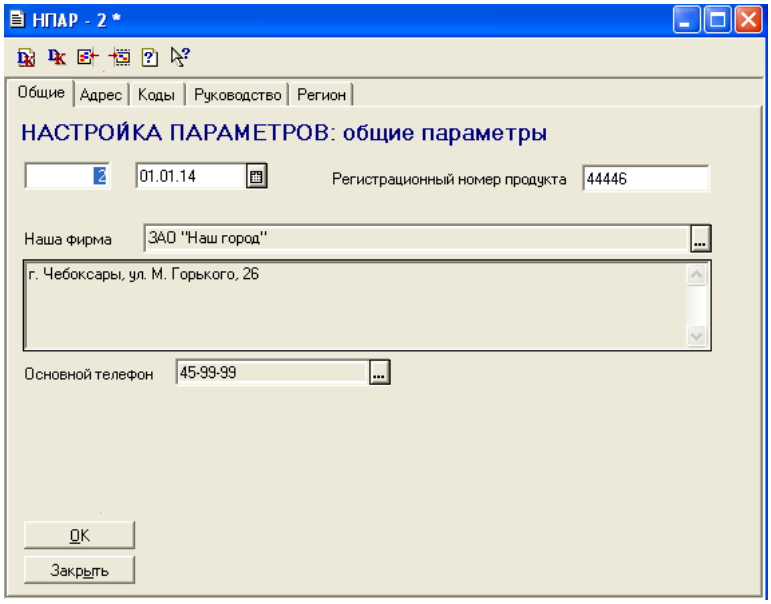


Рис. 10.

5. В диалоговом окне НПАР-2 переходим на вкладку Адрес; ставим галочку в пункт юридическое лицо; в поле Налоговая инспекция с помощью кнопки раскрываем справочник Список Контрагентов (Выбор), выделяем строку «**Налоговые органы**» и при помощи кнопки раскрываем окно **«Группа контрагентов»** и вводим данные как показано на (Рис. 11), нажимаем OK.

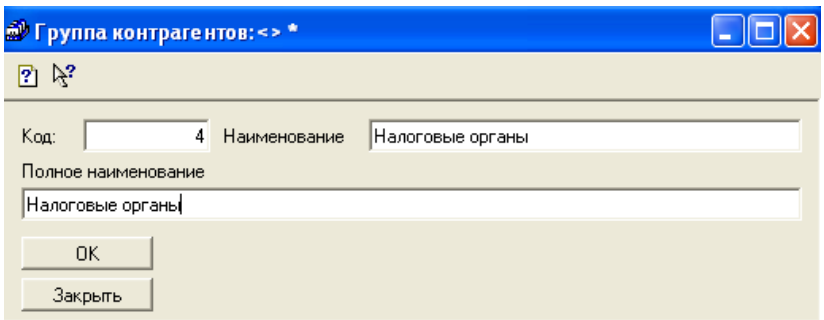


Рис. 11.

6. Двойным щелчком мыши раскрываем папку **«Налоговые органы»**, и с помощью кнопки вводим параметры нового контрагента согласно Рис. 12.

Сведения о контрагенте:ИФНС г. Чебоксары

Контрагент | Параметры

Организация ... Код 2130

Наименование ИФНС г. Чебоксары ИНН 029088494/213002001

Полное наименование

ИФНС г. Чебоксары

Юридический адрес

г. Чебоксары, ул. Базарная 40

Почтовый адрес

г. Чебоксары, ул. Базарная 40

Телефоны

ОК

Закрыть

Рис. 12.

7. Далее заполняем пункты Юридический адрес и выбираем страну, регион, город, улицу из предоставленного справочника.

Таким образом, диалоговое окно **«НПАР-2»** на вкладке Адрес примет вид (Рис. 13).

НПАР - 2 *

Общие | Адрес | Коды | Руководство | Регион

НАСТРОЙКА ПАРАМЕТРОВ: адресные реквизиты

Налоговая инспекция ИФНС г. Чебоксары

☑ юридическое лицо

☐ физическое лицо

Название и адрес по требованиям налоговой инспекции

Название по госреестру ЗАО "Наш город"

Юридический адрес

Страна РОССИЯ Регион Чувашская - Чувашия

Район Город Чебоксары

Н.пункт Улица

Индекс 428025 Дом 26 Корпус Квартира

ОК

Закрыть

Рис. 13.

8. На вкладке Коды введем соответствующие коды (Рис. 14).

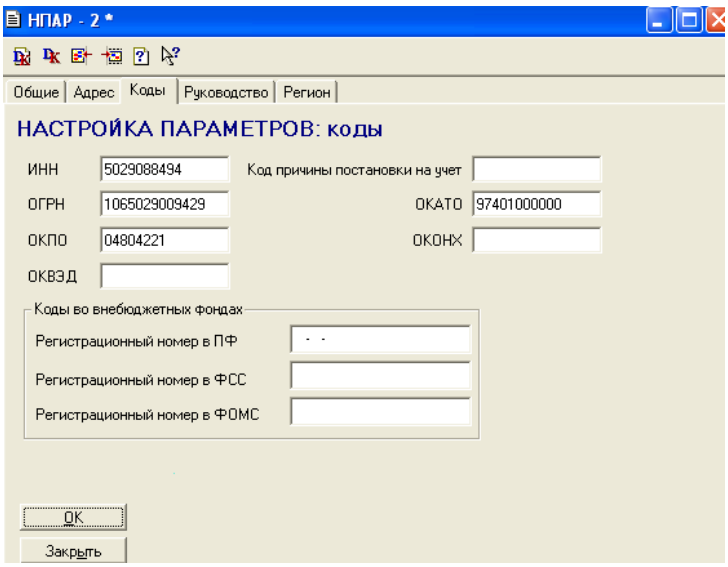


Рис. 14.

9. На вкладке Руководство заполняем только поле Должность руководителя Директор.

10. На вкладке Регион выбираем тип региона **«обычный».**

11. Нажимаем OK и в Журнал документов Общий появится запись с настройками организации.

12. Далее создаем справочники **«Должности»** и **«Подразделения»,** обеспечивающие описание организационной структуры организации. Данные приведены в файле **«Организационная структура организации.xls»**, расположенном на сетевом диске.

13. Для создания справочника **«Подразделения»** необходимо выбрать: **«Справочники»** –> **«Предприятие»** –> **«Подразделения».**

14. В появившемся окне Подразделения с помощью кнопки вводим все подразделения организации согласно данным вышеуказанного файла (Рис. 15).

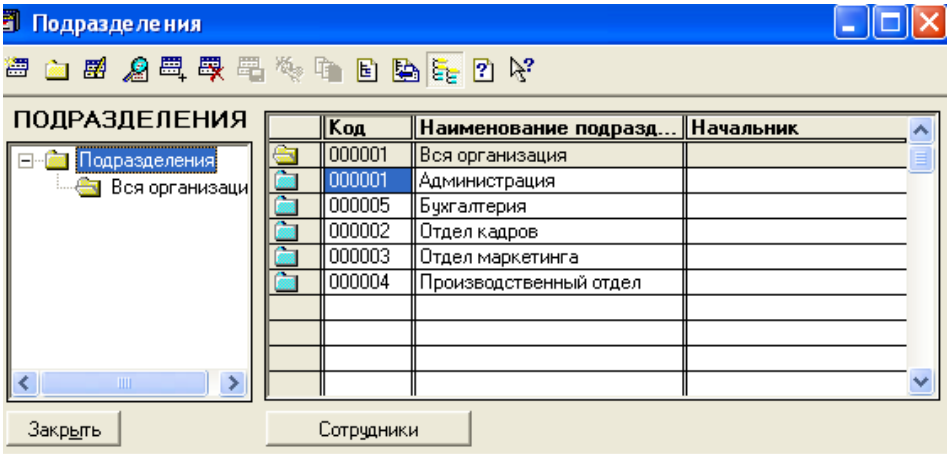


Рис. 15.

15. Далее выбираем команды: **«Справочники»** –> **«Предприятие»** –> **«Должности»** и с помощью кнопки вводим все должности сотрудников организации согласно данным, размещенным в вышеуказанном файле. Окончательный вид заполненного справочника представлен на Рис. 16.

Справочник: Должности

ДОЛЖНОСТИ

отбор по подразделению

Наименование	Подразделение	Начисление	МинСтавка	МаксСтавка	ВидСтавки	Категория
Бухгалтер	Бухгалтерия	Оклад	12000.000	18000.000	руб./мес.	Служащие
Ведущий инженер	Производственный отдел	Оклад	15000.000	25000.000	руб./мес.	ИТР
Ведущий маркетолог	Отдел маркетинга	Оклад	15000.000	25000.000	руб./мес.	ИТР
Главный бухгалтер	Бухгалтерия	Оклад	50000.000	70000.000	руб./мес.	Служащие
Директор	Администрация	Оклад	50000.000	70000.000	руб./мес.	Служащие
Заместитель директора	Администрация	Оклад	40000.000	60000.000	руб./мес.	Служащие
Инженер	Производственный отдел	Оклад	10000.000	20000.000	руб./мес.	ИТР
Инспектор по кадрам	Администрация	Оклад	12000.000	18000.000	руб./мес.	Служащие
Инспектор по кадрам	Отдел кадров	Оклад	12000.000	18000.000	руб./мес.	Служащие
Маркетолог	Отдел маркетинга	Оклад	10000.000	20000.000	руб./мес.	ИТР
Нач. отдела	Администрация	Оклад	30000.000	40000.000	руб./мес.	Служащие
Нач. отдела	Отдел маркетинга	Оклад	30000.000	45000.000	руб./мес.	ИТР
Нач. отдела	Производственный отдел	Оклад	30000.000	45000.000	руб./мес.	ИТР
Начальник отдела	Отдел кадров	Оклад	30000.000	40000.000	руб./мес.	Служащие
Помощник руководителя	Администрация	Оклад	10000.000	16000.000	руб./мес.	Служащие

Закрыть

Рабочий табель - 5-ти дневная неделя
Статья затрат - Основное производство

Рис. 16.

16. Заполняем справочник **«Сотрудники»**. Все сведения о кадровом составе организации приведены в файле **«Сведения о кадровом составе организации.xls»** на сетевом диске. Выполняем команды: **«Справочники»** –> **Сотрудники** –> **Сотрудники** –> в окне Список сотрудников (Выбор) нажимаем кнопку ; на вкладке Анкета в необходимые поля вводим данные о первом сотруднике (Рис. 17).

Сведения о сотруднике:Иванов П.С. (01.01.14) *

Анкета | Адрес | Работа | ПФ, ВУ, ... | Документы | Параметры | Информация

СВЕДЕНИЯ О СОТРУДНИКЕ 000001 Иванов П.С.

Фамилия: Иванов
Имя: Петр
Отчество: Сергеевич
Пол: М

Дата рожд. 21.03.61
ИНН 212921018261

гражданин России
иностранец
лицо без гражданства

резидент

Документ, удостоверяющий личность

Выбрать Паспорт РФ серия 97 02 № 573904

выдан 02.08.2002 Районный отдел внутренних дел Московского р-на г. Чебоксары

Телефон домашний 41-07-52

инвалид

OK

Закрыть

Рис. 17.

17. Далее заполняем все остальные вкладки окна Сведения о сотруднике:Иванов П.С. необходимыми данными.

18. Аналогично заполняем все сведения о сотрудниках организации, согласно данным вышеуказанного файла.

19. Самостоятельно изучить вкладки Параметры и Информация, нажимаем OK.

Таким образом, получаем следующие данные (Рис. 18).

Список сотрудников (Выбор) (01.01.14) (Все)

СПРАВОЧНИК СОТРУДНИКОВ

Сотрудники

ФИО	Подразделение	Должность	Таб.№	Код	Аванс
Алексеев В.И.	Производственный отдел	Инженер	15	000017	4000.00
Андреева Н.В.	Производственный отдел	Инженер	16	000016	4000.00
Белехин П.М.	Производственный отдел	Ведущий инженер	12	000012	6000.00
Быстрова Т.А.	Администрация	Помощник руководителя	3	000003	4000.00
Емельянова О.В.	Отдел маркетинга	Маркетолог	11	000010	4000.00
Ермаков К.В.	Отдел маркетинга	Маркетолог	9	000009	4000.00
Иванов П.С.	Администрация	Директор	1	000001	20000.00
Иванова Р.И.	Отдел кадров	Инспектор по кадрам	6	000006	4800.00
Кастерина А.В.	Администрация	Помощник руководителя	4	000004	4000.00
Кошелев И.А.	Отдел маркетинга	Начальник отдела	7	000007	12000.00
Кузнецов А.В.	Отдел кадров	Начальник отдела кадро	5	000005	12000.00
Петров Р.А.	Администрация	Заместитель директора	2	000002	16000.00
Петькова И.В.	Отдел маркетинга	Ведущий маркетолог	8	000008	6000.00
Романова Л.Г.	Производственный отдел	Ведущий инженер	13	000013	6000.00
Семенов А.Н.	Производственный отдел	Начальник отдела	10	000011	12000.00
Семенова О.С.	Производственный отдел	Инженер	17	000015	4000.00
Сидоров С.С.				000018	
Терехов О.П.	Производственный отдел	Инженер	14	000014	4000.00

Печать

Закрыть

Алексеев Владимир Иванович, род. 24.06.1980
Принят 17.02.13 Оклад 11000 руб./мес.

Видимость колонок

Списки сотрудников

Рис. 19.

20. Заполняем справочники, необходимые для корректных расчетов заработной платы сотрудникам организации. Справочник **«Календарь»**: **«Справочники»** –> **«Прочие»** –> **«Календарь».**

21. В данном виде справочника добавляем текущий год с помощью кнопки (Рис. 20).

1С:Предприятие - КАМИН:Расчет заработной платы. Версия 2.0. Релиз 2.0.049: 44446 ЗАО "Наш город" - [Справочник: Календарь]

Файл Действия Операции Работа Справочники Документы Отчеты Сервис Окна Помощь

КАЛЕНДАРЬ

Календарь

Номер	Наименование	Всего	Вск	Сб	Пр	НормД	НормЧ	Примечание
2000	2000 год	366	53	53	10	250	1998	Год дракона
2001	2001 год	365	52	52	10	251	2002	Год змеи
2002	2002 год	365	52	52	11	250	1992	
2003	2003 год	365	52	52	10	251	2001	
2004	2004 год	366	52	52	11	251	2004	
2005	2005 год	365	52	53	12	248	1982	
2006	2006 год	365	53	52	12	248	1981	
2007	2007 год	365	52	52	12	249	1989	
2008	2008 год	366	52	52	12	250	1994	
2009	2009 год	365	52	52	12	249	1987	
2010	2010 год	365	52	52	12			
2011	2011 год	365	52	53	12			
2012	2012 год	366	53	52	12	252	2009	
2013	2013 год	365	52	52	12	251	2002	
2014	2014 год	365	52	52	12	253	2017	Год Лошади

Рис.20.

22. Далее осуществим прием сотрудника на работу и оформим документ **«Прием на работу»**. Все необходимые сведения для ввода приведены в файлах **«Сведения о кадровом составе организации.xls»** и **«Организационная струк-**

тура организации.xls». Вызываем команды Документы –> **«Кадровые»** –> **«Прием на работу».**

23. В окне Прием-Новый * вводим сведения о сотрудниках организации, согласно вышеуказанным файлам (Рис. 21).

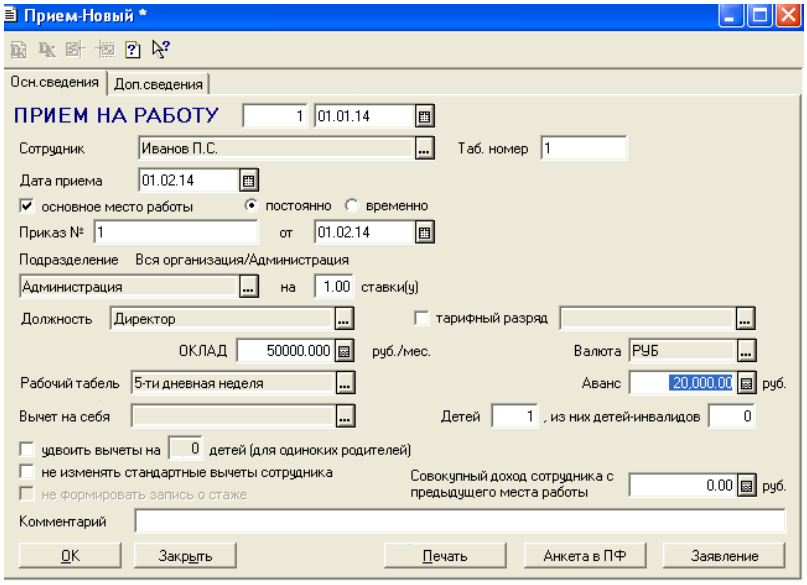


Рис. 21.

24. Нажать OK, сохранить.

25. Далее принимаем на работу всех сотрудников, находящихся в справочнике **«Сотрудники»** (кроме программиста Сидорова С. С.).

26. Программиста Сидорова С. С. оформляем на работу по **«Договору подряда». «Справочники»** –> **«Сотрудники»** –> **«Договоры подряда».** После оформления программиста мы получаем следующее (Рис. 22).

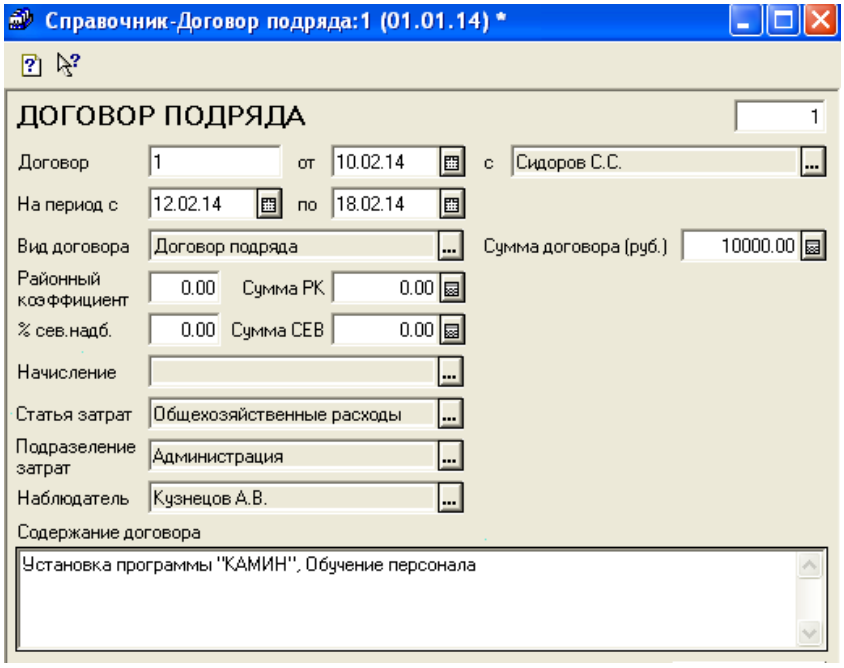


Рис. 22.

Задание 5. Текущая работа с системой.

<u>В начале месяца:</u> начисление заработной платы производится за предыдущий месяц;

<u>В течение месяца:</u> начисление аванса, больничных, отпускных, командировочных расходов и т. д.;

<u>В конце месяца:</u> заполнение табеля на текущий месяц, расчет удержаний, подведение финансовых итогов месяца.

1. Допустим, в феврале месяце не было заявлений на отпуск, не предоставлялись больничные, не было командировочных расходов. Тогда текущая работа сводится к оформлению итогового табеля, расчету аванса и стандартных удержаний за февраль.

2. Документ **«Начало месяца»** необходимо создавать в начале каждого месяца до расчета заработной платы с целью определения нормы отработанных в данном месяце дней и часов.

Для его создания выполняются команды: **«Документы»** –> **«Начало месяца».**

3. Заполняем данными, согласно Рис. 23.

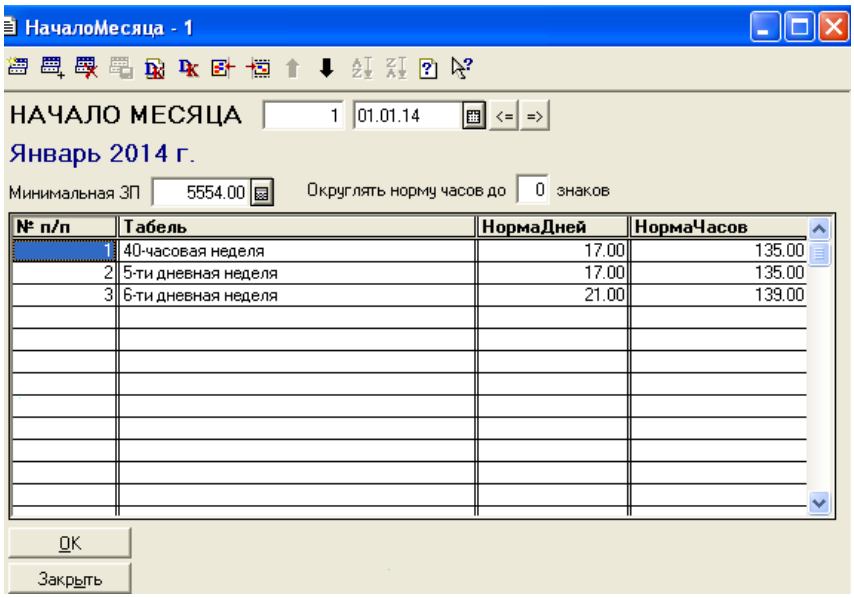
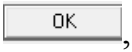


Рис. 23.

4. Нажимаем 

, сохраняем.

Далее рассчитываем аванс сотрудникам командами: Работа –> **«Журнал общий»** –> ***«Журнал документов Общий»;***

- в разделе ***Выплаты и удержания*** нажать ***Выплата*** и двойным щелчком выбрать ***Аванс***;

- в появившемся окне ***Выплата*** указать № документа 1-Аванс;

- дату – **20.02. текущий год** за период Февраль текущего года;

- статья удержаний – **Касса**;

- источник доходов – **Зарплата;**

- поставить знак ☑ ***использовать Помощник Выплата аванса***;

- нажать ***Выполнить***.

В окне ***Помощник расчета***:

- указать № ведомости - **1-АВАНС**;

- поставить знак ☑, на опциях ***не выбирать сотрудников***, ***находящихся в отпуске*** и ***выплатить сумму***;

- нажать (заполнить таблицу).

В окне ***ПОМОЩНИК ПОДБОРА СОТРУДНИКОВ*** выбрать:

- **Все предприятие**;

- поставить ☑ в полях ***Подразделение***, ***штатные сотрудники предприятия*** и ***основные***;

- за период ***с 01.02.текущий год по 28.02.текущий год***;

- нажать ***ПОДОБРАТЬ***.

С помощью кнопки Печать просмотреть экранные формы платежной ведомости Т-53, Ф-389 на выдачу аванса

Нажать кнопку ***Перенести в документ***.

В открывшемся окне поставить галочку в поле ***Выплачено*** и затем нажать ***ОК*** и ***Да***.

Окончательный вид полученной ведомости приведен на рис. 37.

Выплата-Новый *

ВЫПЛАТА 1 20.02.13

Аванс за период Февраль 2013 г. <= =>

Статья удержаний Касса Источник доходов Зарплата

использовать помощник Выплата аванса Выполнить

"ручные" изменения

Название Аванс за Февраль 2013 г. Номер 1-Аванс

N	Сотрудник	Таб. номер	Подразделение	Сумма	Выдано
1	Быстрова Т.А.	3	Администрация	4000.00	Выплачено
2	Иванов П.С.	1	Администрация	20000.00	Выплачено
3	Кастерина А.В.	4	Администрация	4000.00	Выплачено
4	Петров Р.А.	2	Администрация	16000.00	Выплачено
5	Иванова Р.И.	6	Отдел кадров	4800.00	Выплачено
6	Кузнецов А.В.	5	Отдел кадров	12000.00	Выплачено
7	Емельянова О.В.	10	Отдел маркетинга	4000.00	Выплачено
8	Ермаков К.В.	9	Отдел маркетинга	4000.00	Выплачено
9	Кошелев И.А.	7	Отдел маркетинга	12000.00	Выплачено
10	Петькова И.В.	8	Отдел маркетинга	6000.00	Выплачено
11	Алексеев В.И.	17	Производственный отдел	4000.00	Выплачено
12	Андреева Н.В.	16	Производственный отдел	4000.00	Выплачено
13	Белехин П.М.	12	Производственный отдел	6000.00	Выплачено
14	Романова Л.Г.	13	Производственный отдел	6000.00	Выплачено
15	Семенов А.Н.	11	Производственный отдел	12000.00	Выплачено
16	Семенова О.С.	15	Производственный отдел	4000.00	Выплачено
17	Терехов О.П.	14	Производственный отдел	4000.00	Выплачено

ОК Всего строк 17 ВЫПЛАЧЕНО Кассир Проверил

Закрыть Печать Всего 126800.00

Всего выплачено 126800.00 Всего задепонировано

Рис. 37. Документ «***ВЫПЛАТА АВАНСА***».

Закрыть документ с помощью кнопки ***Закрыть***.

Создание табеля

Табель универсальный позволяет вводить данные об отработанном времени, рассчитывать зарплату за это время по основному начислению сотрудников (окладу или тарифу) и начислять постоянные надбавки и доплаты к основному начислению.

Командами ***Работа > Журнал общий*** вызвать окно *Журнал документов Общий* – рис. 39.

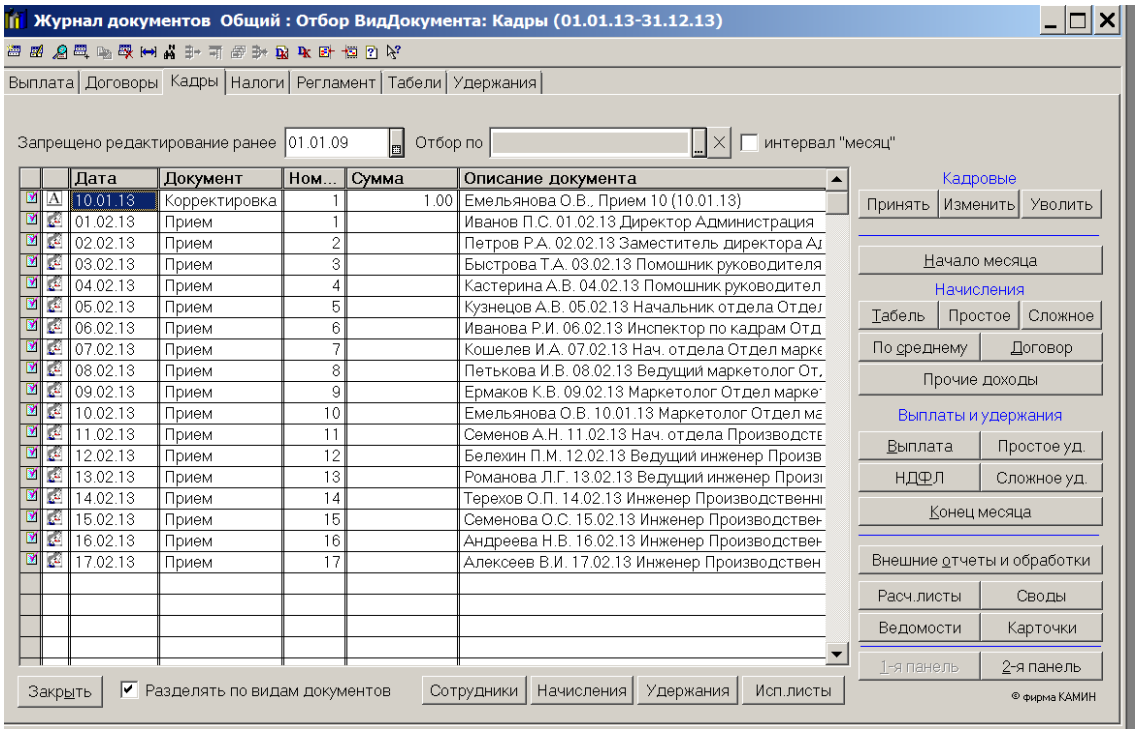


Рис. 39. Окно «***Журнал документов Общий***».

В разделе ***Начисления*** нажать на кнопку **Табель.**

В окне «***ВВОД Табеля***» (рис. 40) ввести:

номер табеля - **№ месяца;**

дата - **последний день месяца**;

поставить знак ☑ напротив поля *Использовать помощник*;

с помощью кнопки ... вызвать справочник *Помощники* и в нем выбрать ***Табель универсальный,*** нажать кнопку **Выполнить.**

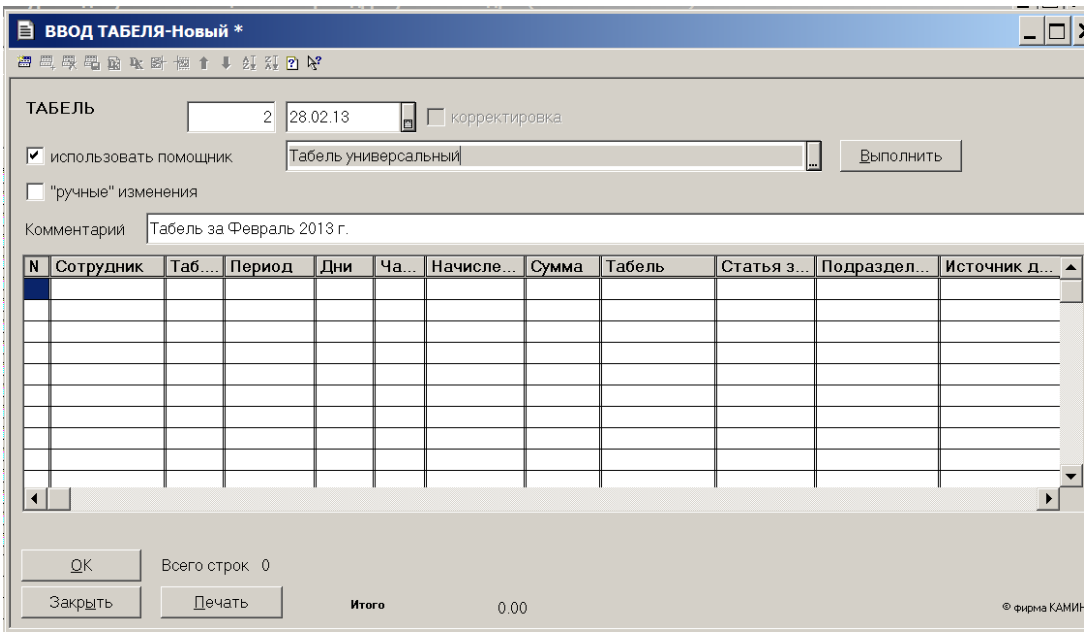


Рис. 40. Окно «***ВВОД ТАБЕЛЯ-Новый****».

В открывшемся окне ***Табель+надбавки***:

Нажать кнопку (заполнить таблицу), и в окне *Помощник подбора сотрудников:*

- отметить ***Все предприятие***;

- поставить в строках штатные сотрудники предприятия, основные и совместители, работавшие по договорам подряда.

- при этом в полях ***за период*** должны автоматически установиться рабочие периоды с 01.02.13 по 28.02.13;

- нажать кнопку ***ПОДОБРАТЬ***.

В табличной части помощника расчета появятся записи с указанием основных ежемесячных начислений и надбавок.

Нажать кнопку ***Перенести в документ***, ***ОК, Да.***

Окончательный вид получившегося табеля приведен на рис. 41.

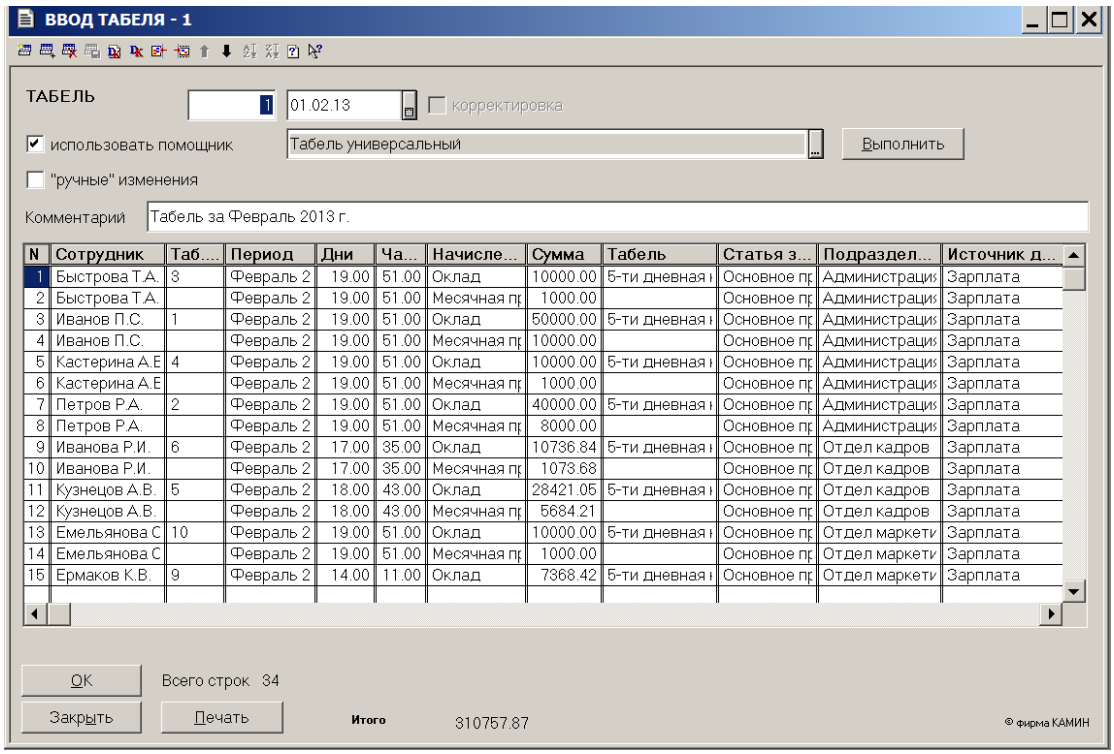


Рис. 41. Сформированный табель за февраль 2013 г.

Если нужна корректировка некоторого начисления, можно в рассчитанном табеле поставить галочку «***Ручные***» изменения и исправить сумму вручную.

Начисление по акту выполненных работ.

Данная операция позволяет начислить заработную плату по договору подряда.

Для этого:

1. Командами ***Работа > Журнал общий*** вызвать *Журнал документов общий*;
2. В разделе ***Начисления*** нажать кнопку ***Договор***.
3. В окне документа ***Договор подряда*** (рис. 42) указать:

дату - **последнее число месяца;**

в поле ***Договор*** - выбрать ранее оформленный **договор №1 от 10.02.текущий год**. При этом произойдет автоматическое заполнение некоторых реквизитов;

в поле ***за*** - выбрать из справочника Произвольные периоды - **Февраль текущего года**;

источник дохода - выбрать из справочника *Источники доходов* выбрать **Зарплата**;

в поле Сумма по акту указать – 10000**;**

нажать ***Печать*** (для просмотра экранной формы – АКТ о приеме работ);

ОК, ***Да***.

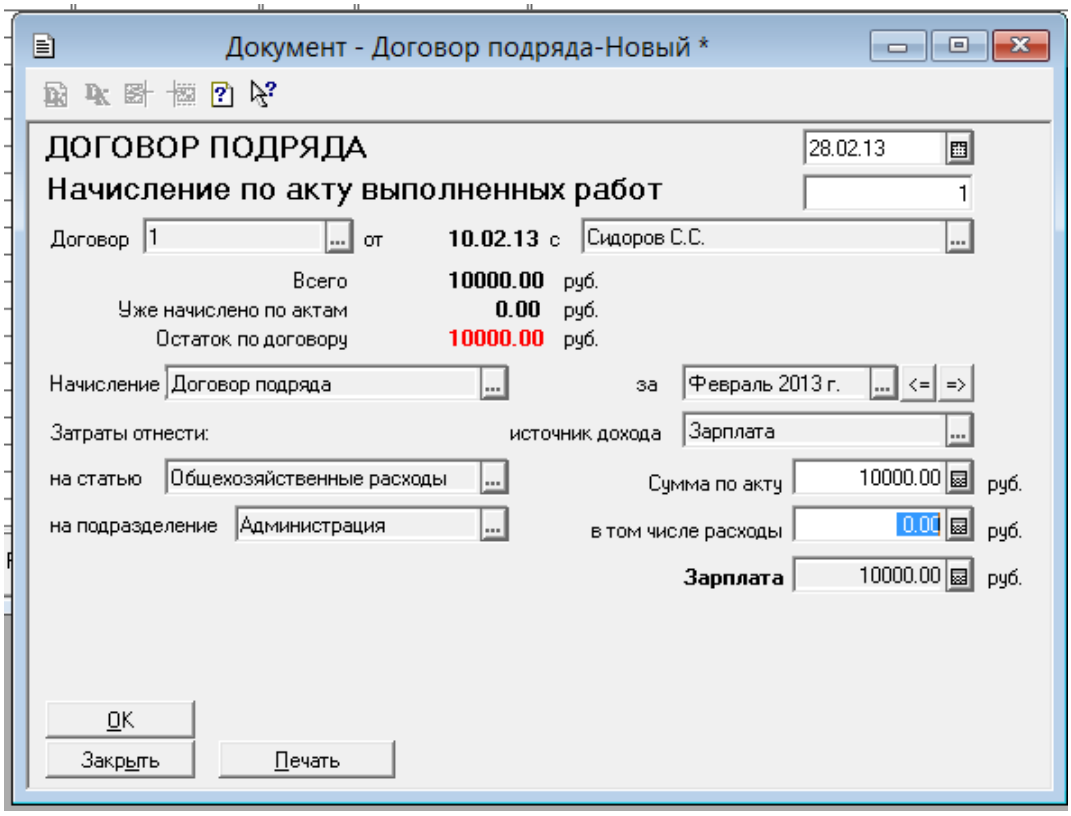


Рис. 42. Начисление по акту выполненных работ.

4.2.5. Итоги месяца (Выплаты и Удержания)

Расчет НДФЛ

Для всех сотрудников организации, после ввода всех начислений и прочих доходов удерживается налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Для расчета НДФЛ за февраль текущего года:

1. В журнале документов ***Общий*** в разделе ***Выплаты и удержания*** нажать кнопку ***НДФЛ.***
2. Ввести дату - **последнее число месяца**,
3. в поле **Помощник** выбрать **Расчет НДФЛ** и нажать **Выполнить**.
4. В окне **Помощник расчета** нажать кнопку (заполнить таблицу);

5. в окне **Помощник подбора сотрудников** указать условия подбора:

- поставить ☑ на поля ***штатные сотрудники предприятия, основные, совместители***;

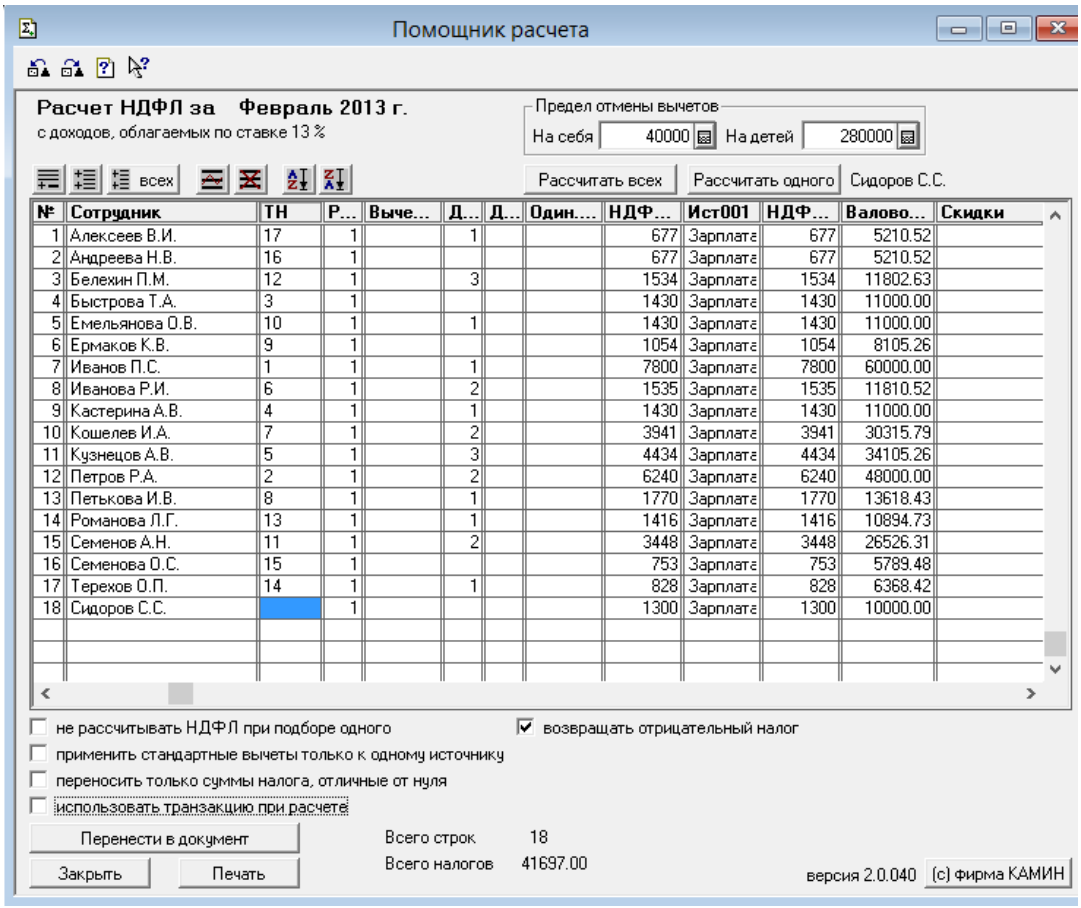
за период с 01.02.13 ***по*** 28.02.13;

- нажать ***ПОДОБРАТЬ***;

6. В окне Расчет НДФЛ нажать кнопку Рассчитать всех (не с пиктограммой!!!).

7. В поле ☑ возвращать отрицательный налог нужно поставить флажок, если возвращается работнику излишне удержанная сумма НДФЛ в текущем месяце. Такая ситуация может возникнуть, когда сумма НДФЛ с начала года меньше, чем сумма налога за предшествующие месяцы. Как правило, такую операцию делают только в декабре или в последнем месяце работы для увольняемых работников.

Результаты расчетов показаны на рис. 43.



№	Сотрудник	ТН	Р...	Выче...	Д...	Д...	Один....	НДФ...	Ист001	НДФ...	Валово...	Скидки
1	Алексеев В.И.	17	1		1			677	Зарплата	677	5210.52	
2	Андреева Н.В.	16	1					677	Зарплата	677	5210.52	
3	Белехин П.М.	12	1		3			1534	Зарплата	1534	11802.63	
4	Быстрова Т.А.	3	1					1430	Зарплата	1430	11000.00	
5	Емельянова О.В.	10	1		1			1430	Зарплата	1430	11000.00	
6	Ермаков К.В.	9	1					1054	Зарплата	1054	8105.26	
7	Иванов П.С.	1	1		1			7800	Зарплата	7800	60000.00	
8	Иванова Р.И.	6	1		2			1535	Зарплата	1535	11810.52	
9	Кастерина А.В.	4	1		1			1430	Зарплата	1430	11000.00	
10	Кошелев И.А.	7	1		2			3941	Зарплата	3941	30315.79	
11	Кузнецов А.В.	5	1		3			4434	Зарплата	4434	34105.26	
12	Петров Р.А.	2	1		2			6240	Зарплата	6240	48000.00	
13	Петькова И.В.	8	1		1			1770	Зарплата	1770	13618.43	
14	Романова Л.Г.	13	1		1			1416	Зарплата	1416	10894.73	
15	Семенов А.Н.	11	1		2			3448	Зарплата	3448	26526.31	
16	Семенова О.С.	15	1					753	Зарплата	753	5789.48	
17	Терехов О.П.	14	1		1			828	Зарплата	828	6368.42	
18	Сидоров С.С.		1					1300	Зарплата	1300	10000.00	

Рис. 43. Документ «***Расчет НДФЛ***».

Для просмотра экранной формы документа ***Расчет НДФЛ*** нажать кнопку ***Печать***.

Закрыть экранную форму документа и для переноса рассчитанных сумм в основной документ нажать ***Перенести в документ.***

Нажать ***ОК, Да***.

Простое удержание

К простым удержаниям относятся профсоюзные взносы, подоходный налог прошлого года, депонированные (неполученные) суммы, почтовый сбор и т.д.

Пусть нам необходимо рассчитать сумму удержаний профсоюзных взносов за февраль текущего года.

Для этого:

1. В журнале документов ***Общий*** в разделе ***Выплаты и удержания*** нажать ***Простое удержание***,
2. в окне ***Выберите удержание*** выбрать ***Профсоюзные взносы***,
3. в окне ***Удержание простое*** поставить знак ☑ использовать Помощник, ***Удержание процентом,*** нажать ***Выполнить***.
4. В окне ***Удержание процентом*** поставить знак «точка» напротив поля ***Заданный*** и указать ***1%*** удержания (При добавлении проставить процент ⦿ заданный 1.00).
5. В табличной части с помощью кнопки и затем с помощью кнопки ***ПОДОБРАТЬ*** сформировать список сотрудников-членов профсоюза. удалить записи с нулевой суммой профсоюзных взносов. Результат расчетов приведен на рис. 44.
6. Нажать кнопку ***Печать, Перенести в документ.*** Нажать ***ОК, Да***.

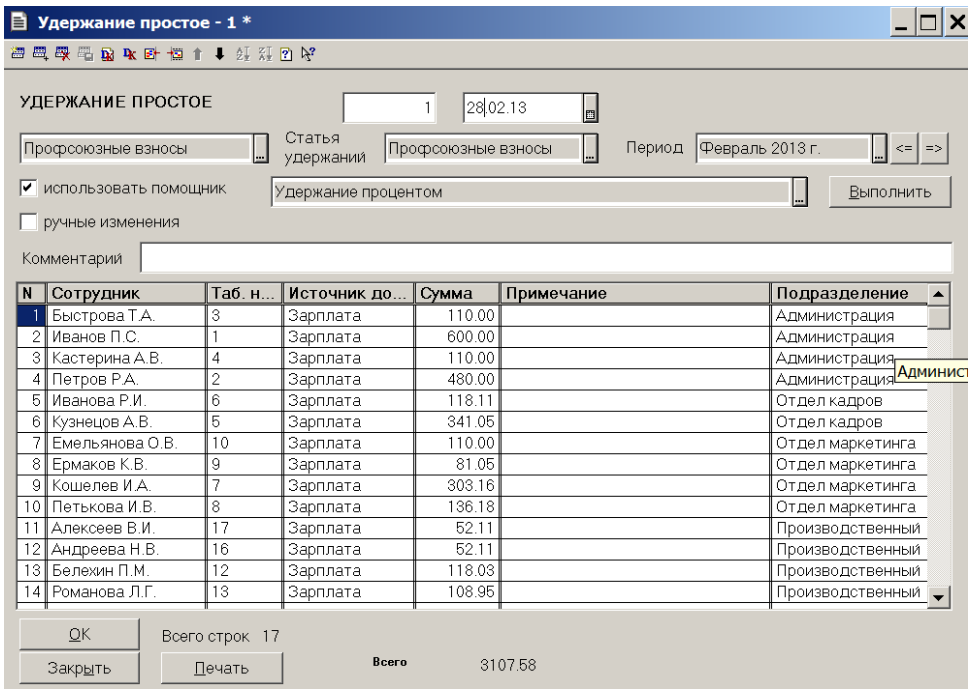


Рис. 44. Документ «***Удержание процентом***».

Документ «*Конец месяца*»

В конце каждого месяца после ввода всех документов по начислениям и удержаниям необходимо сформировать регламентный документ ***Конец месяца***. С помощью этого документа производится расчет ЕСН, страховых взносов в ПФ, а также отчислений во внебюджетные фонды.

Для подключения Помощника расчета для ЕСН и отчислений за 2009 год к информационной базе необходимо выполнить ***Сервис/Открыть папку этой базы данных*** и ***ExtForms/Wizard***, переименовать файл Esnotc**05**.ert на Esnotc**13**.ert, закрыть папку).

В журнале документов ***Общий*** в разделе ***Выплаты и удержания*** нажать ***Конец месяца,*** (в случае, если поля не активные, то изменить рабочую дату – поставить дату начала следующего месяца). Затем указать № документа - **№ месяца**, поставить последнее число месяца 28**.02.13 (текущий год)**.

В поле **Помощник** с помощью кнопки ... выбрать **ЕСН и отчисления 2013 (текущий год)**.

В случае отсутствия помощника скопировать предыдущую запись, изменить наименование и выбрать файл Esnotc**13**.ert из папки ***ExtForms/Wizard*** своей информационной базы) из справочника ***Помощники*** и нажать ***Выполнить,*** в окне

Помощник расчета ЕСН и отчислений, в поле ***Вид организации*** – ***Обычная*** – рис. 45.

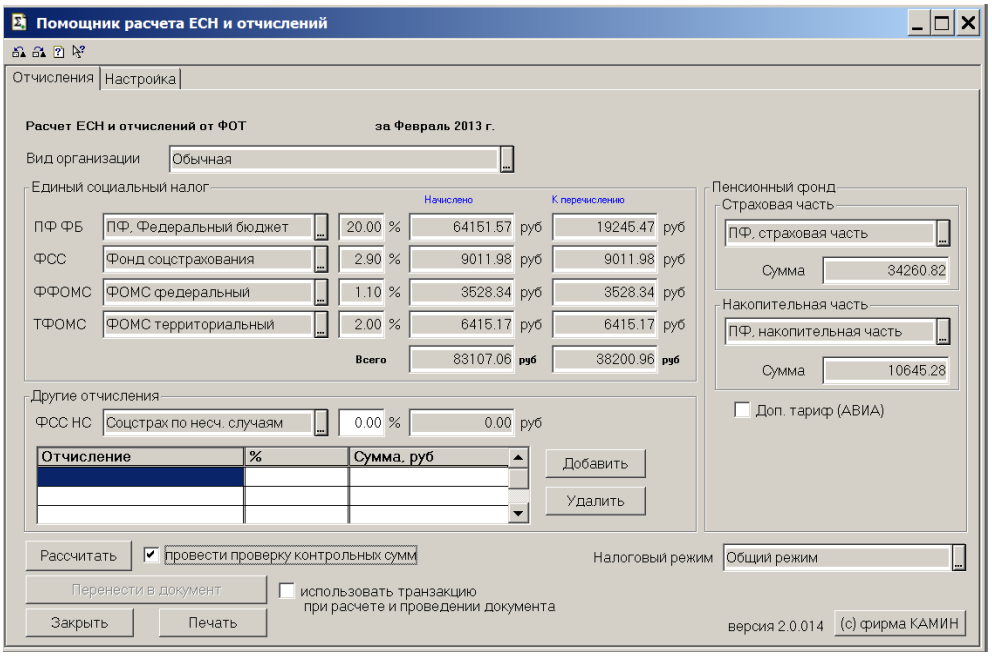


Рис. 45. Документ «***Расчет ЕСН и отчислений от ФОТ***».

Проверить соответствие всех ***процентных ставок*** с законодательством расчета ЕСН и отчислений от ФОТ на закладках ***Отчисления*** и ***Настройка***, поставить ☑ в поле ***провести проверку контрольных сумм***, нажать кнопку ***Рассчитать***, (должно быть выдано сообщение *Расхождений между проводками по начислениям и контрольными суммами не выявлено)*, нажать ***Перенести в документ.***

В результате будет сформирован документ «***КОНЕЦ МЕСЯЦА***» за февраль 2014.

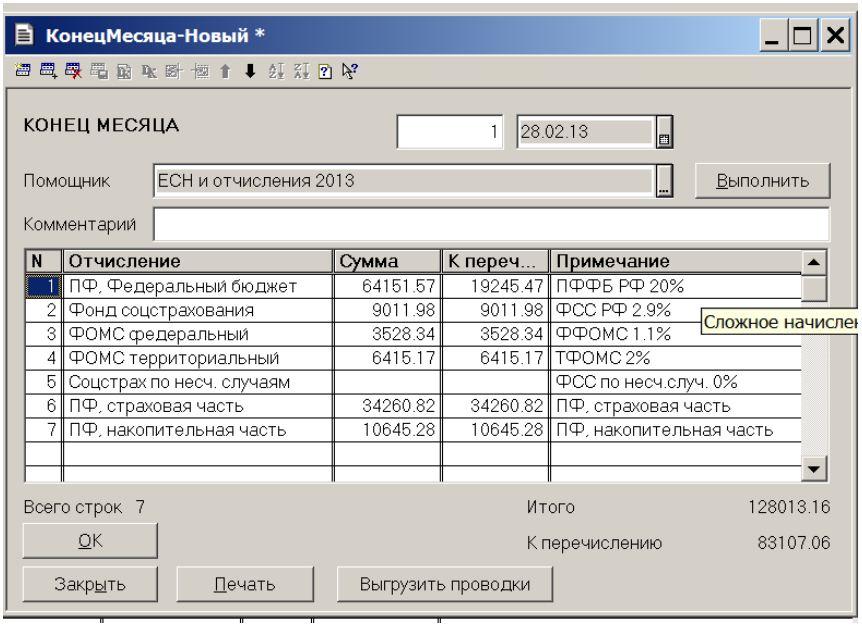


Рис. 46. Сформированный документ «***КОНЕЦ МЕСЯЦА***» за февраль 2013.

Нажать ***ОК, Да.***

Командами

Операции > Журналы документов > Прочие > Конец месяца

повторно открыть документ ***Конец месяца***, нажать ***Печать*** и ознакомиться с экранной формой документа ***Свод отчислений и налогов.***

После расчета документа **Конец месяца** можно произвести выгрузку проводок в основную бухгалтерию. Для этого в документе нажать кнопку ***Выгрузить проводки***. При этом запускается внешняя обработка ***Выгрузка информации для загрузки проводок в бухгалтерию***.

Перенос проводок таким способом возможен в любую конфигурацию системы программ «1С:Предприятие 7.7», которая содержит компонент «Бухгалтерский учет» и имеет план счетов. Например, можно загрузить проводки в бюджетную или комплексную конфигурацию.

В окне ***Выгрузка информации для загрузки проводок в бухгалтерию*** на закладке ***Выгрузка*** поставить ☑, в полях показать сумму ПФ ФБ к перечислению, начисления, удержания, выплаты, отчисления, прочие доходы, затем нажать кнопку ***Заполнить таблицы*** (рис. 47). Ознакомиться с информацией на закладках Начисления, Прочие доходы, Удержания, Выплаты, Отчисления, указать файл выгрузки проводок и нажать кнопку ***Выгрузить в файл***.

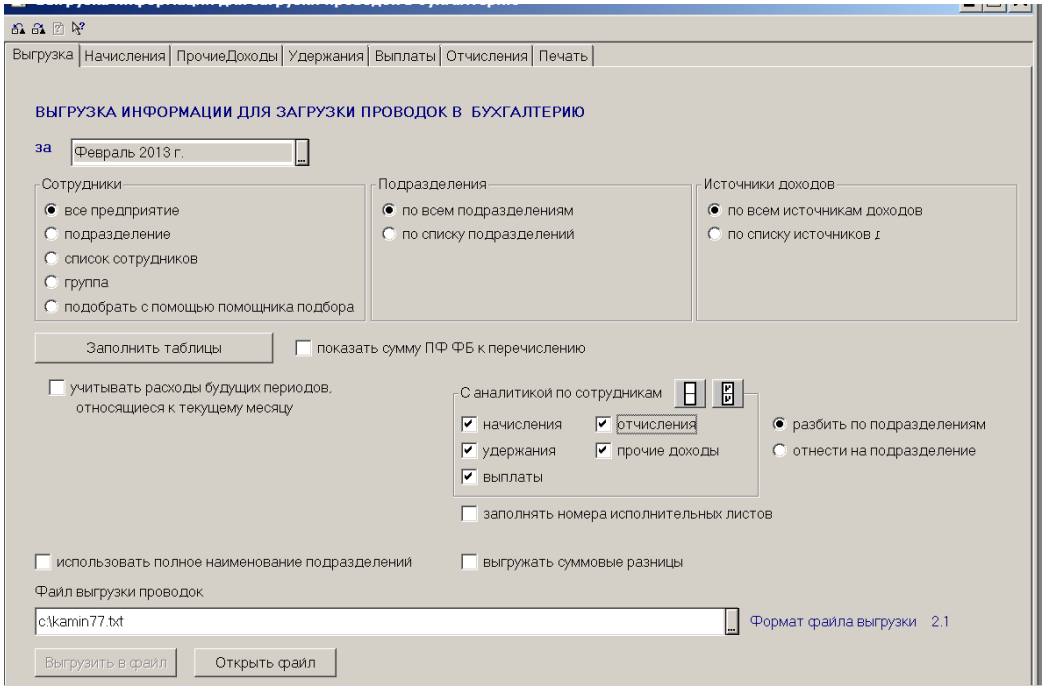


Рис. 47. Окно «***Выгрузка информации для загрузки проводок в бухгалтерию***».

Работа в марте

В марте необходимо:

- оформить документ ***Начало месяца***;

- выплатить заработную плату за февраль;

- выплатить аванс за март;

- оформить договор подряда;

- оформить табель за март;

- подвести итоги месяца.

Оформление табеля должно быть произведено с учетом следующих, поступивших документов:

- листок временной нетрудоспособности от Иванова П. С. с 18.03.13 по 20.03.13;

- заявление от Терехова О. П. на 4 дня отпуска с 25.03.13 по 28.03.13.

Начало месяца

Документ «***Начало месяца***» для марта создается согласно разделу 4.2.1.

Результат показан на рис. 48.

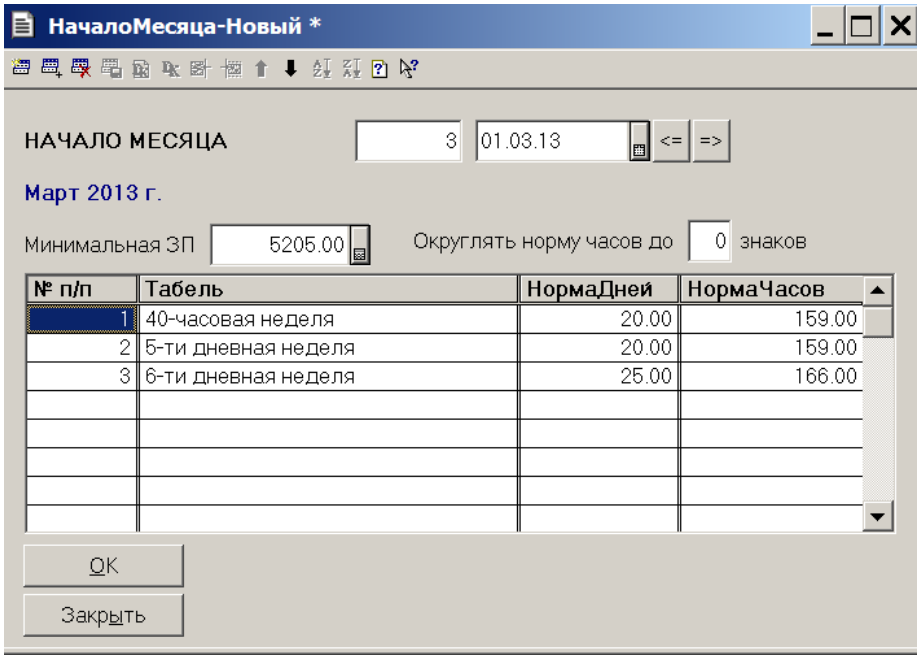


Рис. 48. Документ «***Начало Месяца***» на март 2013 г.

Начисление по среднему

Документ «***Начисление по среднему***» используется для расчета больничных, пособий, отпускных, компенсации отпуска.

Расчет больничных листов

Первичным документом для ввода служит листок нетрудоспособности работника. Оплата больничных листов осуществляется с помощью *Помощника*, когда нужно начислить сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни, дородового или послеродового отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

Средняя зарплата для оплаты больничных может рассчитываться двумя способами: за два месяца, предшествующих началу нетрудоспособности и по окладу (тарифу) с надбавками текущего месяца. В *Помощнике* расчета большинство полей заполняется автоматически, но их значения можно изменять. В *Помощнике* расчета есть несколько закладок.

В журнале документов ***Общий*** в разделе ***Начисления*** нажать **По среднему;**

в окне ***Выберите начисление (Выбор)*** выбрать начисление **Больничные** из справочника НАЧИСЛЕНИЯ.

В окне ***Начисление по среднему*** (рис. 49) указать № документа, дата - ***последнее число месяца***, выбрать сотрудника Иванова П. С., поставить знак ☑ ***ис-***

пользовать Помощник, с помощью кнопки ... выбрать из справочника ***Помощники*** (рис. 49) - ***Расчет больничного (в календарных днях)***, нажать ***Выполнить***.

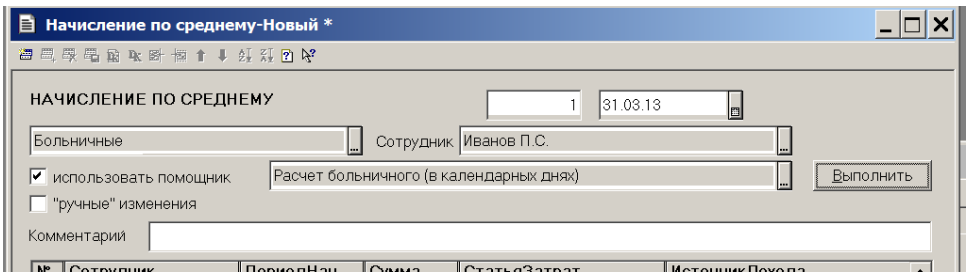


Рис. 49. Окно «***НАЧИСЛЕНИЕ ПО СРЕДНЕМУ***».

В окне ***Помощник расчета больничного (в календарных днях)*** на закладке ***Основной*** указать:

№ б/л – **11-БЛ;**

период б/л – с **21.01.09** по **23.01.09**. При этом автоматически заполнятся поля ***за счет работодателя*** (2 дня) и ***за счет ФСС*** (1день);

поставить знак ☑ *рассчитать, исходя из месячной ставки*;

нажать ***Рассчитать***.

В результате этих действий в полях ***Средний заработок***, ***Сумма б/л*** отразятся рассчитанные суммы - рис.50.

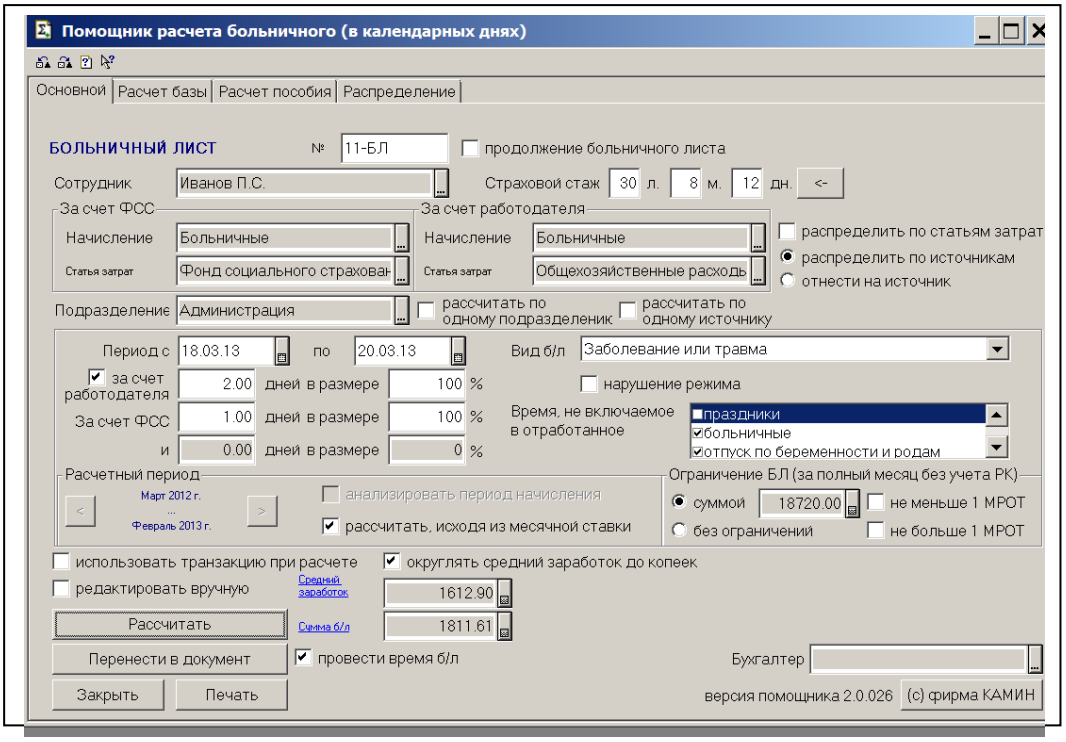


Рис. 50. Окно «***Помощник расчета больничного листа***»: Закладка «***Основной***».

Остальные закладки окна заполняются автоматически. Их содержание приводится на рис. 51–53.

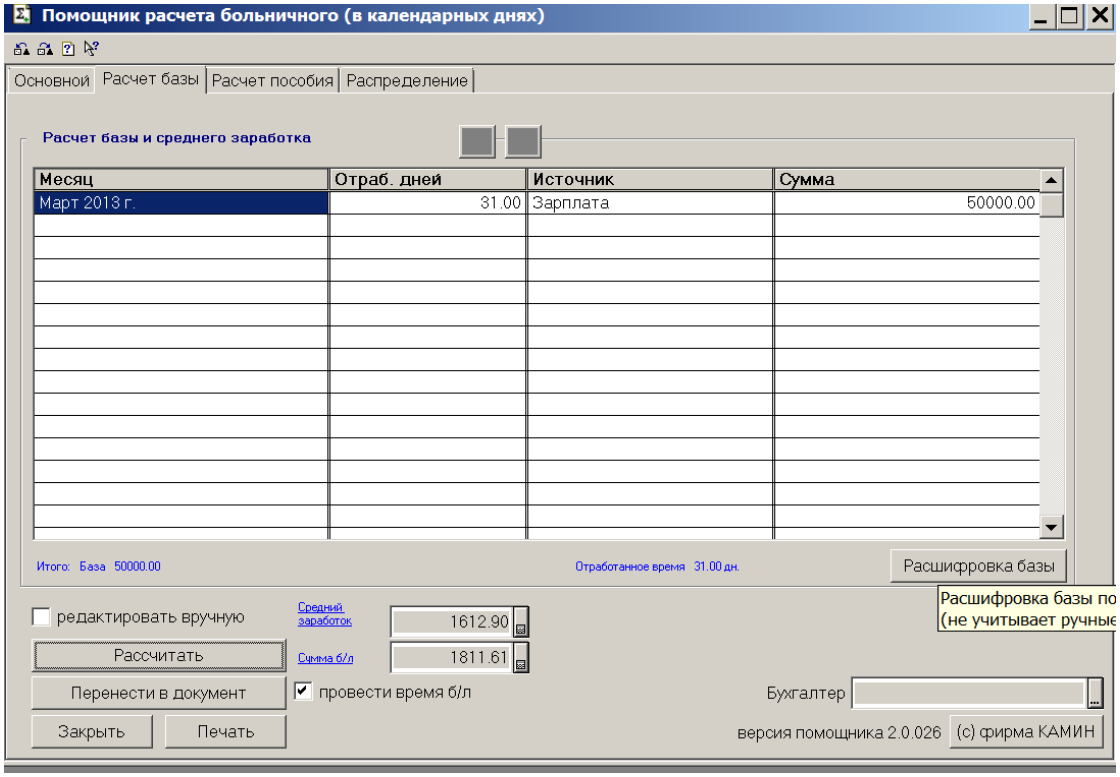


Рис. 51. Окно «Помощник расчета больничного листа»: Закладка «Расчет базы».

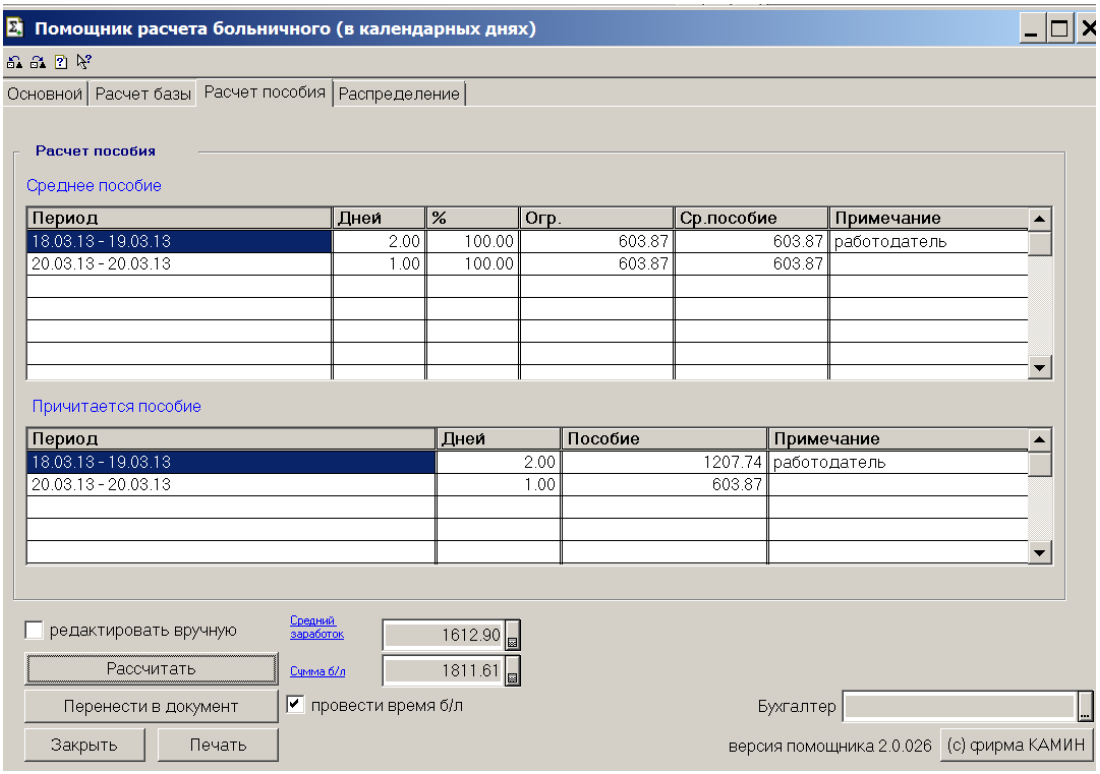


Рис. 52. Окно «***Помощник расчета больничного листа***»: Закладка «***Расчет пособия***».

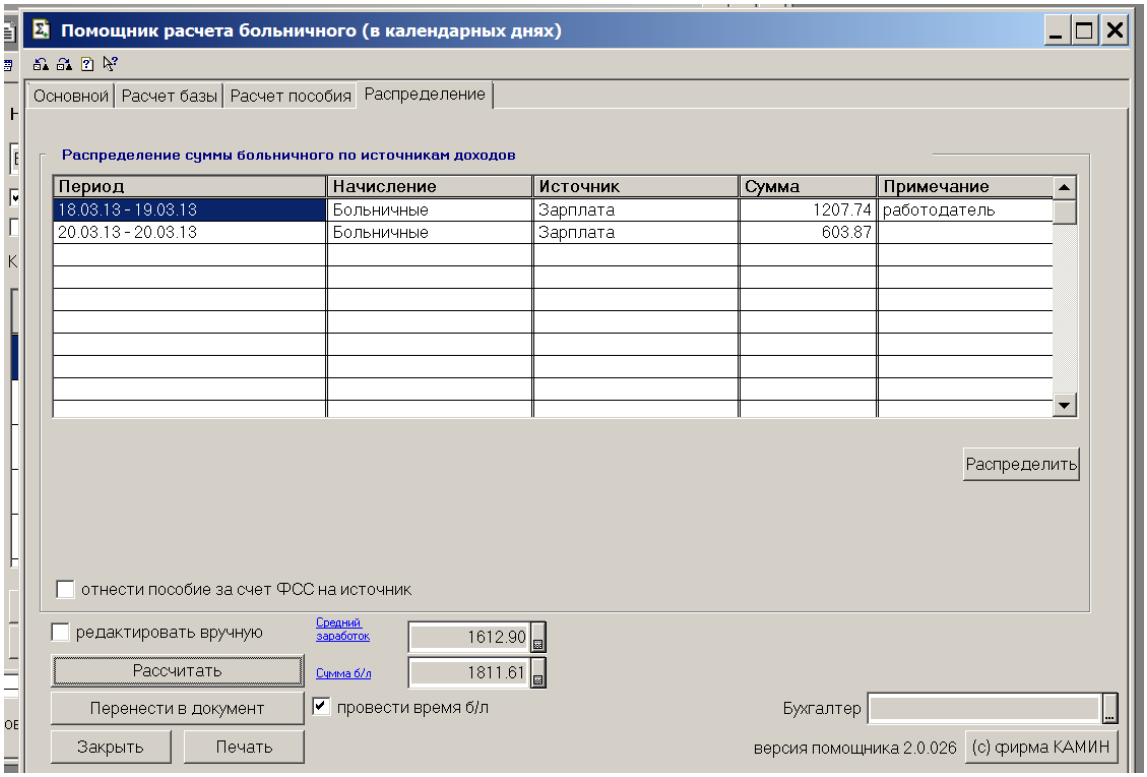


Рис. 53. Окно «Помощник расчета больничного листа»: Закладка «Распределение».

Нажать ***Перенести в документ, ОК, Да***.

Согласно подписанного руководством заявлению Терехова О. П. ему должен быть предоставлен отпуск на 4 дня с 25.03.13 по 28.03.13.

Для его оформления:

- в «***Журнале документов Общий***» в разделе ***Начисления*** нажать ***По среднему*** выбрать начисление ***Отпуск очередной***.

В окне «***Начисление по среднему***»:

- указать № документа;

- дата документа **28.02.текущий год;**

- выбрать сотрудника Терехова О. П.;

- поставить знак ☑ использовать Помощник – ***Оплата по среднему заработку***;

- нажать ***Выполнить***.

В окне ***Помощник расчета по среднему*** указать:

- **Приказ № 2**, от **28.02.текущий год**;

- в разделе ***Основной отпуск*** указать *Период отпуска* – с 25.03.13 по 28.03.13;

- оплатить 4 дн. (должно заполниться автоматически);

- ***расчетный период*** 1 мес., Март 2013 … Март 2013 г.;

- поставить ☑ в поле ***анализировать период начисления***;

- в поле ***Выбирать начисления с*** указать начало и конец месяца;

- нажать ***Рассчитать***.

На рис. 54 показаны результаты ввода данных.

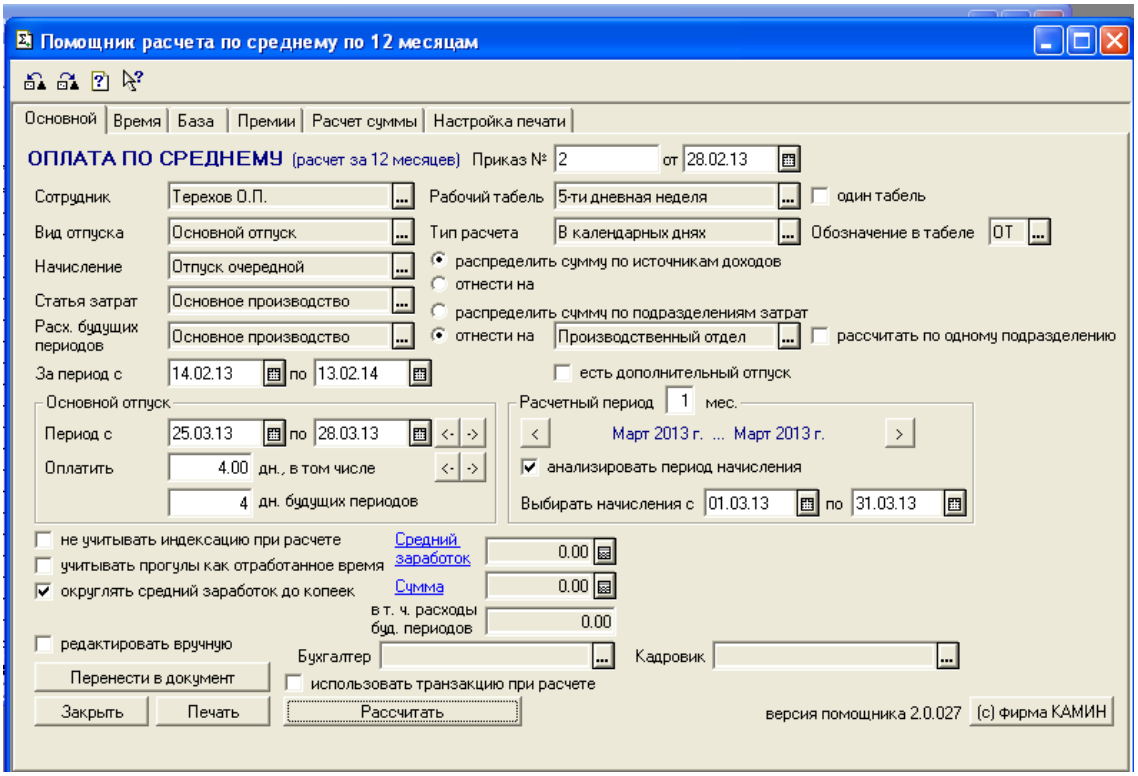


Рис. 54. Окно «***Помощник расчетов по среднему***»: закладка «***Основной***».

На закладке «***Время***» - просмотреть содержимое столбцов *Норма, Отраб. время, Норма календ., Отраб.календ., Расч.время;*

Перейти на закладку «***База***».

Здесь необходимо вручную ввести начисляемую сумму отпускных. Отпускные начисляются исходя из средней заработной платы в предыдущем месяце. Согласно табелю за февраль Терехову О. П. начислено 5789,47 руб.

Эту сумму мы и должны ввести.

Для этого:

- поставить галочку на опцию «Редактировать вручную»;

- установить курсор в колонку «Сумма» и выполнить двойной щелчок;

- ввести указанную сумму в появившемся окне.

- кнопку «***Рассчитать***» - не нажимать»!

Перейти на закладку «***Расчет суммы***» и убедиться в том, что появилась рассчитанная сумма отпускных.

Вернуться на закладку «***Основной***» - рассчитанная сумма должна появиться и здесь.

Индексация заработной платы

1) Для отражения изменений ставок и окладов для списка сотрудников предназначен документ ***Изменение ставок и окладов***. Если поставить флажок в поле "***Индексация***" под табличной частью, то в последующем при расчете отпускных средний заработок, приходящийся на месяцы, предшествующие месяцу повышения зарплаты, будет увеличиваться на коэффициент повышения оклада (тарифа) конкретного сотрудника (соотношение новой и старой ставки).

Выполнить команды:

Документы > Кадровые > Изменение ставок

В окне ***Индексация***:

- указать № документа - **1**;

- Приказ – **101-УО** от **01.04.13**;

- С **01.04.13,** увеличить в **1,1** раза (10%);

- поставить ☑ *округлять в большую сторону* и *индексировать все должности*;

- нажать ***Изменить ставки должностей*** и ***Заполнить***.

В окне ***Помощник подбора сотрудников:***

- поставить ◉ *Все предприятие и ФИО*;

- поставить ☑ в полях штатные сотрудники предприятия за период – ***до конца года***, основные, совместители;

- нажать ***ПОДОБРАТЬ***.

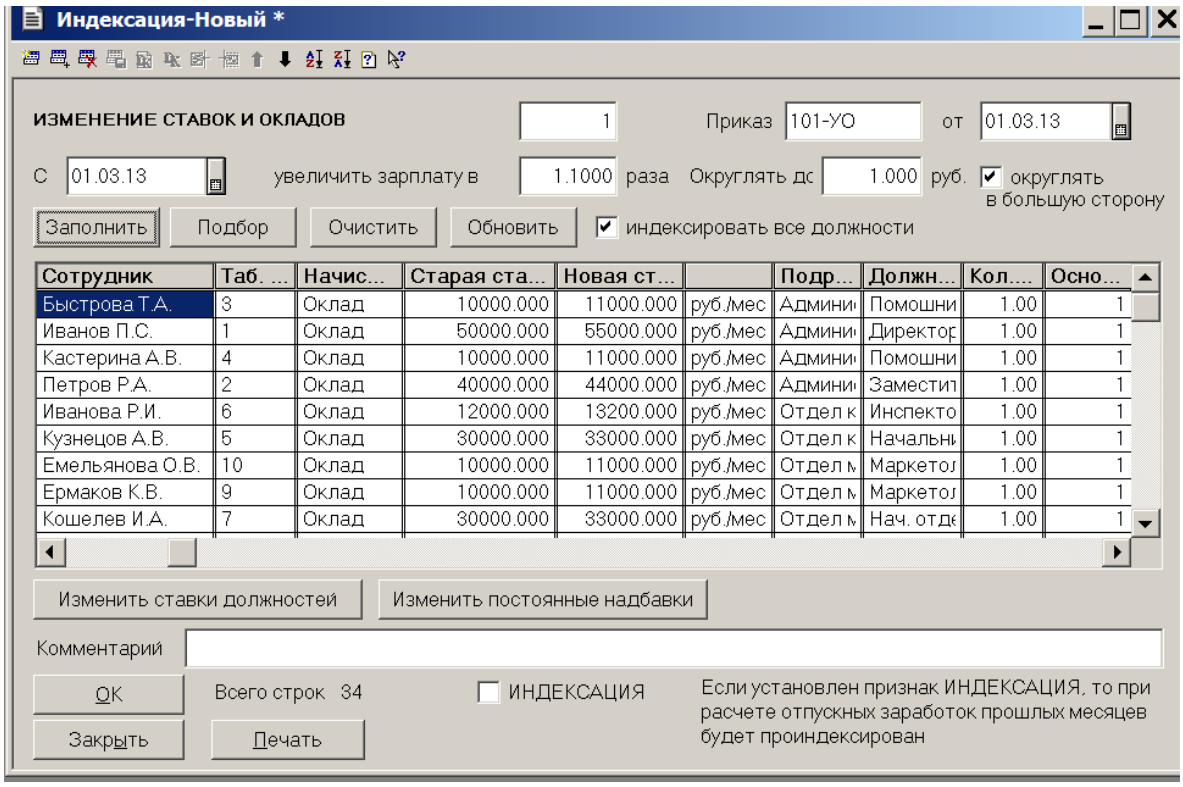


Рис.55. Документ ***Изменение ставок и окладов***.

Нажать ***Печать*** (для просмотра экранной формы документа Изменение окладов и ставок), ***ОК, Да***.

Увольнение

Уволить рабочего по собственному желанию с 08.04.текущий год.

Документ ***Увольнение*** предназначен для отражения факта увольнения сотрудника с предприятия. Нужно вводить после последнего начисления работнику, увольняющемуся с предприятия.

В окне *журнал документов* ***Общий*** в разделе ***Кадровые*** нажать ***Уволить.*** В окне документа **Увольнение** заполнить все поля – дата, в поле ***Уволить*** выбрать сотрудника, в поле ***согласно статье*** выбрать с помощью кнопки ... в справочнике Элементы классификаторов выбрать двойным щелчком ***Трудовой кодекс,*** поле Прекратить действие трудового договора от указать ***дату и № приема на работу***, Основание - ***заявление сотрудника, ОК, Да.***

<u>Расчетные листы</u>

В ***журнале документов Общий*** в разделе ***Внешние отчеты и обработки***, в окне ***Справочник: Внешние отчеты (Выбор)***, открыть папку ***Отчеты по со-***

труднику, нажать ***Расч.листы,*** указать период, поставить ☑ только за указанный период, по всему предприятию, ФИО, **Сформировать** (рис.62).

<u>Свод универсальный</u>

В ***журнале документов Общий*** в разделе ***Внешние отчеты и обработки*** нажать ***Своды,*** выбрать ***Свод универсальный***, указать период, поставить ☑ только за указанный период, по всему предприятию, НАЧИСЛЕНИЯ, УДЕРЖАНИЯ, САЛЬДО КОНЕЧНОЕ, ВЫПЛАЧЕНО, ***Сформировать***.

Приложение 2

АНКЕТА-ТЕСТ

«Самооценка уровня сформированности мотивационного компонента у будущих менеджеров персоналу

В данной анкете Вам будут предложены характеристики по десятибалльной шкале. Пожалуйста, определите выбранный уровень и обведите наиболее подходящий балл:

1. Заинтересованы ли Вы в достижении профессионального успеха? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

2. Испытываете ли Вы потребность в получении знаний, умений и навыков в области ИКТ для повышения качества профессиональной деятельности? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

3. Имеется ли у Вас потребность в непрерывном образовании в области использования ИКТ? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

4. Стремитесь ли Вы к самообразованию в области использования ИКТ? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

5. Интересно ли Вам изучать возможности использования ИКТ в профессиональной деятельности? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

6. Стремитесь ли Вы к личностному саморазвитию в области ИКТ? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

7. Если у Вас потребность в самореализации в области ИКТ? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

8. Хотели бы Вы повышать профессиональную квалификацию с помощью дистанционных технологий? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

9. Интересно ли Вам обучение по программам профессиональной подготовки с помощью сети Интернет? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

10. Стремитесь ли Вы добиться профессионального успеха? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

11. Хотелось ли бы Вам изучить возможности использования дистанционных технологий в профессиональной деятельности? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

12. Заинтересованы ли Вы в профессиональном совершенствовании в области использования ИКТ? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

13. Если ли у Вас потребность в использовании стандартного программного обеспечения, предназначенного автоматизировать профессиональную деятельность (компоненты интегрированных офисных пакетов, программы-планировщики, службы мгновенных сообщений)? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

14. Хотели бы Вы пользоваться специализированным программным обеспечением, предназначенным автоматизировать профессиональную деятельность («КонсультантПлюс», «КАМИН:Расчет заработной платы», «1С:Зарплата и управление персоналом 8», «Project Expert»)? (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10).

Обработка данных

№ п/п	*Уровень сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности*	*Сумма баллов*
1.	Низкий	0-60
2.	Средний	61-100
3.	Высокий	101-140

Ф. И. О.:
Курс, группа:
Дата:

Благодарим Вас за участие!