

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

**Аннотация:** в статье рассматривается проблема формирования эффективного специалиста высокого профессионального уровня как главная цель внедрения компетентностного подхода в профессиональном образовании.

Отличительной чертой системы среднего профессионального образования всегда являлась его практикоориентированность. Внедряемый сегодня компетентностный подход в образование соответствует изначальной цели системы СПО – подготовить специалиста-практика, который способен выполнять конкретные трудовые функции.

Компетентностный подход предполагает усиление практической направленности образования на всех уровнях, базируясь на определении термина «компетенция». Как правило «компетенция» определяется как:

- 1) Способность делать что-либо хорошо или эффективно.
- 2) Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу.
- 3) Способность выполнять особые трудовые функции.

Таким образом, целью внедрения компетентностного подхода в профессиональном образовании является формирование эффективного специалиста высокого профессионального уровня, а основным результатом – максимальное соответствие требованиям работодателя и, как следствие, востребованность и конкурентноспособность выпускника на рынке труда.

Критерием проявления компетентности в этом случае является достижение студентом положительного для себя результата, в том числе факт успешного трудоустройства.

В целом, уже сформулированы *преимущества компетентностного подхода*:

1. Цели и задачи программ обучения формулируются в соответствии с требованиями работодателей.

2. Повышается гибкость учебных программ.

3. Повышается мотивация получения профессии у студентов.

4. Повышается эффективность и качество профессиональной подготовки, уровень профессиональных компетенций у студентов.

5. Создаются стандартные, объективные и независимые условия оценки качества обучения.

6. Повышается уровень взаимодействия и взаимной ответственности студентов и преподавателей.

7. Подготовка обучающихся к профессиональной деятельности осуществляется с учётом реальных производственных условий, за счёт чего ускоряется адаптация молодых специалистов на производстве.

8. Формируется производственная культура и уважение к выбранной профессии.

Конечно, каждая профессия диктует набор необходимых для ее освоения профессиональных компетенций. В нашем случае, в процессе подготовки студентов специальности 101101 «Гостиничный сервис» (повышенный уровень) предусматривает изучение профессионального модуля «Управление персоналом», призванного обеспечить освоения студентами такого основного вида профессиональной деятельности как управление персоналом и соответствующих профессиональных компетенций. Федеральный государственный образовательный стандарт предусматривает в качестве результата освоения данного модуля способность выпускника:

1. Принимать участие в укомплектовании гостиницы работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации.

2. Оформлять и разрабатывать кадровую документацию гостиницы на основе типовой.

3. Принимать участие в мероприятиях по адаптации новых сотрудников.

4. Принимать участие в организации и проведении мероприятий по повышению квалификации обслуживающего и технического персонала гостиницы.

5. Оценивать профессиональную компетентность работников различных служб гостиницы.

Следует отметить, что такие требования к результатам подготовки студента соответствуют современному подходу к управленческой деятельности вообще.

Управление персоналом (человеческими ресурсами) в современных организациях является одной из основных сфер деятельности руководителей всех уровней и направлений. Условно эту деятельность можно разбить на блоки *управления персоналом (человеческими ресурсами)*, *социального управления* и *блок создания нормативов*. Первый из них включает планирование потребности в кадрах, подбор, отбор и оценку кандидатов на должность, осуществление профессиональной адаптации, разработку методик, программ и организацию обучения и повышения квалификации, оценку трудовой деятельности сотрудников. Третий блок предполагает разработку положений о структурных подразделениях, паспортов рабочих мест, графиков работ, правил внутреннего распорядка, требований к сотрудникам, должност-

ных инструкций. Перечисленные функции как раз связаны с осуществлением формируемых профессиональным модулем «Управление персоналом» компетенции.

Для освоения указанных профессиональных компетенций весь материал модуля сгруппирован и разбит на пять разделов: «Кадровый потенциал гостиничного предприятия», «Правовое и документационное обеспечение деятельности по управлению персоналом гостиничным предприятием», «Социализация и трудовая адаптация персонала», «Управление развитием и поведением персонала», «Оценка персонала организации», что соответствует числу и содержанию компетенций, предусмотренных ФГОС СПО. Каждый раздел таким образом содержит теоретические темы, практические занятия и тематику самостоятельных занятий, которые направлены на формирование соответствующей компетенции.

Например: Раздел «Кадровый потенциал гостиничного предприятия», тема «Анализ кадрового потенциала организации и планирование потребности в персонале», практические занятия: «Расчет количественной потребности в персонале на основе нормирования труда», «Определение качественной потребности в персонале на основе анализа документов организации и анализа квалификационных справочников», «Расчет показателей сменяемости и текучести кадров». Также в формировании компетенции обязательна производственная практика по профилю специальности «Управление персоналом», которая включает, по приведенной в качестве примера теме, такой вид работ как «Отработка применения методик определения качественной и количественной потребности в персонале». Основным показателем оценки результата в этом случае является обоснованность произведенных расчетов количественной и качественной потребности в персонале гостиницы по разным службам, а формами и методами контроля результата – экспертная оценка выполнения практического задания и экспертная оценка освоения профессиональной компетенции в рамках наблюдения за деятельностью студента на производственной практике. Формой заключительного контроля, позволяющей оценить степень овладения профессиональными компетенциями по модулю, и в частности компетенцией ПК 5.1. «Принимать участие в укомплектовании гостиницы работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации», является квалификационный экзамен «Управление персоналом».

Необходимо отметить, что компетенция на сегодняшний день является одним из самых популярных и универсальных инструментов для использования и в кадровых программах организаций. Для оценки сотрудников используются различные критерии: мотивация, уровень профессиональных знаний, эффективность и т. д. Один из наиболее распространенных методов – оценка уровня развития необходимых для работы навыков, эффективности поведения сотрудников, то есть оценка компетенций. Наличие компетенций – одна из составных частей программы управления по целям. В нашем случае цель – формирование специалиста, который сможет успешно реализовывать себя на профессиональном поприще.

#### *Список литературы*

1. Вербичкий А.А., Ларионова О.Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. М.: Логос, 2009.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: Проспект, 2009.
3. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В.Хуторского. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007.
4. Бескинская Е. Компетенции в системе управления персоналом.// <http://www.connect.ru/>.