

О ЗНАЧЕНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ “КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО” БУДУЩИМ МЕНЕДЖЕРАМ ПО ПЕРСОНАЛУ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Темникова Н.Ю., Фролова Н.В.

ГОУ ВПО “Самарский государственный университет путей сообщения”

Самара, Россия

Стратегией развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года в качестве одного из важнейших условий модернизации российской экономики и обеспечения лидерства России в мировой экономической системе определено эффективное функционирование железнодорожного транспорта [1].

ФЦП “Развитие транспортной системы России (2010-2015)” сформулированы приоритетные цели и задачи по развитию современной и эффективной системы железнодорожного транспорта [2], достижение которых возможно только при условии эффективного управления отраслевыми человеческими ресурсами.

В связи с особой значимостью управления отраслевыми человеческими ресурсами в университетах путей сообщения: во-первых, необходима соответствующая отраслевая специализация подготовки менеджеров по персоналу по образовательной программе “Управление персоналом”; во-вторых, обучение будущих инженеров в системе дополнительного профессионального образования по программе профессиональной подготовки “Менеджер по персоналу”.

При этом как обучающиеся по образовательной программе высшего профессионального образования “Управление персоналом”, так и слушатели программы профессиональной подготовки “Менеджер по персоналу” после завершения обучения должны обладать определёнными профессиональными компетенциями, которые позволят им эффективно осуществлять управление человеческими ресурсами.

Номенклатура профессиональных компетенций менеджеров по управлению персоналом включает: *информационную менеджмент-компетенцию* (ИМК), *коммуникационную менеджмент-компетенцию* (КЦМК), *аналитическую менеджмент-компетенцию* (АМК), *коммуникативную менеджмент-компетенцию* (КММК), *организационную*

менеджмент-компетенцию (ОМК), управленческую менеджмент-компетенцию (УМК).

Информационная менеджмент-компетенция (ИМК) – это готовность к: 1) выстраиванию эффективной системы информационных ресурсов, необходимой для управления человеческими ресурсами; 2) определению востребованности того или иного информационного ресурса для обеспечения управления человеческими ресурсами с учётом тактических и стратегических планов отраслевого и организационного развития.

Коммуникационная менеджмент-компетенция (КЦМК) - это готовность к рациональному и продуктивному личному использованию информационно-коммуникационных и технических компонентов системы управления человеческими ресурсами.

Аналитическая менеджмент-компетенция (АМК) – это готовность к: 1) обоснованной оценке эффективности предложенной для использования системы информационных ресурсов системы управления персоналом; 2) объективной оценке позитивных и негативных аспектов каждого компонента системы информационных ресурсов системы управления персоналом; 3) осуществлению оперативной аналитической оценке информационных потоков, получаемых от каждого компонента информационной системы управления персоналом; 4) формулированию на основе полученной информации комплексных аналитических заключений, обеспечивающих принятие эффективных управленческих решений в области управления персоналом; 5) интерпретации, систематизации и аналитике полученной информации в контексте решаемой задачи или проблемы в области управления персоналом с учётом тактических и стратегических планов отраслевого и организационного развития.

Коммуникативная менеджмент-компетенция (КММК) – это готовность к: 1) консультированию линейного менеджмента в области управления персоналом; 2) формированию и обеспечению эффективной системы коммуникаций между персоналом и линейным менеджментом.

Организационная менеджмент-компетенция (ОМК) – это готовность к: 1) определению критериев эффективности управления персоналом; 2) оперативному обеспечению эффективного управления персоналом.

Управленческая менеджмент-компетенция (УМК) – это готовность к: 1) актуально эффективному и перспективно ориентированному использованию человеческих ресурсов; 2) развитию системы управления персоналом.

Формирование и определение уровня сформированности всех выше охарактеризованных профессиональных компетенций менеджеров по

персоналу продуктивно осуществлять на материале дисциплины «Кадровое делопроизводство».

Материал этой дисциплины позволяет определять подготовленность менеджера к управлению человеческими ресурсами на различных уровнях системы управления, т.к., с одной стороны, именно в кадровой документации в полной мере отражаются содержание и процесс управления персоналом по всем реализуемым направлениям и подсистемам, с другой стороны, осуществление деятельности в области кадрового делопроизводства - неотъемлемая часть должностного функционала менеджеров по персоналу всех уровней систем управления персоналом: менеджеры низшего уровня системы управления составляют проекты кадровых документов и организуют работу с ними; менеджеры среднего уровня системы управления составляют проекты, согласовывают, подписывают кадровые документы, а также осуществляют управление кадровым документооборотом; менеджеры высшего уровня системы управления подписывают, согласовывают и утверждают кадровые документы.

В связи с выше отмеченным уровень осуществления менеджерами по персоналу должностных обязанностей в области работы с кадровой документацией можно рассматривать как важнейший показатель сформированности у них профессиональной компетентности, а в качестве критерия сформированности профессиональной компетентности - готовность к выполнению деятельности в области кадрового делопроизводства на всех уровнях системы управления человеческими ресурсами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ № 877-р от 17.06.2008.
2. ФЦП «Развитие транспортной системы России (2010-2015)», в редакции Постановления Правительства РФ от 20 мая 2008 года № 377.
3. Бажин, А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С.Бажин // Высшее образование сегодня. – 2007. - № 9. – С. 37-39.