

Е. В. Пагоцкая,

кандидат искусствоведения, декан факультета художественной культуры учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств»

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ
«ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ»**

Аннотация. Статья посвящена анализу учебной программы повышения квалификации руководящих работников. Рассматриваются основные этапы, направления, темы для обучения, анализируются данные по научно-методическому обеспечению образовательной программы. Указывается необходимость использования виртуальной обучающей среды в современной системе образования. Сделаны выводы об усовершенствовании контроля за управляемой самостоятельной работой слушателей, которая включает различные формы учебной подготовки.

Ключевые слова: виртуальная образовательная среда, кадровый потенциал, повышение квалификации, управление персоналом, непрерывное профессиональное образование, самостоятельная работа.

Е. Pahotskaya,

PhD in Art History, Dean of the Faculty of Artistic Culture of the Educational Institution "The Belarusian State University of Culture and Arts"

**FEATURES OF THE ORGANIZATION OF IMPROVEMENT
CURRICULUM QUALIFICATIONS "EFFICIENT MANAGEMENT
TECHNOLOGIES STAFF IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS"**

Abstract. The article is devoted to the analysis of the training program for advanced training of executives. It considers the main stages, directions, topics for training, analyzes data on the scientific and methodological support of the educational program. The author points out the need to use a virtual learning environment in the modern education system and draws conclusions about improving the control over the controlled independent work of students, which includes various forms of training.

Keywords: virtual educational environment, personnel potential, advanced training, personnel management, continuing professional education, independent work.

Управление персоналом представляет собой практическую деятельность, сосредоточенную на организации квалифицированного персонала, оптимальном использовании кадров, способных качественно выполнять трудовые функции. Совокупность способностей персонала, занятого в данной организации и решающего определенные задачи, составляет ее кадровый потенциал.

По своей численности, структуре и профессионально-квалификационному составу кадровый потенциал складывается под влиянием различных факторов (внешних и внутренних), таких как ситуация на рынке труда, социально-демографическая обстановка, достижения научно-технического прогресса, состояние национальной системы образования, нравственно-культурные факторы, престиж отрасли и т. д.*

Развитие кадрового потенциала основывается на системе непрерывного образования, подготовке и переподготовке кадров, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Одним из наиболее важных моментов является карьера персонала.

На кафедре управления и экономики высшей школы РИВШ в 2021 г. была разработана образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов. Научно-методическое обеспечение программы «Эффективные технологии управления персоналом в учреждениях образования» включает наличие учебной, справочной, методической литературы, учебно-методических комплексов, в том числе электронных, наглядных пособий, мультимедийных, аудио- и видеоматериалов, средств оценки и контроля, практических элективных заданий и алгоритмов их выполнения по отдельным темам учебной программы, а также адресов доступа к различным электронным образовательным ресурсам.

Планирование, организация, нормирование, научно-методическое обеспечение управляемой самостоятельной работы слушателей, осваивающих содержание данной учебной про-

* Зорина Т. П., Коноплева Г. И. Понятие кадрового потенциала [Электронный ресурс] // Междунар. студ. науч. вестн. – 2015. – № 4 (ч. 1). – С. 43–45. – Режим доступа: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=12619>. – Дата доступа: 01.02.2022.

граммы, руководствуется методическими рекомендациями, разработанными в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании, Положением о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954, Положением об учреждении дополнительного образования взрослых, утвержденным постановлением Министерства образования Республики Беларусь 28.07.2011 № 198.

Повышение квалификации руководящих работников и специалистов проходило в формате управляемой самостоятельной работы слушателей. Учебно-методические пособия, электронные конспекты лекций и лекции-презентации, реестр учебной, справочной, методической литературы были представлены в электронном виде по всем темам (модулям), вынесенным в учебную программу.

Время, отведенное на повышение квалификации – два месяца, использовалось слушателями на проработку тем (модулей), изучение учебной литературы, положений, нормативных документов (и других информационных источников и материалов по заданной теме); включало решение задач и выполнение практических заданий; составление алгоритмов, схем; выполнение исследовательских заданий; подготовку ответов на задание и контрольную работу, предусмотренную итоговой аттестацией.

Контроль управляемой самостоятельной работы осуществлялся преподавателем на основе расписания во время аудиторных занятий в порядке, установленном в индивидуальном задании, но по большей части дистанционно при помощи системы Moodle и по окончании обучения в виде защиты контрольной работы.

Задания, разработанные преподавателями, включали содержание тем (модулей) для самостоятельного изучения, учебное время, отведенное на учебно-тематический план, сроки и формы контроля результатов работы, их долю в итоговой аттестации. Задания были направлены на развитие профессиональных компетенций слушателей, а также включали в обязательном порядке практические (ситуационные) задачи профессионально направленного содержания. К примеру, в задании по разде-

лу «Вознаграждение персонала и оплата труда в учреждениях образования» необходимо было: 1) рассчитать тарифные оклады следующих категорий работников учреждения высшего образования: профессора; доцента; старшего преподавателя; ректора, с численностью обучающихся до 5000 человек; декана; заведующего кафедрой; 2) указать размер базовой ставки с 01.08.2021; 3) ответить, сколько разрядов имеет тарифная сетка, которая используется для оплаты работников бюджетных организаций. Расчеты и описание необходимо было оформить в текстовом файле в формате Word или Excel и прикрепить в папке в системе управления курсами Moodle, известной как система управления обучением. Результат проверки ответов на задания размещался в личном кабинете слушателя.

Этот вид учебной деятельности слушателей при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов в учреждениях дополнительного образования взрослых оказался наиболее оправданным в данный период. Работа осуществлялась под контролем и при методическом руководстве преподавателя в соответствии с учебно-тематическим планом и учебной программой повышения квалификации, предусматривающими самостоятельный выбор слушателем места, времени, источников информации, средств обучения и контроля по определенной части учебной программы.

Системе управления персоналом как совокупности целей, принципов, функций и методов его организации и эффективного использования его возможностей посвящен раздел «Основные направления работы с кадровым потенциалом в учреждениях образования». Для слушателей были раскрыты этапы и технологии формирования команды в учреждениях высшего образования, которые включают в себя формы управления, организацию работы и ее развитие.

Раздел «Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом учреждения образования, основы антикоррупционного законодательства» раскрыл современные тенденции в развитии трудового законодательства и был посвящен изучению его влияния на управление персоналом, особенно на предупреждение должностных и коррупционных преступлений в данных структурах.

Таким образом, можно отметить, что развитие кадрового потенциала основано на системе непрерывного образования, подготовке и переподготовке кадров, их карьере (как наиболее важном моменте), совершенствовании организационных структур и стиля управления.

Для кадрового потенциала большое значение имеет профессиональное образование персонала. Руководство организации постоянно следит за профессиональным развитием своего коллектива, так как на результатах деятельности организации отрицательно сказывается несоответствие квалификации сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые знания, умения и навыки, работник становится конкурентоспособным на рынке труда и получает дополнительные возможности для профессионального роста. Несмотря на то, что профессиональное обучение требует инвестиции значительных средств, такие затраты являются капиталовложением в повышение производительности труда. Профессиональное образование может способствовать общему интеллектуальному развитию, расширяет эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

УДК [93/94+908]:(083.94)+378.147

А. Я. Паўлава,

кандыдат гістарычных навук, дацэнт,

*дацэнт кафедры гісторыка-культурнай спадчыны ўстановы адукацыі
«Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт культуры і мастацтваў»*

ПАДРЫХОЎКА КРАЯЗНАЎЧЫХ ПРАЕКТАЎ ПАДЧАС ВЫВУЧЭННЯ ГІСТАРЫЧНЫХ ДЫСЦЫПЛІН

Анатацыя. У артыкуле прадстаўлены дзесяцігадовы педагогічны вопыт арганізацыі падрыхтоўкі краязнаўчых праектаў па гісторыі Беларусі беларускімі і замежнымі студэнтамі 1-га і 2-га курсаў БДУКМ. Аўтар паказвае, як праектная краязнаўчая дзейнасць студэнтаў суадносіцца з мэтай і задачамі, вызначанымі ў вучэбных праграмах па дысцыплінах абавязковага модуля «Гісторыя» і садзейнічае фарміраванню адпаведных акадэмічных кампетэнцый выпускнікоў універсітэта. Выкладчыцкі вопыт аўтара сведчыць, што выкарыстанне тэхналогіі стварэння краізнаўчых праектаў гістарычнай накіраванасці кітайскімі