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

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Чебоксары – 2014

Работа выполнена на кафедре информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический
университет им. И. Я. Яковлева»

Научный руководитель	**Лавина Татьяна Ароновна,** доктор педагогических наук, профессор
Официальные оппоненты	**Босова Людмила Леонидовна,** доктор педагогических наук, доцент, главный научный сотрудник ФГАУ «Федеральный институт развития образования», г. Москва
	Речнов Алексей Владимирович, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры математических и инструментальных методов экономики АНО ВПО ЦС РФ «Российский университет кооперации» Чебоксарский кооперативный институт (филиал)
Ведущая организация	ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

Защита состоится 01 декабря 2014 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.300.01 при ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» по адресу: 428000, Чувашская Республика, г. Чебоксары, ул. К. Маркса, 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».

Электронная версия автореферата размещена на сайте ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации http://vak2.ed.gov.ru и на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» http://www.chgpu.edu.ru.

Автореферат разослан ___ _____ 2014 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор педагогических наук, профессор И. В. Павлов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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 человеческой деятельности предъявляет новые требования к высшему профессиональному образованию. В сложившихся условиях одной из основных проблем высшего профессионального образования является подготовка выпускников, способных ориентироваться в информационном потоке, эффективно использовать ИКТ, в том числе различные источники информации, средства автоматизации работы с информацией в предстоящей профессиональной деятельности.

Повсеместное использование ИКТ становится важным аспектом профессиональной деятельности менеджера по персоналу, поэтому перед высшими учебными заведениями в качестве одной из важнейших 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 его успешность, конкурентоспособность, в том числе 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 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.

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 показал, что исследование проблемы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий ве-

дется в различных направлениях. Большинство научных работ и публикаций посвящено структуре, этапам, средствам формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих специалистов различных направлений и профилей: Л. П. Грищенко, О. А. Козлов, М. И. Коваленко, И. Ю. Лепешинский, Т. В. Панкова, С. В. Юнов и др.

Вопросы теории и методики профессионального образования в области информационных и коммуникационных технологий подробно рассматривали: О. А. Козлов, А. А. Кузнецов, Т. А. Лавина, М. П. Лапчик, И. В. Роберт и др. Авторы раскрывают различные аспекты подготовки специалистов различных специальностей и профилей в области использования информационных и коммуникационных технологий, предлагают различные пути решения проблем формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий. Однако, ими не затронуты вопросы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий 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 компетентности в области информационных и коммуникационных технологий, решение которой позволит будущим 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 рассматриваются основные педагогические цели и содержание предметной подготовки будущих менеджеров по персоналу.

Вопросами подготовки студентов в области информационных и коммуникационных технологий 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 рассматривают: Л. Л. Босова, Я. А. Вагграменко, О. А. Козлов, А. А. Кузнецов, Т. А. Лавина, М. В. Лапенок, Л. П. Мартиросян, В. А. Поляков, И. В. Роберт и др.

Анализ содержания Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «Бакалавр») позволяет нам говорить о формальном подходе к вопросу формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу, поскольку в содержание подготовки включены вопросы общего характера, тогда как специфическим возможностям использования информационных и коммуникационных технологий 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 компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу.

Анализ состояния проблемы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу позволяет утверждать, что остается недостаточно изученной проблема подготовки студентов к использованию специализированного программного обеспечения, в зависимости от уровня принятия кадрового решения и степени доступа к профессионально-значимой информации, выпускники вуза недостаточно подготовлены к использованию информационных и коммуникационных технологий в своей будущей профессиональной деятельности. Кроме того, недостаточно разработаны теоретические и методические подходы к организации процесса формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущего менеджера по персоналу в части вопросов отбора содержания подготовки студентов к использованию информационных и коммуникационных технологий в 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 менеджеров по персоналу, определены критерии, их показатели и уровни сформированности компетентности в области инфор-

мационных 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 кадрового 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 у 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 эмпирического и теоретического в научном исследовании; концепция информатизации образования.

Теоретическую основу исследования составили работы в области:

– педагогики и психологии, направленные на оптимизацию процесса 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, А. М. Зобов, 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, Е. В. Бурмистрова, И. Г. Захарова, М. И. Коваленко, О. А. Козлов, К. К. Колин, Т. А. Лавина, Т. А. Макарчук, Л. П. Мартиросян, И. В. Роберт, С. А. Стариков, Т. Ш. Шихнабиева и др.;

– теории и практики использования 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, А. Я. Кибанов, 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») (от 24 декабря 2010 г. № 2073).

Для решения выдвинутых задач исследования нами использовались следующие **методы исследования:** теоретические (изучение психологической, педагогической, справочной, специализированной литературы, нормативной документации по теме исследования, учебных планов, рабочих учебных 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.

Исследования проводились 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 проблемы 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 компетентности в области информационных и коммуникационных технологий 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 полученных материалов; проверку научно-методических выводов полученных в процессе проведения эксперимента.

Третий этап (2013–2014 гг.) *итоговый*. Этот этап заключался в обработке и обобщении результатов проведенного педагогического эксперимента; уточнении экспериментальных данных; формулировании выводов; оформлении материалов и результатов исследования в виде 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 специализированных сайтов; автоматизация тестирующих и диагностирующих методик с целью соответствия персонала требованиям организации; дистанционное обучение сотрудников организации по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с помощью сети Интернет и др.); специалиста по кадровому делопроизводству (автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности; автоматизация кадрового делопроизводства; формирование различных баз данных путем ввода информации в стандартные формы ввода).
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 информационных и коммуникационных технологий в процессе принятия менеджером по персоналу обоснованных кадровых 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 полученные в ходе исследования результаты вносят определенный вклад в теорию и методику профессионального образования. В диссертации выявлены направления использования 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; 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 результаты исследования докладывались и получали положительные оценки на заседаниях кафедры информационных технологий, научных семинарах, научно-практических конференциях различного ранга: международные – «Фундаментальные и прикладные проблемы механики деформируемого твердого тела, математического моделирования и информационных технологий» (Чебоксары, 12–15 августа 2013 г.); всероссийские с международным участием – «Научно-методические проблемы использования информационных технологий в системе профессионального образования» (Чебоксары, 25 ноября 2009 г.); всероссийские – 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.), «Информаци-

онные 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.); межрегиональные – 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 отражены в публикациях, 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 кадровых 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 кадровых решений в зависимости от выполняемых функций; характеристика уровней сформированности компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу (низкий, средний, высокий).

4. Эффективность формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу обеспечивается реализацией следующих педагогических условий:

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

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, его научная значимость; определена проблема, цель, объект и предмет исследования; сформулированы гипотеза и задачи исследования; представлены методологическая и теоретическая основы, методы исследования; раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов; приведены сведения об апробации и внедрении результатов педагогического эксперимента; сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу» анализируется состояние рассматриваемой проблемы в педагогической науке и практике; выявляются направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу; рассматриваются понятия «компетентность»

(В. И. Байденко, В. В. Батышев, Г. Вайлер, А. А. Вербицкий, И. А. Зимняя, Я. И. Лефстед, А. К. Маркова, А. В. Хуторской, В. Чинапах и др.), анализируется понятие «ИКТ-компетентность» (Т. А. Лавина, М. Б. Лебедева, И. В. Роберт, О. Н. Шилова и др.); раскрывается сущностно-содержательная характеристика ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу; определяются критерии, их показатели и уровни сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу; теоретически выявляются педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу.

В данном разделе диссертации показано, что в зависимости от уровня принятия кадрового решения и степени доступа к профессионально-значимой информации выделяются 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.

Анализ профессиограммы менеджера по персоналу позволил охарактеризовать выделенные должности сотрудников кадровой службы организации. В функциональные обязанности *директора по персоналу,* при выполнении которых использование ИКТ приобретает решающую роль, входит определение потребности в персонале; организация 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 деловой карьеры сотрудников организации. 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.

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. Для *директора по персоналу:* 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. Для *менеджера*

по развитию и обучению персонала: 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. Для *специалиста по кадровому делопроизводству:* автоматизация процесса подготовки специализированной отчетности для органов государственного управления и социальных фондов в соответствии с законодательными и нормативными требованиями; автоматизация 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.

Выявленные направления 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 учебных версий в вузе.

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

Идеи компетентностного подхода при подготовке специалиста: Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, Т. А. Лавина М. И. Лукьянова, И. В. Роберт, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской и др.; анализ трудов по теории и практике использования ИКТ в деятельности по управлению кадрами: И. Е. Говядкин, Ю. Н. Кисляков, И. А. Юрасов и др.; по подготовке будущих менеджеров по персоналу: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина, П. В. Журавлев, С. А. Карташов, В. В. Музыченко, Ю. Г. Одегов и др., а также определения понятий «компетентность»: В. И. Байденко, В. В. Батышев, В. А. Болотов, Г. Вайлер, А. А. Вербицкий, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, В. А. Кальней, Дж. Равен, Ю. Т. Татур, А. В. Хуторской, и др.; «ИКТ-компетентность»: Т. А. Лавина, Г. И. Попова, Е. Г. Пьяных, И. В. Роберт, К. С. Ханова, и др. позволили 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 кадровых решений менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых функций.

Нами были определены критерии: *мотивационный, когнитивный и деятельностный,* их показатели, позволяющие оценить уровень *(низкий, средний, высокий)* 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: Показатели: 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 автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.	– 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 автоматизации процессов прогнозирования кадровой потребности, диагностики кадрового потенциала организации, автоматизации кадрового делопроизводства и др.	– 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: Показатели: знания возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.		
– имеет представление о соста-	– обладает базовыми знаниями	– в достаточном объеме владеет

ве, 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.	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; – владеет базовыми знаниями о возможностях использования справочно-правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») для решения различных вопросов в области нормативных и законодательных актов.	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», «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 кадровых 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 повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера по персоналу; – владеет навыками использования специализированного программного обеспечения	– 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 со специализированным программным обеспечением («1С:Зарплата и

	(«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.).	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.).

Изучение литературы по рассматриваемой теме исследования, анализ образовательного процесса в вузе, собственная педагогическая деятельность позволили нам сформулировать *педагогические условия*, реализация которых способствует эффективному формированию ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу: реализация модульной структуры содержания подготовки будущих менеджеров по персоналу, отражающие уровень принятия кадрового решения и основные должностные обязанности, выполнение которых может быть автоматизировано с использованием ИКТ; создание информационно-коммуникационной среды, в состав которой включены система дистанционного обучения, программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу; подготовка преподавателей специальных дисциплин к использованию возможностей дистанционных технологий в процессе обучения менеджеров по персоналу (на примере системы дистанционного обучения «Moodle»).

Во второй главе «Экспериментальная работа по формированию компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу» раскрывается содержание, методика проведения педагогического эксперимента; описывается процесс экспериментальной работы по проверке эффективности предложенных педагогических условий; анализируются результаты педагогического эксперимента на основе статистической обработки данных.

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 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 (после определения однородности групп) участвовали две группы студентов: экспериментальная группа (ЭГ) – 23 студента и контрольная группа (КГ) – 25 студентов. В качестве методов для определения уровня сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров нами были выбрано: анкетирование (для проверки уровня сформированности мотивационного компонента), тестирование (для проверки уровня

сформированности когнитивного компонента) и оценка качества комплексного задания (для проверки уровня сформированности деятельностного компонента).

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 критериев для выделения уровней сформированности ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу нами была выбрана классификация 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 α = 0,05 и числе степеней свободы f, равном $f = m - 1$.

На констатирующем этапе для мотивационного критерия рассчитанное значение критерия $(\chi^2)_{расч}$ = 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 не имеется (Рисунки 1, 2).

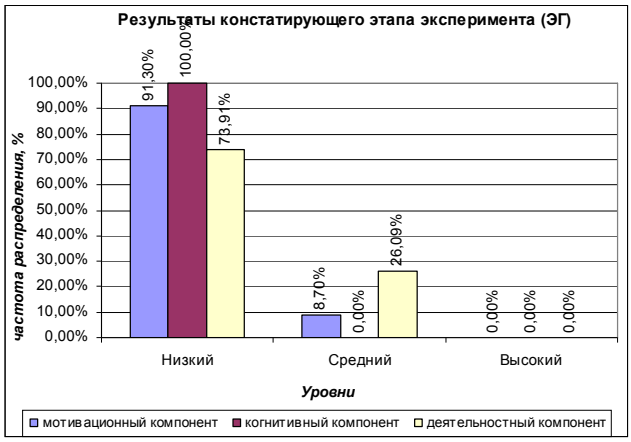

Рисунок 1. Первоначальный уровень сформированности компонентов ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу (ЭГ)

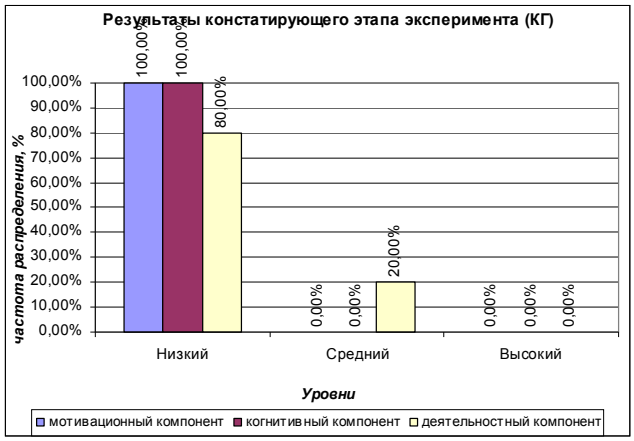

Рисунок 2. Первоначальный уровень сформированности компонентов ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу (КГ)

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

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

быть автоматизировано с использованием ИКТ.

Разработанные структура, содержание и методическое обеспечение дисциплины «Информационные технологии в управлении персоналом» включали следующие 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 включал 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).

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; использования нормативно-правовой и справочной информации.

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 области ИКТ происходит в условиях функционирования информационно-коммуникационной среды вуза (Т. А. Лавина, И. В. Роберт и др.), создание которой необходимо для более успешного изучения разработанной нами дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом». В состав информационно-коммуникационной среды включен дистанционный курс, разработанный в поддержку дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом», изучение которого предполагает широкое использование специализированного программного обеспечения, доступ к которому необходимо обеспечить в рамках среды, кроме того, дистанционный курс позволил 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.

Таким образом, в процессе изучения дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом» (в условиях информационно-коммуникационной среды вуза, созданной на основе локальной сети педагогического университета) студенты могли 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) зависел от введенного логина и пароля; между студентом (группой студентов) и информационным ресурсом. Преподаватель в процессе изучения студентами дисциплины «Информационные и коммуникационные технологии в управлении персоналом» мог осуществлять взаимодействие как с одним студентом, так и с группой студентов, а также со средствами ИКТ и имел доступ к локальным и распределенным ресурсам.

В состав информационно-коммуникационной среды включено программное обеспечение, необходимое для автоматизации профессиональной деятельности менеджера по персоналу: 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.).

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

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 учебном процессе.

Подготовка преподавателей специальных дисциплин ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» к организации дистанционного обучения проходила в три этапа.

Первый этап подготовки – ознакомление с основами теории использования технологий дистанционного обучения для организации обучения студентов (этапы внедрения, возможности систем дистанционного обучения и т. д.).

Второй этап подготовки преподавателей включал 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.

Третий этап подготовки – создание преподавателями интерактивного курса 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.*

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

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

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

Результаты повторной диагностики студентов свидетельствуют о том, что к концу эксперимента в экспериментальной и контрольной 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 – $(\chi^2)_{расч}$ = 33,43 и по деятельностному – $(\chi^2)_{расч}$ = 13,22. Ярко выраженная положительная динамика прослеживается в экспериментальной группе, когда как в контрольной группе изменения не столь значительны (Рисунки 3, 4).

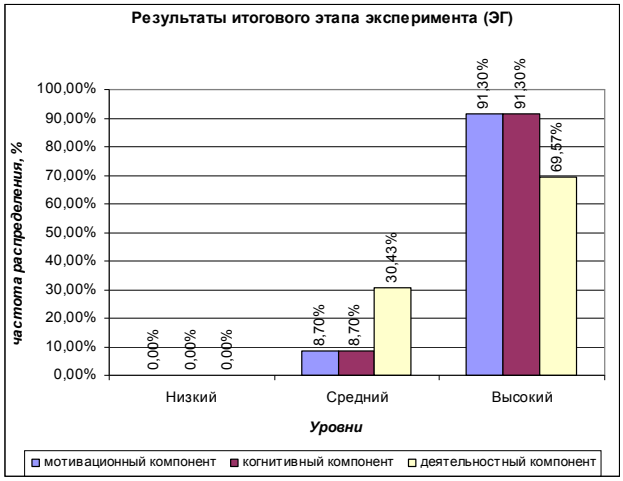

Рисунок 3. Результаты итогового этапа эксперимента в экспериментальной группе (ЭГ)

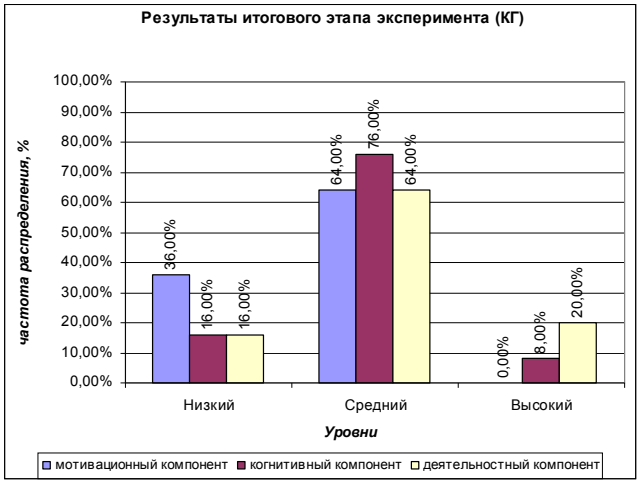

Рисунок 4. Результаты итогового этапа эксперимента в экспериментальной группе (КГ)

Таким образом, проведенное исследование доказало, что предложенные педагогические условия в полной мере обеспечивают необходимый уровень сформированности компетентности в области ИКТ у будущих менеджеров по персоналу. Это позволяет сделать следующие **выводы:**

1. В диссертационной работе выявлены направления использования ИКТ в профессиональной деятельности менеджера по персоналу в зависимости от выполняемых им функций: 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. Раскрыты сущность и содержание ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу как интегративная профессионально-личностная характеристика, включающей 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 кадровых решений менеджера по персоналу 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 кадрового решения и основные должностные обязанности, выполнение которых, могут быть автоматизированы 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 соответствии 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.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях.

Статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. Яруськина, Е. Т. ИКТ-компетентность будущих менеджеров по персоналу / Е. Т. Яруськина // Открытое и дистанционное образование. – 2013. – № 3 (51). – С. 35–39 (0,31 п.л.).

2. 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 (0,38 п.л.).

3. 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 (0,22 п.л.).

Публикации в других научных изданиях:

4. Гаджиева Е. Т. Использование СУБД в управлении персоналом организации / Е. Т. Гаджиева // Автоматизированные информационные системы в экономике : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2009. – С. 36–39 (0,25 п.л.).

5. Гаджиева, Е. Т. Реализация возможностей Microsoft Access в экономике / Е. Т. Гаджиева // Научно-методические проблемы использования информационных технологий в системе профессионального образования : материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Чебоксары 25 ноября 2009 г. : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2010. – С. 19–26 (0,50 п.л.).

6. Гаджиева, Е. Т. Становление понятий «компетентность» и «компетенция» в современной педагогической науке и практике / Е. Т. Гаджиева // Информатизация образования: региональный аспект : материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 11 февраля 2010 г. : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2010. – С. 31–35 (0,31 п.л.).

7. Гаджиева, Е. Т. Актуальность применения СУБД менеджерами организаций / Е. Т. Гаджиева, Т. Т. Пономарева // Материалы научно-практической конференции Чебоксарского института экономики и менеджмента Санкт-Петербургского государственного политехнического университета в рамках Дней науки : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2010. – С. 283–287 (0,25 п.л.).

8. Гаджиева, Е. Т. Место дистанционного обучения в современном образовательном процессе / Е. Т. Гаджиева // Проблемы применения информационных технологий в системе профессионального образования : сб. науч. ст. – Чебоксары, 2010. – С. 10–16 (0,44 п.л.).

9. Гаджиева, Е. Т. Использование систем управления базами данных менеджерами предприятий / Е. Т. Гаджиева, Т. Т. Пономарева // Информационные и коммуникационные технологии в экономическом образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 10 марта 2010 г. : сб. науч. тр. – Чебоксары, 2010. – С. 79–84 (0,32 п.л.).

10. 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 (0,50 п.л.).

11. Гаджиева, Е. Т. Обучение для тех, кто высоко ценит свое время: дистанционное обучение / Е. Т. Гаджиева // Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании : материалы III Межрегион. науч.-практ. конф., Сыктывкар 20–21 апреля 2011 г.) : сб. науч. тр. – Сыктывкар, 2011. – Вып. 3. – С. 140–144 (0,63 п.л.).

12. Гаджиева, Е. Т. Сущность дистанционного обучения студентов специальности «Управление персоналом» / Е. Т. Гаджиева // Модернизация, инновации и актуальные проблемы экономики : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 27–28 апреля 2011 г. : сб. науч. тр. – Чебоксары, 2011. – С. 204–206 (0,38 п.л.).

13. Гаджиева, Е. Т. Компетентность будущих менеджеров по управлению персоналом в области информационных и коммуникационных технологий / Е. Т. Гаджиева // Научно-информационный вестник докторантов, аспирантов, студентов. – 2012. – № 1 (18). – С. 30–35 (0,38 п.л.).

14. Гаджиева, Е. Т. Компетентность студентов, обучающихся по специальности «Управление персоналом» в области ИКТ / Е. Т. Гаджиева // Информационные тех-

нологии в науке и образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 6–7 апреля 2012 г. : сб. тр. – М. ; Чебоксары, 2012. – С. 30–32 (0,19 п.л.).

15. Гаджиева, Е. Т. Опыт разработки и применения дистанционных курсов на примере системы дистанционного обучения Moodle / Е. Т. Гаджиева // Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании : материалы IV Межрегион. науч.-практ. конф., Сыктывкар 25–26 апреля 2012 г. : сб. науч. тр. – Сыктывкар, 2012. – Вып. 4. – С. 68–69 (0,25 п.л.).

16. Яруськина, Е. Т. Совершенствование деятельности менеджеров по персоналу на основе реализации возможностей информационных и коммуникационных технологий / Е. Т. Яруськина // Информационные и коммуникационные технологии в науке и образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф. : сб. тр. – Чебоксары, 2012. – С. 136–142 (0,44 п.л.).

17. Яруськина, Е. Т. Исследование возможностей системы дистанционного обучения Moodle / Е. Т. Яруськина // Фундаментальные и прикладные проблемы механики деформируемого твердого тела, математического моделирования и информационных технологий : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Чебоксары 12-15 августа 2013 г. : в 2 ч. Ч. 2. Математическое моделирование и информационные технологии. – Чебоксары, 2013. – С. 152–155 (0,5 п.л.).

18. Яруськина, Е. Т. Краткий обзор возможностей системы дистанционного обучения MOODLE / Е. Т. Яруськина // Современные аудиовизуальные и информационные технологии в образовании : материалы V Межрегион. науч.-практ. конф., Сыктывкар 24–25 апреля 2013 г. : сб. науч. тр. – Сыктывкар, 2013. – Вып. 5. – С. 55–57 (0,38 п.л.).

19. Яруськина, Е. Т. Возможности использования информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности менеджеров по персоналу / Е. Т. Яруськина // Информационные технологии в науке и образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 25–26 апреля 2013 г. : сб. тр. – М ; Чебоксары, 2013. – С. 24–26 (0,19 п.л.).

20. Яруськина, Е. Т. Педагогические условия формирования ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу / Е. Т. Яруськина // Информационные технологии в науке и образовании : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Чебоксары 25–26 марта 2014 г. : сб. тр. – М ; Чебоксары, 2014. – С. 48–50 (0,19 п.л.).

Автореферат разрешен к печати диссертационным советом
Д 212.300.01 при ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный
педагогический университет им. И. Я. Яковлева» 27.09.2014 г.

Подписано в печать ___.___.2014 г. Формат 60x84/16.
Бумага писчая. Печать оперативная.
Усл. печ. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № ___

Отпечатано в отделе полиграфии
ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический
университет им. И. Я. Яковлева»
428000, Чебоксары, К. Маркса, 38