

ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ БАКАЛАВРОВ МЕНЕДЖМЕНТА К ОСВОЕНИЮ ПРОФЕССИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ASSESSMENT OF BACHELORS' OF MANAGEMENT ABILITY FOR TRAINING IN THE SPHERE OF PERSONNEL MANAGEMENT

УДК 37.015.324.2

DOI: 10.153/PEMW20170319

Е. В. Балганова, Н. Н. Богдан

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, Новосибирск, Российская Федерация

Аннотация. Изложены результаты изучения готовности бакалавров менеджмента к освоению профессиональной деятельности и компетенций в сфере управления персоналом. Теоретическое исследование привело к выделению компонентов готовности к освоению профессиональной деятельности. Психолого-педагогическое исследование первокурсников позволило выявить недостаточный уровень сформированности предпосылок к овладению профессией, обусловленных низкой информированностью о характере и содержании труда специалистов по управлению персоналом, недостаточной значимостью доминирующих ценностей и профессионально важных качеств, незрелой направленностью личности, что обуславливает необходимость целенаправленной работы в данном направлении.

Ключевые слова: бакалавры менеджмента, управление персоналом, готовность к освоению профессии, формирование личностно-профессиональных компетенций.

Для цитаты: Балганова Е. В., Богдан Н. Н. Оценка готовности бакалавров менеджмента к освоению профессии в сфере управления персоналом // Профессиональное образование в современном мире. 2017. Т. 7., № 3. С. 1274–1278.
DOI: 10.153/PEMW20170319

Balganova, E. V., Bogdan, N. N.

Siberian Institute of Management – branch of RANEP, Novosibirsk, the Russian Federation

Abstract. The paper highlights the results of research devoted to Bachelors of Management abilities for studying and mastering competencies in the sphere of personnel management. The theoretical research has led to shifting the components of abilities and skills necessary for professional activity. Psychological and pedagogical research carried out on the first-year students has revealed insufficient level of prerequisites built for mastering skills and competencies necessary for the profession. These prerequisites are caused by insufficient information about the nature and specifics of a manager's tasks and duties; insufficient significance and relevance of values and professional skills and immature personality of a student. All mentioned above resulted in the matter of focusing on these aspects.

Key words: Bachelors of management, personnel management, abilities for profession, formation of personal and professional competences.

For quote: Balganova, E. V., Bogdan, N. N.. Assessment of readiness bachelors of management to training of a profession in the sphere of personnel management. *Professionalnoye obrazovaniye v sovremennom mire* = Professional education in modern world, 2017, vol 7. no 3., pp. 1274–1278.
DOI: 10.153/PEMW20170319

Введение. В настоящее время все большее значение придается качеству образования. При этом на качество высшего образования, подготовку квалифицированного специалиста немаловажное влияние оказывает потенциал абитуриента, характеристики самого обучающегося [1–3].

Известно, что результативность профессиональной подготовки студентов определяется отношением к выбранной профессии и вытекает из представлений об ее ценности, личной и социальной значимости. Отмечается, что у многих выпускников школ при поступлении в вуз уже сформированы профессиональные предпочтения и требуемые личностные качества, которые должны стать основой для формирования профессиональной идентичности

Постановка задачи. Однако, как показывает реальная практика, далеко не все студенты осведомлены о специфике приобретаемой профессии, что отрицательно сказывается на результатив-

ности освоения профессии, особенно на начальном этапе. Кроме того, у многих из них, выбравших профессию под влиянием случайных факторов, оказываются не сформированными предпосылки развития профессионально важных качеств. Это приводит к необходимости на 1-м курсе изучать личностно-профессиональную готовность к освоению профессии с тем, чтобы своевременно корректировать представления студентов о будущей профессии и целенаправленно формировать необходимые для ее освоения характеристики.

Методология и методика исследования. Целью предпринятого нами исследования являлось определение уровня готовности студентов к освоению выбранной профессии в связи с необходимостью выявить и оценить степень сформированности предпосылок к развитию профессиональных и особенно профессионально-личностных компетенций. В исследовании принимали участие 108 студентов 1-го курса очного отделения, обучающиеся по направлению подготовки «Управление персоналом» в Сибирском институте управления – филиале РАНХиГС. Достижение поставленной цели предполагало решение следующих задач.

1. Определение компонентов готовности и оценивание уровня сформированности предпосылок к формированию компетенций.

В рамках решения первой задачи на основе анализа ряда психолого-педагогических исследований определена структура готовности к освоению компетенций, включающая в себя взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты: личностно-целевой, информационно-гностический, рефлексивно-оценочный, а на их основе установлены уровни сформированности готовности к освоению компетенций: высокий, средний, низкий.

Личностно-целевой компонент является одним из важнейших компонентов общей готовности к освоению компетенций, детерминирующей поведение и профессиональную деятельность будущего специалиста, поскольку соединяет множество функциональных и смысловых образований: внутреннюю организацию способностей, отношение к себе и профессии, ее содержанию, целям и способам их достижения, определенность профессионального выбора, мотивы, установки, направленность и др.

Информационно-гностический компонент отражает степень готовности и стремление искать и перерабатывать информацию о профессии; степень овладения знаниями, умениями и навыками для освоения выбранной профессии; сформированности умений прогнозировать будущую профессиональную деятельность, моделировать сложные трудовые ситуации с учетом особенностей профессии.

Рефлексивно-оценочный компонент отражает наличие комплекса знаний и умений, способствующих осмыслению сущности и специфики, особенностей и условий профессиональной деятельности, требований к личности, оценки своих возможностей, качеств, способностей и др.

Степень сформированности (или уровень его развития) каждого из названных компонентов может быть оценена по ряду показателей и, соответственно, отнесена к определенному уровню:

– *высокий* – характеризуется полным и объективным представлением о характере и содержании будущей профессии, процессуально-содержательной мотивацией к освоению соответствующих компетенций;

– *средний* – характеризуется поверхностным представлением о характере и содержании будущей профессии, внешней мотивацией к освоению соответствующих компетенций;

– *низкий* – характеризуется незнанием характера и содержания будущей профессии, отсутствием профессиональной мотивации.

2. Подбор методов и проведение психолого-педагогической диагностики.

В рамках решения второй задачи отобраны методы исследования и определены критерии оценки, которые позволили выявить уровень готовности к освоению профессиональных компетенций студентов. Применялись метод анализа творческих работ студентов (эссе на тему «Моя будущая профессия – менеджер по персоналу») и методика «Профессиональная готовность» А. Г. Чернявской.

3. Анализ результатов и определение уровня готовности студентов к освоению профессии и компетенций.

Результаты исследования. Анализ изучения представлений студентов о профессии показал, что первокурсники рассматривают деятельность по управлению персоналом либо поверхностно

и очень широко, либо, наоборот, слишком узко, лишь как рекрутерскую деятельность. Об этом же свидетельствуют высказывания о месте работы менеджера по персоналу: только небольшая часть называет конкретные места работы – кадровые службы (22,4%) и кадровые агентства (5,3%).

Больше половины студентов считают, что менеджеры по персоналу являются руководителями (63,9%), почти четверть занимают полярную позицию, относя их к кадровикам и администраторам (24,4%), незначительное число опрошенных (5%) не имеют представлений о месте работы менеджеров по персоналу. Например, Лена Б. в своем эссе пишет: «Менеджер по персоналу много общается с людьми, работает в разных организациях. Некоторые менеджеры по персоналу занимаются подбором работников, другие – обучением...».

Таким образом, на момент начала обучения студенты – будущие менеджеры по персоналу имеют расплывчатые представления о характере и содержании избранной профессиональной деятельности.

В результате изучения профессиональной мотивации у студентов выявлено четыре группы мотивов, определивших выбор профессии: *содержательные, материальные, престижные и утилитарные*.

Треть студентов имеют утилитарную мотивацию, поскольку их выбор данной профессии основан на «...легкости поступления в вуз и последующего устройства на работу...», «...востребованности специалистов на рынке труда...», «...не трудно учиться, я гуманитарий...», «не надо сдавать математику», «во время учебы можно подрабатывать» и др. У менее половины студентов отмечаются материальные мотивы и мотивы престижа: стремление иметь высокооплачиваемую работу, стабильное будущее, достичь высокого социального статуса, положения в обществе, карьерного роста, общественной значимости и привлекательности профессии (21% и 22% соответственно). Примерно столько же студентов (25%), мотивы которых связаны со стремлением к овладению профессиональными знаниями, реализацией своих способностей и развитием себя в профессии, а также стремлением «управлять людьми, быть руководителем».

Группа студентов со случайной мотивацией или вынужденным выбором профессии («рекомендовали знакомые», «по совету родителей», «поступил вместе с другом», «не очень понимаю, почему выбрал эту профессию», «устраивает стоимость обучения» и др.) хотя и незначительна, но составила 12% опрошенных студентов. Как показали дальнейшие наблюдения, эти студенты, как правило, отчисляются после 1–2-го курсов.

Таким образом, только часть студентов сделала относительно осознанный выбор профессии, но при этом они в большей степени ориентированы на внешние стороны профессиональной деятельности.

Большинство студентов (86%) хотят обучаться выбранной специальности и считают, что обладают для этого профессионально важными качествами. Однако называемые качества носят преимущественно общий характер, особенно часто (в 95% случаев) упоминается коммуникабельность и умение найти общий язык с людьми, то есть качества, необходимые сегодня каждому человеку, претендующему на успех в карьере в любой сфере деятельности. Так, Иван Б. пишет: «Я пока не очень хорошо знаю эту профессию, но готов изучить ее, так как намерен работать менеджером по персоналу и имею для этого подходящие качества. Я общительный и добрый человек...».

О в целом адекватном профессиональном выборе свидетельствуют и результаты оценки по критериям автономности и самостоятельности в принятии решения, информированности о содержании деятельности, планирования профессионального пути, характера эмоционального отношения: у большинства первокурсников отмечается средний уровень проявления практически всех компонентов. Так, 68% студентов, по их словам, решение о поступлении на данное направление подготовки приняли самостоятельно, они независимы от родителей, окружения, обладают определенным уровнем автономности. Немногим меньше респондентов проявляют эмоциональную включенность и планируют свою будущую профессиональную жизнь (63 и 54% соответственно). Менее половины опрошенных (40%) информированы о содержании деятельности выбранной профессии, что коррелирует с результатами анализа эссе.

Полученные данные обработаны с помощью программы математической статистики SPSS с использованием таких видов анализа, как первичные описательные статистики, сравнительный анализ

средних по *t*-критерию Стьюдента (для параметров, представленных нормальным распределением переменных в метрической шкале измерения) и *U*-критерию Манна – Уитни (для ранговых и номинативных переменных без допущений о характере распределения переменных). Так, согласно статистическим данным, у всех респондентов наиболее сформированы показатели «автономности» (ср. знач. = 14,91; ст. откл. = 3,4) и «эмоционального отношения» (ср. знач. = 15,63; ст. откл. = 4,2), наименее выражен такой параметр, как «информированность» (ср. знач. = 8,49; ст. откл. = 2,7).

Обобщенные данные позволили установить, что 16% студентов обладают высоким уровнем готовности (имеют относительно полные представления о будущей профессии, владеют необходимыми качествами, проявляют желание учиться и работать по выбранному направлению подготовки); у 66% студентов средний уровень (имеют некоторые представления о профессии, отдельные профессионально важные качества, профессиональная мотивация слабо сформирована); 18% студентов отнесены к низкому уровню готовности (не имеют четких представлений о профессии, в будущем не собираются работать в этой сфере, выбор профессии носит случайный характер).

Выводы. В целом полученные в исследовании результаты позволяют сделать вывод, что участвующие в исследовании первокурсники, выбравшие направление подготовки «Управление персоналом», имеют предпосылки к овладению данным видом профессиональной деятельности, проявляют определенный уровень готовности к освоению профессии. В то же время низкая информированность о характере и содержании труда специалистов по управлению персоналом, недостаточная значимость доминирующих ценностей и сформированность предпосылок к формированию профессионально важных качеств, незрелая направленность личности могут отрицательно сказываться на мотивации обучения и осознанности овладения профессиональными компетенциями. Это обуславливает необходимость усиления ориентации на формирование личностной готовности к освоению профессии с первых дней обучения в вузе, поиск путей, форм и методов целенаправленной работы в данном направлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Кусакина С. Н.** Готовность к обучению в вузе как психологический феномен: дис. ... канд. психол. наук. М., 2009.
2. **Лызь Н. А.** Образовательная компетентность студентов как фактор качества высшего образования // Педагогика. 2011. № 5. С. 67–76.
3. **Тулбаева Е. Н., Мерсиянова А. П.** Готовность выпускников школ к самостоятельной работе как определяющему виду учебной деятельности в вузе // Вестник Казахстанско-Американского Свободного Университета. Выпуск: Образовательные технологии. 2007. № 1. С. 162–169.

REFERENCES

1. **Kusakina S. N.** *Gotovnost k obucheniyu v vuze kak psikhologicheskii fenomen. Diss. kand. psikhol. nauk* [Abilities for training in higher education institution as a psychological phenomenon. Cand. Psychol. sci. thesis]. Moscow, 2009.
2. **Lyz N. A.** [Educational students' competency as factor of quality of higher education]. *Pedagogika = Pedagogics*, 2011, no. 5. pp. 67–76. (In Russ)
3. **Tulebaeva E. N., Mersiianova A. P.** [Readiness of school graduates for individual work reviewed as the most relevant type of educational activity in higher education institution]. *Vestnik Kazakhstansko-Amerikanskogo Svobodnogo Universiteta. Vypusk: Obrazovatelnye tekhnologii = Bulletin of Kazakh-American Free University. Issue: Educational technologies*, 2007, no. 1. pp. 162–169. (In Russ)

Информация об авторах

Балганова Елена Владимировна – старший преподаватель кафедры управления персоналом, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, (г. Новосибирск, 630112, Нижегородская, 6, e-mail: elena-balganova@mail.ru).

Information about authors

Elena V. Balganova – Senior Teacher at the Chair of Personnel Management at Siberian Institute of Management – branch of RANEPa (6 Nizhegorodskaya Str., 630112 Novosibirsk., e-mail: elena-balganova@mail.ru).

Богдан Надежда Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС, (г. Новосибирск, 630112, Нижегородская, 6, e-mail: bogdan-nn@mail.ru).

Принято редакцией 17. 03. 2017

Nadezhda N. Bogdan – Candidate of Sociology, Associate Professor at the Chair of Personnel Management at Siberian Institute of Management – branch of RANEPА (6 Nizhegorodskaya Str., 630112 Novosibirsk e-mail: bogdan-nn@mail.ru).

Received 17 March 2017