

- изучение личности ребенка и педагогического коллектива с целью диагностики и проектирования их развития и воспитания;
- изучение структуры и специфики работы учреждений образования, культуры и искусства (изучение документов, определяющих деятельность данных учреждений как юридических лиц; знакомство с педагогическими традициями учреждений; знакомство с работой администрации учреждений);
- проведение учебно-воспитательных и культурно-просветительских мероприятий;
- разработка и осуществление совместно с администрацией образовательного учреждения проекта решения выбранной управленческой проблемы.

Таким образом, изучение основ менеджмента и маркетинга в сфере музыкального искусства не только входит составной частью в комплекс программ профессиональной подготовки бакалавров данного профиля, но и формирует у студентов системное представление о теоретических и практических основах маркетинга и возможностях использования маркетинговых технологий в комплексе художественной и музыкально-исполнительской деятельности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Нестеров В.Л., Васильцова Л.И.
Уральский государственный университет
путей сообщения
Екатеринбург, Россия

Система организации управления кадровым обеспечением отрасли должна быть целостной, динамично развивающейся и состоять из необходимых элементов (подсистем). Решение кадровой проблемы в условиях неопределенности экономической ситуации в России затруднено невозможностью строить долгосрочные прогнозы. Однако, такая задача должна решаться в любых условиях с той или иной степенью точности, используя в той или иной мере ситуационный подход.

Для определения характера развития системы кадрового обеспечения рассмотрим ее с позиции «жизненного цикла» отрасли. Анализ динамики развития предприятий постиндустриального периода позволяет считать, что любое из них проходит определенные этапы своего рождения, становления, зрелости и старения. Это полностью соответствует представлениям о цикличности всех происходящих в природе и обществе явлений. Следовательно, формируя стратегию любой отрасли, необходимо знать внешние условия ее функционирования, находящиеся в определенной фазе развития, а также подходить к организации производства как к живому орга-

низму, проходящему определенные этапы развития.

Рассмотрев теоретические вопросы жизненного цикла отрасли и учитывая, что любая организация, развиваясь, в своих пространственно-временных координатах проходит несколько этапов, установлено, что концепция кадровой политики должна соответствовать каждому этапу развития отрасли. В результате проведенных исследований определено, что по всем признакам организация производства на железнодорожном транспорте (ЖДТ) в 90-е годы XX века (перед началом структурной реформы) находилась на этапе зрелости (стабильности). Сформировалась современная миссия ЖДТ, которая заключается в том, чтобы стать общегосударственной транспортной системой, динамично повышающей эффективность и качество услуг и глубоко интегрированной в транспортное производство России. Современный ЖДТ представляет собой сложную техническую систему. В процессе ее развития складывалась организация кадрового обеспечения. Происходящие при реформировании ЖДТ изменения внутренней среды позволили преодолеть негативные тенденции в развитии системы кадрового обеспечения. Система перешла на этап обновления. При этом сохранен накопленный кадровый потенциал и тенденции его развития. Таким образом поддержан этап зрелости в развитии организации кадрового обеспечения, формируется новая миссия системы. При этом для ядра кадрового ресурса отрасли целесообразно сохранить философию общей судьбы с учетом рыночных условий. Имеются в виду кадры, обеспечивающие организацию движения поездов. В социальном аспекте в управлении персоналом возрастает роль мотивации к эффективному труду. Механизм управления профессиональным развитием персонала соответствует модели Z и предполагает сотрудничество, саморегуляцию личности работника, самодисциплину, активные, деятельностные методы технологии организации обучения. Для остальных работников, непосредственно не связанных с обеспечением движения поездов, главным действующим лицом становится квалифицированный специалист, качества которого описываются моделью Y. Эти тенденции необходимо учитывать при организации подготовки специалистов.

Так как воспроизведение рабочей силы является важнейшим условием и элементом всего воспроизводственного процесса и его отдельных фаз, то законы, регулирующие воспроизведение в целом являются также и законами воспроизводства рабочей силы. Кроме того, существуют и собственно законы воспроизводства рабочей силы, являющиеся общими законами. К ним относятся:

– закон возмещения затрат рабочей силы: выражает объективную необходимость выделения из произведенного продукта определенного

объема жизненных средств для возмещения затрат рабочей силы;

– закон соответствия рабочей силы характеру и уровню развития средств производства: выражает объективную необходимость поддержания пропорциональности между личным и вещественным факторами производства, которая отражает постоянную взаимосвязь между ними. Согласно этому закону при подготовке кадров необходимо обеспечить:

- количественное соответствие наличных средств труда и работников;
- качественное соответствие рабочей силы технике и технологии производства;
- соответствие структуры совокупной рабочей силы структуре производства;
- соответствие системы и содержания подготовки кадров той технике и технологии, которую эти кадры будут использовать, предлагающее опережающее развитие системы профессионального образования.

Осуществление фазы «потребление рабочей силы» должно происходить с учетом следующих требований этих законов:

- полная реализация способности человека к труду в процессе использования рабочей силы;
- использование кадров в соответствии со специальностью;
- установление соответствия между уровнем квалификации используемой рабочей силы и характером выполняемых работ, содержанием и условиями труда;
- поддержание соответствия между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием;
- поддержание соответствия между качеством и количеством труда и его оплатой.

Разработанная методика организационно-экономической оценки труда и рабочего места специалиста позволяет определить какого и как готовить специалиста и на этой основе построить технологию прогнозирования спроса на специалистов. Таким образом, обоснована необходимость развития процесса подготовки кадрового обеспечения для воспроизведения рабочей силы, транспортного производства и повышения качества его организации.

Научно-технический прогресс (НТП) создает условия для развития отрасли и формирования новых экономических отношений. Развитие НТП является объективной общемировой тенденцией и подчиняется своим законам и принципам. В настоящее время отмечается постоянное ускорение научно-технического прогресса. Следовательно, более динамично развиваются и экономические отношения, экономика мирового хозяйства в целом.

Рассмотрим процесс движения от НТП к его кадровому обеспечению на железнодорожном

транспорте. Разработана схема взаимосвязи НТП – НТП на железнодорожном транспорте – организация кадрового обеспечения. Развитие НТП в системе ЖДТ происходит в логике мировых тенденций. Особенно наглядно это видно на примере развития информационных технологий. Основной проблемой современной системы образования является преодоление противоречий между быстрыми темпами приращения знаний и ограниченными возможностями их усвоения индивидом. Анализ концептуальной модели синхронного развития НТП, технического перевооружения ЖДТ и системы кадрового обеспечения отрасли показал, что требует особого рассмотрения организация подготовки кадров, учитывающая общие тенденции развития НТП, изменения к требованию личности специалиста, умеющего работать в условиях жесткой конкуренции на внутреннем и внешнем рынках.

Обеспечение синхронного развития подготовки кадрового обеспечения и НТП в отрасли с опережением подготовки специалистов предложено осуществить за счет эффективного управления профессиональным развитием персонала ЖДТ. Исследование технологии функционирования системы кадрового обеспечения отрасли выполнено на основе методологии управления профессиональным развитием персонала. Можно выделить следующие составляющие этой системы: найм и отбор персонала, деловая карьера, мотивация и стимулирование, работа с резервом, обучение персонала, мониторинг развития, оценка развития (аттестация), ресурсное обеспечение профессионального развития, самоуправление саморазвитием работника.

Процесс управления профессиональным развитием персонала включает в себя следующие стадии: прогнозирование развития, планирование развития (карьеры) работника, управление развитием, организация развития, ресурсное обеспечение, экспертиза качества.

Развитие персонала направлено на то, чтобы содействовать членам трудового коллектива всех иерархических ступеней в овладении квалификацией, необходимой для выполнения настоящих и будущих профессиональных требований производства. Оно подразумевает развитие индивидуальных склонностей и способностей работников, с учетом изменений характера деятельности, индивидуальных и производственных целей. Профессиональное развитие персонала – это процесс, направленный на реализацию поставленных целей, прежде всего, на улучшение производственного потенциала коллектива.

Одной из основных задач, которые решаются в процессе управления профессиональным развитием персонала, является реализация научно-методических основ функционирования системы непрерывной многоуровневой подготовки специалистов. Анализ показывает, что в отрасли сложилась устойчивая система подготовки, пере-

подготовки и повышения квалификации кадров, соответствующая железнодорожной специфике. В структуру этой системы входят железнодорожные вузы и их периферийные структурные подразделения, техникумы и колледжи, профессиональные училища и лицеи, а также дорожно-технические школы и учебные центры. Сеть учебных заведений охватывает регионы всех железных дорог и максимально приближена к месту жительства и работы специалистов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ (НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИКЕ)

Овчинникова И.В.

Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева
(СГАУ)

Самара, Россия

Человеческий фактор становится ведущим ресурсом любого движения, а инвестиции в него – одними из самых прибыльных. В системе высшего образования необходимо использовать такие методы обучения, которые способствовали не только профессиональному росту будущих специалистов, но и их личностному развитию. В последнее время происходит уменьшения числа учебных (аудиторных) часов, отведенных на изучении той или иной учебной дисциплины. Необходимо, таким образом, сгладить последствия нехватки времени применением на занятиях эффективных методов обучения.

К таким методам, которые мы используем на практических занятиях по физике в Самарском государственном аэрокосмическом университете, мы относим алгоритмы, метод аналогий, использование физических диктантов и профессионально-ориентированных задач, коллоквиумов.

Обучение физике тесно взаимосвязано со специальными дисциплинами и должно базироваться на рассмотрении конкретных процессов и явлений, относящихся к профессиональной деятельности будущего специалиста, поэтому необходимо включать конкретные специальные вопросы и задачи в программу обучения физике, реализовывать профессиональную направленность через *профессионально ориентированные физические задачи*.

Профессионально ориентированные задачи выполняют несколько функций: улучшают фундаментальную подготовку студентов; способствуют успешному применению полученных в ходе обучения знаний, умений, навыков в практической деятельности специалиста; способствуют повышению значимости изучаемого предмета; стимулируют познавательную активность студента; повышают процент понятого и оставшегося в памяти знания.

Одним из методов решения задач является алгоритмический способ.

Алгоритм – это способ решения вычислительных и других задач, точно предписывающий, как и в какой последовательности получить результат, однозначно определяемый исходными данными алгоритма. Алгоритмы в обучении выражают логику организованного процесса решения учебных задач. Они организуют познавательный процесс и являются средством достижения результата.

Как логическая форма организации мыслительной деятельности алгоритмы характеризуются сжатостью, связностью, выводимостью. Они формируют у студента четкий стиль мышления, воспитывают требовательность к объективности, правильности и определенности знаний. Эти свойства алгоритмов позволяют также использовать их в качестве одного из средств управления и самоуправления познавательной деятельности студентов.

Для алгоритмов обучения присущи черты математических алгоритмов: детерминированность, выражаящая определенность и однозначность действия, общепонятность; последовательность, т.е. выполнение всех действий в четко определенной последовательности; массовость, т.е. свойство решать не одну конкретную задачу, а все задачи данного типа; результативность как условие при определенных исходных данных получать определенный результат.

Наличие алгоритмических предписаний по различным учебным дисциплинам, отдельных разделам, темам ускоряет процесс усвоения учебного материала. Используя алгоритмы на занятиях, мы не только научим студентов решать задачи. Студенты привыкнут задавать себе вопросы, планировать свою деятельность, анализировать ее. Это важно не только при обучении, но и самообучении.

Естественно, далеко не все задачи требуют применения алгоритма. Тем не менее, этот метод значительно расширяет практические возможности моделирования сложных процессов умственной деятельности и помогает человеку сделать тот или иной вывод, отобрать тот или иной вариант рассуждений. Оптимальный учебный процесс требует сочетания алгоритмического и неалгоритмического.

Решение поставленных практикой задач должно быть как достоверным, так и экономичным, т.е. осуществлено с минимальной затратой сил, средств и времени. Одним из рациональных методов, которые позволяют лучше и проще понять, запомнить и применять знания в различных ситуациях, сделать знание «гибким», является аналогия.

Аналогия (от греч.analogia) – соответствие, сходство предметов (явлений, процессов) в каких-либо свойствах. Умозаключение по аналогии – знание, полученное из рассмотрения какого-либо