

УДК 378.016:[004+005]

**ДИАГНОСТИКА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЛАСТИ
ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
У БАКАЛАВРОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ
ПОДГОТОВКИ 080400 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

**DIAGNOSTICS OF COMPETENCE FORMATION IN THE FIELD
OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES
AT BACHELORS OF 080400 PERSONNEL MANAGEMENT:
RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH**

Е. Т. Ярускина

E. T. Yaruskina

*ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический
университет им. И. Я. Яковлева», г. Чебоксары*

Аннотация. Статья посвящена вопросам формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) у будущих менеджеров по персоналу, приведены результаты диагностики компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 080400 Управление персоналом.

Abstract. The article is devoted to the problems of competence formation in the field of information and communication technologies (ICT) at future personnel managers, gives the results of diagnostics of competence in the field of ICT at bachelors of 080400 Personnel Management.

Ключевые слова: *информационные и коммуникационные технологии, компетентность в области ИКТ, управление персоналом, менеджер по персоналу.*

Keywords: *information and communication technologies, competence in the field of ICT, personnel management, personnel manager.*

Актуальность исследуемой проблемы. Одной из доминирующих тенденций 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 и предприятий [3].

Одним из условий успешности и конкурентоспособности любого предприятия или организации на глобальном рынке является умение менеджеров по персоналу грамотно и эффективно использовать ИКТ в своей профессиональной деятельности. Компетентность в области ИКТ (ИКТ-компетентность) является одним из определяющих факторов успешности будущих специалистов в области управления персоналом [4], [5].

В контексте нашего исследования будем рассматривать компетентность в области ИКТ бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», как интегративную профессионально-личностную характеристику, которая отражает достигнутый уровень готовности применения ИКТ в профессиональной деятельности, а именно: потребности, ценностные ориентации, мотивацию к получению знаний, умений, навыков в области ИКТ, интерес к образованию и самообразованию в области ИКТ, знание возможностей использования стандартного и специализированного программного обеспечения в деятельности менеджера по персоналу, умения и навыки использования ИКТ в автоматизации деятельности менеджера по персоналу.

Знание теоретических основ ИКТ, наличие практических навыков в области создания, функционирования и применения ИКТ для эффективного решения профессиональных задач – необходимые требования, предъявляемые работодателями к будущему менеджеру по персоналу.

В современных условиях внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), их ориентации на потребности бизнеса особенно актуальной становится проблема развития ИКТ-компетентности у бакалавров – будущих специалистов в области управления персоналом.

Анализ ФГОС ВПО третьего поколения по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр») позволяет утверждать, что существующая система подготовки бакалавров не позволяет обеспечить высокий уровень сформированности ИКТ-компетентности. Это связано с тем, что в вузе не в полном объеме рассматриваются важнейшие аспекты информационной поддержки будущей профессиональной деятельности менеджеров [6]. Следовательно, существует необходимость совершенствования процесса вузовской подготовки будущих менеджеров по персоналу в области использования ИКТ.

В период повсеместной информатизации и автоматизации возрастает актуальность подготовки менеджеров по персоналу, владеющих ИКТ для эффективного решения профессиональных задач управления персоналом на предприятии.

Таким образом, подготовка будущих менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности должна соответствовать требованиям работодателей, уровню развития ИКТ в аспекте реализации их возможностей для принятия грамотного кадрового решения.

Материал и методика исследований. Для изучения проблемы формирования компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у будущих менеджеров по персоналу проводился анализ ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»); анализировалась научно-педагогическая литература по вопросам формирования и совершенствования ИКТ-компетентности (В. А. Адольф, В. Л. Акуленко, Л. Н. Горбунова, Е. Ю. Заболотнова, Т. А. Лавина, М. Б. Лебедева, А. М. Семibrатов, И. Ю. Степанова и др.); изучались работы в области подготовки будущих менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности (И. Н. Жуковская, П. В. Журавлев, А. Я. Кибанов, Н. К. Маусов, В. В. Музыченко, Ю. Г. Одегов, А. С. Слепцова и др.).

Методический инструментарий исследования ИКТ-компетентности будущих менеджеров по персоналу направлен на определение компонентов ИКТ-компетентности: мотивационного, когнитивного и процессуального. Для каждого из предложенных нами компонентов мы адаптировали систему уровней овладения действиями (В. П. Беспалько) в аспекте использования ИКТ будущими менеджерами по персоналу. Степень развития мотивационного компонента ИКТ-компетентности диагностировалась с помощью анкетирования, когнитивного компонента – тестирования, а процессуального компонента – при помощи практических заданий. Далее мы выделили уровни сформированности компонентов ИКТ-компетентности: низкий, средний, высокий. Оценивание по трем уровням осуществлялось при помощи коэффициента усвоения:

$$K = \frac{a}{P},$$

где K – коэффициент усвоения;

a – число правильно выполненных студентами операций;

P – образец полного и правильного выполнения действий.

Согласно системе уровней овладения действиями Беспалько В. П., при $K < 0,7$ деятельность находится на стадии формирования, при $K > 0,7$ можно считать, что деятельность на данном уровне изучена, усвоена и в будущем совершенствуется [1]. Распределение значений по трем уровням сформированности компонентов ИКТ-компетентности происходило по следующим границам: низкий – $K < 0,7$; средний – $0,7 \leq K < 0,85$; высокий – $0,85 \leq K \leq 1$.

Для определения имеющейся у бакалавров мотивации к использованию ИКТ в своей будущей профессиональной деятельности были применены «Методика изучения мотивации обучения в вузе» (Т. И. Ильина) и анкетирование с двумя вариантами ответа. Уровень развития когнитивного компонента диагностировался с помощью тестирования. Сформированность процессуального компонента ИКТ-компетентности проверялась с помощью разработанных нами практических самостоятельных заданий.

Исследование проводилось на базе факультета управления ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева», в исследовании приняло участие 30 бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом».

Результаты исследований и их обсуждение. Анализ результатов исследования в соответствии с выделенными нами уровнями развития мотивационного компонента ИКТ-компетентности у будущих менеджеров по персоналу показал, что большее количество бакалавров, участвующих в исследовании, имеют низкий и средний уровни сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности (рис. 1). Более половины опрошенных (53,3 %) демонстрирует низкий уровень сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности, а количество опрошенных, демонстрирующих высокий уровень, составляет всего 10 %.

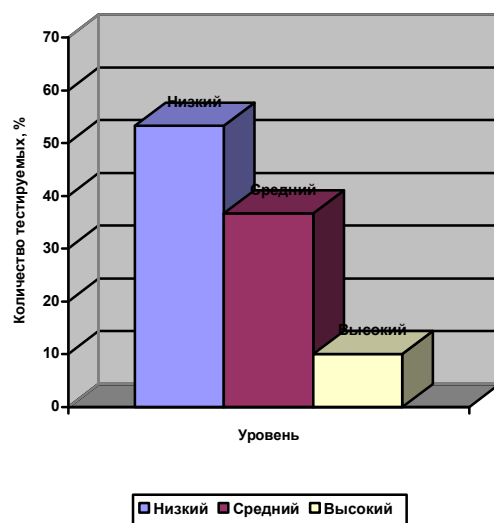


Рис. 1. Гистограмма, отражающая уровень сформированности мотивационного компонента ИКТ-компетентности опрошенных бакалавров

На рис. 2 наглядно представлены результаты тестирования бакалавров – будущих менеджеров по персоналу. Преобладает низкий уровень сформированности когнитивного компонента ИКТ-готовности (60 %), большую долю занимает средний уровень (33,3 %), процент тестируемых, представляющих высокий уровень готовности, невелик (6,7 %).

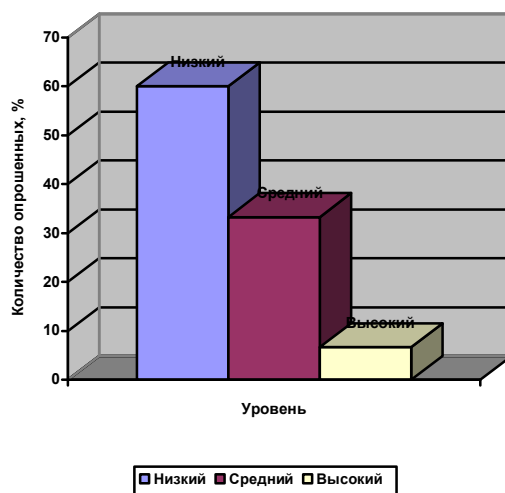


Рис. 2. Гистограмма, отражающая уровень сформированности когнитивного компонента ИКТ-компетентности тестируемых бакалавров

Результаты анализа, представленные на рис. 3, позволяют сделать вывод о том, что уровень развития процессуального компонента сформированности ИКТ-компетентности у бакалавров – будущих менеджеров по персоналу находится на низком уровне. Половина опрошенных (50 %) демонстрирует низкий и средний (43,3 %) уровни.

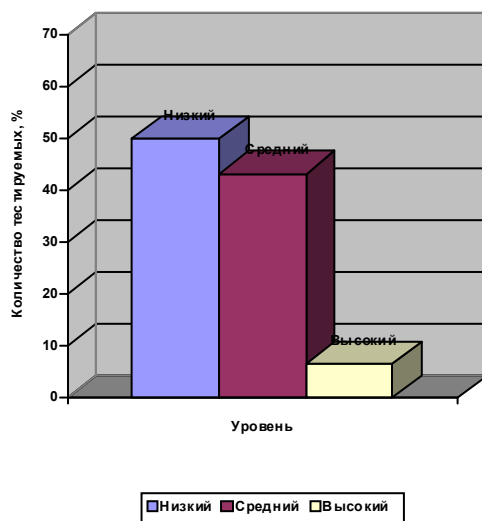


Рис. 3. Гистограмма, отражающая уровень сформированности процессуального компонента ИКТ-компетентности тестируемых бакалавров

Исходя из вышеизложенного, мы видим, что наибольшая часть бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», имеют низкий уровень сформированности ИКТ-компетентности, так как не обладают достаточным объемом теоретических знаний и практических умений и навыков использования ИКТ в будущей профессиональной деятельности, у них отсутствуют мотивация к получению знаний, умений и навыков в области ИКТ, потребность в образовании, самообразовании, самореализации в этой области.

Средний уровень сформированности ИКТ-компетентности проявляется в том, что бакалавры обладают определенными теоретическими знаниями, заинтересованы в изучении возможностей ИКТ с целью повышения эффективности работы менеджера по персоналу, но с самостоятельным выбором средств ИКТ для решения профессиональных задач в соответствии с целями и стратегией кадровой политики организации.

Высокий уровень сформированности ИКТ-компетентности определяется полным осознанием необходимости использования средств ИКТ в профессиональной деятельности, наличием интереса к самосовершенствованию и самореализации в области ИКТ, достаточного объема знаний о возможностях использования ИКТ.

Применение методики В. П. Беспалько в нашем исследовании показало, что для большинства тестируемых бакалавров характерен низкий уровень сформированности ИКТ-компетентности, что негативно повлияет на будущую профессиональную деятельность. Менеджер по персоналу с подобным уровнем сформированности

ИКТ-компетентности не сможет осознанно и эффективно использовать возможности ИКТ для решения профессиональных задач управления кадрами предприятия или организации.

Резюме. В практике ведущих образовательных учреждений страны одним из наиболее приоритетных направлений в решении задач формирования компетентности в области ИКТ у бакалавров, в том числе и будущих менеджеров по персоналу, может служить введение специализированных курсов. Курсы имеют блочно-модульное строение, что позволяет бакалавру самостоятельно определять время, необходимое для изучения блока или модуля, а также для контроля полученных знаний, умений и навыков [2]. Добавление дополнительных модулей специализированного курса в дисциплины информационного блока, предусмотренные ФГОС ВПО, может положительно повлиять на качество подготовки будущих менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности на этапе вузовского образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 191 с.
2. Лавина, К. И. Диагностика готовности будущих менеджеров к использованию экономических информационных систем в будущей деятельности: результаты эмпирического исследования / К. И. Лавина // Вестник чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 3 (71). Ч. 2. – С. 141–145.
3. Лавина, Т. А. К вопросу о формировании компетентности учителя в области информационных и коммуникационных технологий в условиях непрерывного педагогического образования / Т. А. Лавина // Вестник чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 4 (72). Ч. 2. – С. 72–75.
4. Лавина, Т. А. Развитие компетентности учителя в области информационно-коммуникационных технологий в условиях непрерывного педагогического образования / Т. А. Лавина // Информатика и образование. – 2012. – № 1 (203). – С. 72–74.
5. Лавина, Т. А. Структура и содержание инвариантной подготовки студентов в области использования информационных технологий в профессиональной деятельности / Т. А. Лавина // Электронное периодическое издание «Информационная среда образования и науки». – 2011. – № 2. – С. 1–31.
6. *Федеральный* государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»). – М., 2010.