

ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ: ПОТЕНЦИАЛ ПРОГРАММЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КУРСОВЫХ И ДИПЛОМНЫХ РАБОТ

Представлено исследование результатов реализации программы образовательного сопровождения курсовых и дипломных работ студентов, обучающихся по направлению подготовки «менеджмент» на факультете психологии ТГУ. Обоснованы характеристики образовательных и организационных результатов программы, раскрывающие потенциал и проблемы использования программы образовательного сопровождения при реализации основной образовательной программы подготовки бакалавров.

Ключевые слова: образовательные программы; образовательное сопровождение; качество образования; метапредметные компетенции; курсовые и дипломные работы студентов; формирование исследовательских компетенций.

Задача формирования исследовательских компетенций студентов в университете на сегодняшний день общепризнана и, можно сказать, обязательна, так же как и формы её реализации – курсовые и дипломные работы. Однако вопрос качества исследований, выполняемых студентами в рамках этих работ, так же как и вопрос результативности формирования исследовательских компетенций, не перестаёт волновать преподавателей вуза. В Томском государственном университете уделяется большое внимание участию студентов в исследовательской деятельности. Поэтому вопросы о том, как студенты вовлечены в исследовательскую деятельность, какие организационные, образовательные и педагогические средства могут обеспечить высокое качество выполнения курсовых и дипломных работ для кафедры управления образованием, реализующей подготовку студентов по направлению «Управление персоналом», стоят очень остро. И дело не только в том, что многие студенты копируют курсовые работы на материале интернет-ресурсов. Более важно для нас то, что исследование в условиях становления информационного общества становится фундаментом успешной профессиональной деятельности руководителя, а обеспечение аналитического и исследовательского сопровождения управления – залогом успеха развивающейся организации.

Основная образовательная программа (ООП), в рамках которой мы разрабатывали и реализуем программу образовательного сопровождения курсовых и дипломных работ, так и называется: «Управление персоналом в развивающейся организации». К пониманию необходимости создания программы сопровождения мы пришли в поисках условий успешного выполнения курсовых и дипломных работ студентов. Инициатором и руководителем программы образовательного сопровождения является Галина Николаевна Прокументова. Ею были обоснованы базовые характеристики модели организации научно-исследовательской и образовательной деятельности в университете, создающие предпосылки возникновения затруднений при формировании исследовательских компетенций студентов [1]. Г.Н. Прокументовой было сформулировано различие между компетенциями научно-исследовательской деятельности как деятельности по «добыванию научного знания» и исследовательской компетенцией как «стержневой» и системо-

образующей компетенцией менеджера, осуществляющего исследования для постановки и решения задач управления организацией [1]. Оно было положено в основу проектирования содержания образовательной программы по формированию исследовательских компетенций менеджеров по персоналу. Эта программа была реализована на практике в течение 5 лет, что позволило накопить материал для анализа её результативности.

Объект представленного исследования – процесс повышения качества образования при реализации ООП по направлению «Управление персоналом» в университете. Предметом исследования выступила программа образовательного сопровождения выполнения курсовых и дипломных работ. Мы поставили перед собой следующие задачи:

1. Выявить влияние результатов программы образовательного сопровождения на повышение качества образования при реализации основной образовательной программы по направлению «Управление персоналом».

2. Выявить организационные механизмы реализации программы образовательного сопровождения в структуре и логике основной образовательной программы.

3. Выявить проблемы управления реализацией программы образовательного сопровождения в рамках основной образовательной программы.

Для решения первой задачи нами был построен контекст понятия качества образования при реализации основной образовательной программы. Представление о качестве образования является интегративной характеристикой образовательной программы подготовки бакалавров по направлению. В этой связи формирование исследовательских компетенций студентов можно рассматривать как одну из наиболее явных характеристик качества образования, поскольку наличие этой компетенции отражает не только качество освоения отдельных дисциплин, но и появление так называемых метарезультатов – результатов образования, используемых самим студентом для построения представления о цели и качестве своего образования. Например, результатом образования при изучении курса «Организационная диагностика» может выступать компетенция использования методик организационной диагностики для постановки проблемы

управления организацией. Результатом и показателем этой компетенции является способность и готовность студента применить методику для выполнения диагностики. Однако постановка самим студентом задачи по освоению данной методики, рефлексия и анализ собственного опыта применения методик, самостоятельное обоснование необходимости выбора той или иной методики в проведении диагностики организации, наконец, способность самостоятельно оценить правильность своего выбора не являются объективным составляющим элементом указанной выше компетенции. В целом проблематика метарезультатов и метакомпетенций в настоящее время активно исследуется [2–4]. Для нас важно то, что формирование исследовательских компетенций несводимо к навыку выполнения исследований и знанию методов и методологии. Поэтому в нашем исследовании мы сосредоточились на выявлении эмпирических признаков *качественно новых образовательных результатов*, возникающих в ходе формирования исследовательских компетенций и несводимых к собственно компетенциям *научно-исследовательской деятельности*.

Вопрос о том, как происходит овладение деятельностью и становление компетенции в процессе изучения отдельных дисциплин, является базовым для разработчиков образовательных программ в логике образовательного стандарта третьего поколения. Это связано с тем, что структура учебного плана ООП выстроена вертикально по принципу предметно-тематического накопления дисциплин [5. С. 25–29]. В то время как ориентированный на компетенции образовательный стандарт предполагает реализацию деятельностного принципа [5]. То есть стандарт предполагает переход количественного накопления компетенций по отдельным дисциплинам в качественный показатель – овладение исследовательской компетенцией и становление исследовательской позиции. Неочевидность и негарантированность этого процесса проявляется в нарастании формализации курсовых работ, скачивании курсовых и рефератов из Интернета, т.е. в реальном снижении качества образования. Относительно исследовательской компетенции этот вопрос стоит ещё более остро, так как задачи по её формированию заложены диффузно в различных дисциплинах общенаучного и профессионального цикла. Поэтому анализируемая программа рассматривается нами как условие повышения качества за счёт интегрирования результатов отдельных курсов и проявления их в курсовых и выпускных квалификационных работах.

Гипотеза нашего исследования состоит в том, что достижение качества образования как «комплексной характеристики образовательной деятельности и подготовки обучающегося» [6] невозможно путём сложения набора предметно-тематических курсов и дисциплин по направлениям подготовки. Поэтому для достижения качества образования необходимы специальные организационно-управленческие и образовательные средства. Программа образовательного сопровождения [1] рассматривается нами как комплекс таких средств, которые обеспечивают взаимосвязь курсов и дисциплин основной образовательной про-

граммы для качества выполнения курсовых и дипломной работы. А такие образовательные средства, как способ постановки задач учебного курса, виды заданий для самостоятельной работы, образовательные события, обеспечивают формирование субъектного отношения и позиции студента как «заинтересованного лица», определяющего цели и направления использования получаемых знаний. Методологической основой нашего исследования выступили работы Г.Н. Прозументовой, обосновывающей методологию и методики гуманитарного управления и исследования образовательных инноваций, представление об образовании как пространстве построения человеком «места личного присутствия» [7, 8], работы К. Джерджена, посвящённые изучению проблем конструирования социальной реальности как гуманитарной практики [9], а также результаты исследований Белорусского центра проблем развития образования (А.А. Полонников, М.А. Гусаковский, А.М. Корбут), где показаны особенности изменения качества образования за счёт изменения качества коммуникации преподавателя и студента [10].

Рассмотрим сначала организационно-управленческие инструменты повышения качества образовательных результатов за счёт реализации программы образовательного сопровождения. Она подчинена цели обеспечения перехода *количества* учебных курсов, где предполагается освоение исследовательских навыков в *качество* образовательных результатов. Необходимо отметить, что программа предполагала выделение в ООП курсов, где формирование исследовательской компетенции является основным результатом. Это было связано с тем, что в ООП подготовки бакалавров мы определили исследовательскую компетенцию как базовую профессиональную компетенцию менеджера [1]. Безусловно, развитие компетенций могло осуществляться и в других курсах, например за счёт организации СРС и т.п. Однако чтобы избежать возникновения «диффузии ответственности», были выделены курсы с закреплённой задачей. Мы получили увеличение количества учебных часов на осуществление исследовательской деятельности, прежде всего за счёт пересмотра содержания учебных курсов профессионального цикла и вариативной части учебного плана.

Таким образом, нами были переработаны программы базовой части дисциплин профессионального цикла «Основы теории организации», «Исследование систем управления», «Организационная диагностика» и программы вариативной части учебного плана в разделе дисциплин профессионального цикла, которые дополнились такими курсами, как «Введение в управленческое образование», «Методика реконструкции управленческого опыта», «Методы гуманитарного исследования управления», «Исследовательский спецсеминар». Кроме того, исследовательские задания были включены в программу производственной практики. Таким образом, мы получили следующее распределение доли учебной нагрузки на формирование исследовательских компетенций.

Т а б л и ц а 1

Доля программы образовательного сопровождения в учебной нагрузке Основной образовательной программы

Курс	Доля учебной нагрузки в рамках программы образовательного сопровождения от общего количества учебной нагрузки, %	Доля учебной нагрузки на индивидуальное сопровождение студента преподавателем при выполнении курсовых и дипломных работ от общего количества учебной нагрузки, %	Общая доля учебной нагрузки на осуществление исследовательской деятельности в рамках ООП, сумма, %	Доля остальных курсов и дисциплин ООП, %
1	7,80	5	12,80	87,20
2	7,90	11,40	19,30	81,70
3	10	14,30	24,30	75,70
4	22 (курсовой проект и практика)	21,60	43,60	56,40

Примечание. Данные предоставлены куратором образовательной программы бакалавриата, составителем учебного плана на кафедре управления образованием ФП ТГУ Л.А. Кудашкиной.

Как можно увидеть, введение в учебный план курсов образовательного сопровождения в значительной мере аккумулирует долю учебной нагрузки для решения задачи формирования исследовательских компетенций, добавляя к традиционным часам на индивидуальное сопровождение исследовательской работы часы, где студенты накапливают опыт исследовательской деятельности в рамках учебных курсов. Как видно из табл. 1, на первом курсе доля часов, выделяемых на образовательное сопровождение, даже превышает долю нагрузки, выделяемой для индивидуальной работы с преподавателем. Отметим всё же, что на 1-м курсе по стандарту данного направления подготовки эта доля крайне мала, так что курсы сопровождения увеличивают её более чем в два раза. В целом по 4-му столбцу

таблицы видно, как возрастает общая доля нагрузки на сопровождение исследовательской деятельности от 1-го до 4-го курса. Что касается соотношения долей индивидуальной и групповой работы при организации образовательного сопровождения, то можно увидеть, что индивидуальная работа преобладает лишь незначительно, что с одной стороны, позволяет обеспечить качество выполнения курсовых и дипломных работ и привлекать к сопровождению курсовых и дипломных работ менеджеров-практиков, экспертов управленческой деятельности; с другой стороны, обеспечивать качество методической и теоретической подготовки студентов в области использования современных подходов к исследованию управления и организации исследовательского сопровождения управления.

Т а б л и ц а 2

Место программы образовательного сопровождения в учебном плане ООП

№ п/п	Наименование циклов, разделов ООП, модулей, дисциплин, практик	Примерное распределение по семестрам (аудиторные часы)							
		Общая, зач. ед.	1-й семестр	2-й семестр	3-й семестр	4-й семестр	5-й семестр	6-й семестр	7-й семестр
Б.1.	Гуманитарный, социальный и экономический цикл	40							
	Базовая часть	25							
	Вариативная часть	15							
Б.2.	Математический и естественнонаучный цикл	34							
	Базовая часть	20							
	Вариативная часть, в т.ч. дисциплины по выбору студента	14							
	По выбору								
Б.3.	Профессиональный цикл	140							
	Базовая (общепрофессиональная) часть	69							
	Вариативная (профильная) часть, в т.ч. дисциплины по выбору студента	71							
	Введение в управленческое образование и исследование	2	X	X					
	Лаборатория исследовательского текста	2		X					
	Основы теории организации (курсовой проект)	3			X				
	Исследование в управлении персоналом организации	10							
	Методика реконструкции управленческого опыта, включая курсовую работу	2			X				
	Методы гуманитарного исследования управления персоналом	2				X			
	Исследование систем управления, включая курсовой проект и курсовую работу	4					X		
	Организационная диагностика	1						X	
	Спецсеминар		X	X	X	X	X	X	X
Б.5.	Учебная и производственная практики (исследовательские задания для выполнения на практике)	9			X	X	X	X	X
Б.6.	Итоговая государственная аттестация (государственный экзамен + ВКР)	15							X
	Общая трудоемкость основной образовательной программы	240							

Как можно увидеть на схеме учебного плана (табл. 2), программа образовательного сопровождения

занимает узловое место. Курсы программы представлены в каждом семестре. Все курсы входят в состав

вариативной части. Это позволяет фиксировать потенциал учебного плана, реализующего ФГОС третьего поколения для проектирования образовательного профиля подготовки, формирования специфики основной образовательной программы. Из табл. 2 видно, что каждый семестр обучения включает в себя минимум две дисциплины из программы образовательного сопровождения. То есть программа реализуется горизонтально по семестрам, обеспечивая непрерывное включение студентов в исследовательскую работу. Тем не менее не встраивается в циклы Б.1., Б.2., Б.3., реализуемые по учебному плану в вертикальной последовательности. Наибольшее количество нагрузки на реализацию образовательного сопровождения исследовательской деятельности приходится на второй год обучения – 3-й и 4-й семестры.

Как показывает наш опыт, подготовка студентов в части использования современных методов исследования управления, анализа системы управления, организационной диагностики, которая в рамках дисциплин профессионального цикла основной образовательной программы, входящих в программу образовательного сопровождения, позволяет им включаться в продуктивное сотрудничество с менеджерами-практиками. Студенты осуществляют выполнение исследований на реальных организациях, где руководство их курсовой или дипломной работой может осуществлять руководитель, иногда менее подготовленный в теоретической части. Это находит своё подтверждение при оценке качества выпускных квалификационных работ государственной аттестационной комиссией, включающей представителей вузов, участвующих в подготовке бакалавров по данному направлению. Далее схематично представим, каким образом программа образовательного сопровождения встроена в учебный план подготовки бакалавров. Отметим, что помимо учебных курсов программа предполагает организацию ежегодной кафедральной конференции преподавателей и студентов, а также открытого исследовательского семинара. Эти образовательные события организуются в начале (ноябрь – конференция) и в конце (май – открытый семинар) каждого учебного года, что позволяет студентам участвовать в обсуждении результатов исследований друг друга, ориентироваться в актуальных направлениях исследований и осуществлять выбор исследовательских тем, накапливать опыт выступления с презентациями своих исследований.

Представив характеристику организационно-управленческих условий реализации программы образовательного сопровождения, проанализируем результаты реализации программы на материалах курса «Организация исследования управления». В рамках этого курса студенты участвуют в работе исследовательской лаборатории, которая называется «Реконструкция управленческих прецедентов». Собственно в форме лаборатории организованы практические занятия. Цель работы в лаборатории: овладеть компетенциями исследования прецедента управления. В результате работы лаборатории предполагается обеспечить: формулирование студентами цели, задач, объекта и предмета исследования управления, а также обоснование актуальности курсовой работы второго

курса. Задачи организации совместной деятельности в лаборатории:

1. Организовать исследование прецедента управления.
2. Проявить поле исследовательских проблем и задач в управлении персоналом.
3. Освоить методы исследования, позволяющие анализировать прецеденты управления (контент-анализ, феноменологическое описание инновационного опыта управления).
4. Обосновать область и тему курсовой работы на втором курсе.
5. Охарактеризовать объект и предмет исследования в курсовой работе.

Представим этапы организации совместной деятельности преподавателя и студентов в лаборатории.

Первый этап – организация пробных действий по исследованию прецедента управления с использованием метода контент-анализа. Для работы используются управленческие кейсы, где представлены прецеденты управления персоналом.

Второй этап – реконструкция опыта исследования прецедента управления (кейса), обсуждение результатов. Организуется обсуждение опыта проведения исследования прецедента. Конкретизируется понимание студентами метода контент-анализа, его возможностей для исследования управленческих прецедентов.

Третий этап – организация работы по обоснованию области и темы исследования в курсовой работе.

Замысел организации такой лаборатории связан с тем, что студентам крайне трудно включиться в исследование управления. Во многом это связано с тем, что реального управления они не видели и не имели опыта выделения управления из практики работы менеджеров. Наиболее очевидно это проявляется в том, как студенты обосновывают актуальность исследования для курсовой работы № 2. Без организации специальной работы по исследованию прецедентов управленческого опыта обоснование студентом актуальности своего курсового исследования выглядит схематично таким образом: 1. Социально-экономические тенденции и изменения в обществе. 2. Распространённые задачи и трудности в управлении персоналом (например «Каждая организация нуждается в повышении квалификации своего персонала, поэтому исследование системы обучения персонала является актуальной темой исследования»). С небольшими вариациями и репертуаром управленческих функций текст будет примерно одинаковым. Студенты апеллируют к так называемой «объективной» актуальности, что существенно девальвирует содержание и результаты исследования, разрывает связь с реальной управленческой практикой.

Для того чтобы проанализировать результативность выполнения студентами исследовательских заданий, представим два примера из практики реализации курса «Организация исследования в управлении».

Пример 1. Задание по освоению метода контент-анализа.

Задание: используя метод контент-анализа, выделить в управленческом кейсе цитаты, характеризующие функцию управления персоналом, и прокоммен-

тировать, представив личное понимание осуществления функции в кейсе.

Учебная задача: освоение метода качественного контент-анализа.

Образовательная задача: создание ситуации личного понимания, интерпретации управленческой функции. Личная интерпретация позволяет студен-

там «присваивать» и «открывать» собственное понимание функционального содержания управления.

Результат выполнения задания студенткой второго курса Ольгой Б. на материале статьи Т. Лебедевой «Google: принцип голограммы в управлении, поиске и найме персонала» (текст студента сохранён, выделен курсивом) [11].

Т а б л и ц а 3

Пример выполнения задания студентом

Категория анализа	Ключевые слова (цитаты), характеризующие функцию управления персоналом	Личный комментарий, интерпретация
Функция подбора персонала	«В компании происходит “распределение ответственности за принятые решения”» «В Google “все решения принимаются коллегиально”» «Интервью с кандидатом проводят не только менеджеры, но и потенциальные коллеги» «У нас есть Интранет» «Мы принимаем обратную связь и критику от сотрудников на корпоративном сайте»	Это говорит о том, что в компании у всех равные права, каждый сотрудник может участвовать в обсуждении кандидата и принимать решения. Демократический стиль управления. Как говорилось выше, это дает нам понять, что в компании нет доминирования, все имеют равносильные права и могут принимать участие в каких-либо решениях. Для того чтобы все могли обмениваться мнениями, в компании развиты внутриорганизационные коммуникации. Интранет – это удобный и несложный в освоении и применении инструмент, является одним из лучших помощников во внутренних коммуникациях. Получается, что функция подбора может осуществляться с участием многих сотрудников. Все могут участвовать в подборе, и это способствует демократичности и влиянию сотрудников на компанию, так как они сами выбирают тех, кто будет у них работать
	«Google не торопится при поиске персонала» «Google по-своему подходит к поиску специалистов» Компании «нужны самые лучшие, самые талантливые люди» «Компания стала employer-of-choice и на российском рынке» «Подходы к поиску одинаковы для всех стран: в компании большая служба рекрумента» «Процесс отбора кандидатов длительный, может занимать 4 месяца и больше» «Из российского подразделения за два года ушли только двое сотрудников, и то по семейным обстоятельствам»	Компания ищет тех, кого считает нужным. Компания стала лучшим работодателем, следовательно, многие специалисты мечтают попасть в эту компанию. Получается, что если у компании хороший имидж и престижность, она может выбирать кандидатов и выдвигать высокие требования. Но ведь именно благодаря тем требованиям при отборе кандидатов, которые существуют в Google, компания является такой популярной, востребованной и вызывает у своих клиентов доверие к себе. Сотрудники, уже работающие в ней, не хотят потерять свое место и гордятся тем, что работают именно в Google. Получается, что имидж – это инструмент подбора?

Из табл. 3 видно, каким образом студент выстраивает взаимосвязь между знакомой им по теоретическим лекциям функцией подбора персонала и реальным прецедентом организации подбора (на материале кейса). По соотношению количества текста в первом, втором и третьем столбце очень хорошо видно, как «закрытое знание» – наименование функции управления персоналом – раскрывается сначала через выбор студентом цитат из кейса, а затем ещё больше – в личных комментариях и понимании управленческих действий, относящихся к функции подбора персонала. На 105 слов – цитат из текста приходится 198 слов комментария. Практически в два раза больше. Видно, как Ольга повторяет смысловые блоки в комментариях, пытается доформулировать, выразить свою мысль по отношению к цитатам. Тем не менее комментарий заканчивается вопросом, т.е. незавершённым пониманием, или «точкой непонимания», местом «личного вопроса к управлению». На наш взгляд, это является существенной характеристикой образовательного результата, когда речь идёт о формировании надпредметной компоненты при исследовательской компетенции. Такого рода опыт является практикой зарождения личного исследовательского интереса и присвоения предметного знания о функциях управления персоналом.

Пример 2. Выполнение студентом задания по освоению методики феноменологического анализа прецедентов.

Учебная задача: освоение методики феноменологического анализа прецедентов управления.

Образовательная задача: обоснование области исследовательского интереса и актуальности темы своего исследования. При выполнении задания студенты используют методику реконструкции управленческого опыта [12. С. 104].

Приведём пример студенческой работы Марии К. (текст студента сохранён, выделен курсивом):

1. Контекст ситуации. Место прохождения практики: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская метанольная химическая компания», отдел персонала, количество сотрудников: 3 человека (начальник отдела персонала, ведущий специалист и специалист). Моя работа заключалась в разборе приказов на предоставление отпуска сотрудникам и во внесении записей о награждении в трудовые книжки.

2. Прецедент. Вместе с моим приходом на практику в организации начался плановый медосмотр всех сотрудников, а в один из следующих дней в отдел персонала позвонил начальник производственного подразделения и потребовал разобраться с его со-

трудником, т.к. он показал недопустимое поведение в ходе прохождения медосмотра. Сначала это воспринялось в шутку, и никаких действий предпринято не было, но позже пришла начальница отдела персонала и попросила сотрудников заняться этим вопросом. Отдел вызвали этого «горе-сотрудника», он же, уже отошедший от утренних событий, отказывался что-либо объяснять и вообще ничего вразумительного по этому вопросу сказать не мог, а может и не хотел (мне лично было бы трудно пытаться пояснить подобный случай, стоя в центре огромного кабинета в окружении недоброжелательно настроенных людей). Поскольку эффективно поговорить с работником не удалось, а как-то воздействовать на него было необходимо, то в отделе закипела работа по придумыванию этому работнику наказания. Что только не предлагалось, к этому «увлекательному» занятию подключилась бухгалтерия и отдел планирования и контроля. Однако ничего путного придумано не было, а потому специалистам пришлось обращаться к начальнику за помощью. Она в свою очередь подсказала подчиненным (почему они до этого не додумались сами, неизвестно) что нужно просмотреть должностную инструкцию работника и в связи с пунктом из этого документа (если такой имеется) применить дисциплинарное взыскание. После обзора инструкции, обсуждения ее между специалистами и представления начальнику проекта приказа (завершилось только к началу следующей недели) было принято совместное решение о вынесении замечания сотруднику. После этого случая было решено назначить начальников подразделений ответственными за проведение консультаций со своим персоналом, разъяснение сотрудникам их прав и обязанностей, а также для осуществления контроля и минимизации таких происшествий обязать начальников проходить медосмотр исключительно вместе со своими подчиненными.

3. Комментарий. Эта ситуация привлекла мое внимание, потому что она заставила потратить на себя столько времени и взбудоражила весь отдел персонала и даже соседние подразделения, хотя, по слухам, такие конфликты случаются в каждый медосмотр. На мой взгляд, речь идет о системе работы с персоналом, формирующей нормы поведения и культуры в организации. В ситуации происходит выбор методов воздействия на сотрудника, принятие управленческого решения в отношении него и в отношении будущих подобных ситуаций. Что оказывается невозможным в локальной ситуации. Требуется как бы пересмотр целостного видения культуры организации и правил работы с нормами. Непонятно, почему персонал на режимном предприятии, где медосмотр – явление не новое и не случайное, позволяет себе такое поведение, и почему подобные ситуации до сих пор не были решены системно и не были отражены до автоматизма? Может, это проявление персоналом своего отношения к организации? Возникает вопрос, а может ли служба по работе с персоналом быть органом, способным изменить ситуацию? Ведь они же не должны заниматься «воспитанием»? Вообще «поведение сотрудников» в организа-

ции определяется множеством факторов. Но важно исследовать место и роль управления персоналом в формировании стиля взаимоотношений и поведения персонала. В ситуации видно, что в процесс «воспитания» с удовольствием вовлекаются разные подразделения (бухгалтерия и т.п.). Что в целом парализует деятельность организации и разных подразделений на достаточно длительный период времени, расходует ресурсы организации??? Как этого избежать, и что должно быть включено в деятельность кадровой службы?

4. Аналитическое обобщение. Описываемый прецедент позволяет обнаружить актуальную тему исследования управления персоналом – механизмы влияния управления персоналом на формирование организационной культуры предприятия. Чтобы можно было ответить на вопросы о том, как и с помощью каких инструментов (действий) управление персоналом может формировать культуру взаимодействия между сотрудниками организации, а также взаимодействия структурных подразделений. Чтобы это не превращалось в «промывание мозгов» и обсуждение отдельных личностей.

Комментарий к представленному материалу. Как можно увидеть, исследуя реальный прецедент, возникший во время прохождения практики, студент обнаруживает область своего исследовательского интереса. Известное по книгам теоретическое знание о функциях управления персоналом на практике выливается в бытовую ситуацию разрешения «производственного момента». Обращает на себя внимание аналитическая позиция студента, различение ею в ситуации бытовых моментов, повседневной текучести жизни организации и функционального содержания деятельности службы управления персоналом. Освоение методики реконструкции управленческого опыта позволяет студенту выстраивать смысловые связи между теоретическим знанием о роли и месте организационной культуры и практических задачах управления, решаемых посредством работы с организационной культурой предприятия. Отметим также попытку студента различить аналитический комментарий, интерпретацию ситуации и аналитическое обобщение. Это своего рода проба себя в разных исследовательских позициях – наблюдателя, интерпретатора, аналитика. По тексту видно, что качество формирования этих позиций очень разное. Существенное затруднение вызывает построение контекста и исследования и аналитического комментария. Эти части авторского текста Марии существенно различаются по степени понимания и видения автором предмета исследования.

Пример 3. Выполнение студентом задания по обоснованию актуальности исследования в курсовой работе № 2.

Задание: подготовить презентацию с обоснованием актуальности исследования управления (для курсовой работы № 2).

Учебная задача: освоить логику и последовательность обоснования тезисов актуальности исследования.

Образовательная задача: обоснование области своего личного исследовательского интереса и позиции

исследователя через постановку исследовательских вопросов и обоснование их важности для управления.

Приведём пример студенческой работы Марии К. выполненной по итогам изучения курса «Организация исследования управления» (текст студента сохранён, выделен курсивом).

«Курсовая работа Марии К. на тему “Роль корпоративного стандарта в повышении эффективности организации”. Область исследовательского интереса: Как управление персоналом создаёт и использует корпоративные стандарты? Как корпоративные стандарты могут повлиять на деятельность организации? Цель курсовой работы: выявить способы создания и влияния корпоративных стандартов на деятельность организации. Задачи исследования в курсовой работе: проанализировать понятие корпоративного стандарта; исследовать прецеденты в разработке и использовании корпоративных стандартов в управлении современной организацией; составить характеристику условий влияния корпоративного стандарта на деятельность организации».

Комментарий к цитате. По тексту видно, как автор пробует связать открытое им при помощи эмпирического исследования понимание места и роли корпоративной культуры со своей курсовой работой. Студент пробует выстроить границы своего исследовательского интереса и ввести в исследование понятия и категории, необходимые ему для выполнения исследования. При этом видна неуверенность и некорректность при выборе базовых понятий «организационная культура», «корпоративный стандарт». Что непосредственно обнаруживает задачу выполнения теоретического анализа и построения категориального аппарата исследования. На наш взгляд, это обнаруживает место включения в совместную работу научного руководителя курсового исследования, показывает запрос на научное консультирование и помощь научного руководителя. Существенным образовательным результатом выполнения такого задания является то, что оно позволяет соединить процесс освоения исследовательской методики (методики реконструкции управленческого опыта) и процесс оформления личного исследовательского интереса студента.

Анализ трёх примеров выполнения студентами учебных заданий в курсе позволяет увидеть, что курсы и задания программы образовательного сопровождения содержат в себе две функции. Учебная функция состоит в обучении студентов методам и методикам исследования управления, а также навыку обоснования актуальности исследования. Образовательная функция заданий состоит в построении ситуаций актуализации личной позиции и целей студента относительно исследования управления персоналом. Опыт выполнения студентами заданий предполагает участие в ситуации личного понимания и осмысления управления как практики взаимодействия. В процессе выполнения этих заданий предполагается построение различных видов коммуникации. Вербальной – устные рассказы студентов о ситуациях управления, которые они наблюдали во время прохождения практики, обсуждение и комментирование управленческих кейсов в группах во время занятия, подготовка письменных

текстов по заданной структуре, обсуждение текстов в группах во время занятия и с преподавателем во время сдачи контрольного задания. Отметим, что именно включение в процесс выполнения задания разных видов письменной и устной коммуникации обуславливает включённость студента и рефлексию изменений в понимании исследуемого объекта. Кроме того, происходит формирование навыка овладения методами и методиками исследования.

Реконструируя опыт работы с курсом в течение 5 лет, можно зафиксировать, что выполнение учебной и образовательной задачи не всегда проходит с одинаковой результативностью. В течение 5 лет процент выполнения заданий в устной коммуникации на учебном занятии (представляют ситуации в группах, устно высказывают комментарии) составляет 65–70%, выполнения письменного задания во время курса в среднем 45–65%. Примерно 10–15% студентов выполняют задания с отставанием. При этом остаётся значительная часть студентов, которые с трудом выполняют задания, нуждаются в дополнительной практической отработке навыка, полученного на занятиях. Это около 25–30%. Таким образом, работа, начатая в курсе, нуждается либо в существенном закреплении в иных формах практической исследовательской работы, либо в усилении внимания научных руководителей к использованию изучаемых в курсе методов исследования в совместной работе над курсовым исследованием. Возникает разрыв: с одной стороны, организация научного сопровождения студента при выполнении им курсовых исследований есть пространство научно-исследовательской деятельности преподавателя, предполагающее самостоятельный выбор им методов и методик исследования, определения областей и предметностей исследования; с другой стороны, полученный студентами опыт исследования, обоснование области личного исследовательского интереса, первичные навыки методик гуманитарного исследования предполагают, что преподаватель, сопровождающий выполнение курсовой работы, должен опираться и практиковать методы гуманитарного исследования или обучать студента тем методам и методикам исследования управления, которые он практикует в своей научно-исследовательской деятельности. Как показывает опыт, метод контент-анализа только начинает получать распространение в исследованиях управления персоналом, выполняемых на кафедре, а опросные методы (анкетирование, интервью) достаточно распространены. Поэтому их освоение в рамках курса образовательного сопровождения находит более широкое отражение в дипломных и курсовых исследованиях.

Обобщая и систематизируя результаты анализа опыта реализации программы образовательного сопровождения, мы провели анкетирование студентов и выпускников кафедры, участвовавших в её реализации.

Ниже даны сформулированные нами рефлексивные вопросы и наиболее распространённые ответы на них:

1. В каких курсах (местах) во время Вашего обучения на кафедре Вы получали опыт освоения исследования:

– исследование систем управления; организация исследования в управлении; конференции кафедры; встречи с научным руководителем; спецсеминары (4-й, 5-й курс).

2. По каким признакам в своём опыте, или практике, Вы можете фиксировать, что исследовательские умения у Вас имеются:

– понимание назначения и особенностей применяемых исследовательских методов;

– понимание исследовательского дискурса, в том числе места исследуемой дисциплины в системе научного знания.

3. В каких ситуациях из Вашей профессиональной деятельности (во время обучения, в период практики или после завершения обучения) у Вас возникала необходимость в исследовании (1–2 примера)? Применение исследовательских методов при решении практических задач управления: анализ ситуации, сбор данных (мнений) путем опроса фокус-группы, интервью, аналитика и описание данных для постановки проблем управления.

4. Какие затруднения с освоением исследовательских навыков у Вас возникали в период обучения?

Преодоление непонимания места и сущности исследования на младших курсах обучения

5. Что, на Ваш взгляд, является наиболее важным для успешного освоения исследовательских компетенций в университете:

- коммуникации между студентами по поводу их исследований;

- подготовка студентов в сфере философии науки (общенаучной дисциплине) на старших курсах обучения.

Мы проанализировали 10 анкет, наше исследование не предполагало накопления статистической выборки по конкретным показателям, представляя собой эмпирический анализ. Как показывают результаты анкетирования, студенты выделяют курсы образовательного сопровождения как значимые для формирования их исследовательских компетенций, наряду с участием во взаимодействии с научным руководителем. Обращает на себя внимание гуманитарность понимания студентами исследования. Они выделяют такие признаки исследовательских навыков, как «исследовательский дискурс», освоение методов исследования, основанных на коммуникации (фокус-группы, интервью). Существенным для нашего исследования является различие студентами как значимого и трудного процесса *понимания места и роли исследования*.

Анализируя опыт осуществления преподавательской деятельности в рамках этого курса, мы можем отметить, что преодоление студентами непонимания места исследования есть существенный момент затруднения преподавателя. Работая с этим затруднением в рамках курса, мы можем констатировать, что «объяснение» студентам роли и значения исследования в управлении даёт крайне малую результативность, приводит к появлению «имитирующих» текстов, маскировке студентами своего непонимания под формой общих шаблонных фраз о значимости исследования. В то же время выполнение исследователь-

ских заданий, «практикование» исследовательской коммуникации способствуют вовлечению студентов в процесс исследования. Важно отметить значение групповой работы при построении курса. Студенты, по разным причинам пропустившие занятия по методике реконструкции опыта, не участвовавшие в групповых дискуссиях в рамках лаборатории, не могли встроиться в работу группы. Тексты этих студентов были чрезвычайно отчуждёнными, непонимание и желание сделать «как надо» вызывали растерянность, столь же ярко выраженную, как и чувство «личного открытия», «понимания», возникающие у студентов, получивших опыт участия в исследовательских семинарах.

Подводя итог, резюмируем результаты исследования по каждой из поставленных нами задач.

Во-первых, мы можем констатировать, что признаками повышения качества образования при реализации программы образовательного сопровождения являются получение учебных и образовательных результатов. Учебные результаты – это овладение студентами навыками применения методов гуманитарного исследования. По этому признаку можно говорить о том, что курсы программы образовательного сопровождения являются учебными курсами. Образовательные результаты программы предполагают появление «надпредметного», личностного опыта и знания о роли исследования в управлении. Ориентация программы на вовлечение студентов в практику исследования своего опыта, на создание ситуаций понимания и открытия содержания управления обеспечивает формирование личной включенности, освоение навыков описания и интерпретации управленческой ситуации. Важным образовательным результатом является расширение понимания теоретического знания, переход информационного знания о той или иной функции управления персоналом в личное понимание и построение области исследовательского интереса к практической реализации этой функции в управлении.

Зафиксированные нами результаты мы можем отнести к особым характеристикам качества образования, обеспечивающим интеграцию различных образовательных и учебных результатов, достигаемых в основной образовательной программе.

Во-вторых, мы можем зафиксировать результативность организационно-управленческого решения вопроса включения программы образовательного сопровождения в учебный план ОПП подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом». Результативность решения состоит в том, что на его основе было организовано проектирование образовательного содержания курсов вариативной части профессионального цикла ООП, обоснование места и роли образовательных событий для решения задачи повышения качества образования. Важно отметить повышение доли учебной нагрузки студентов на курсы, имеющие деятельностную и исследовательскую направленность взамен предметно-тематических курсов вариативной части программы.

В-третьих, исследование позволило выявить актуальные проблемы разработки и реализации программы образовательного сопровождения. Областью затруднений в организации образовательного

сопровождения является обеспечение преемственности образовательных результатов студентов, накопленных ими при освоении курсов программы образовательного сопровождения и во взаимодействии с научным руководителем курсовой и дипломной работы. Ориентация программы на проявление и оформление студентом области личного исследовательского интереса требует отработки механизмов распределения и прикрепления студентов к научным руководителям – преподавателям кафедры. Трудность состоит в том, как согласовать область исследовательского интереса преподавателя и студента. Особенно заметно это затруднение проявляется в том, что согласованию и уточнению подвергаются первичные смыслы и первичные формулировки студентов, что требует наличия у преподавателей компетенций в области организа-

ции гуманитарного исследования, навыков работы с построением смысловой коммуникации, работы с построением понимания, интерпретации, исследования опыта.

Можно констатировать, что подобного рода компетенции ещё только входят в практику работы преподавателей, требуют постоянной актуализации и совершенствования. В связи с этим опыт реализации программы сопровождения позволяет обнаружить существенный потенциал программ образовательного сопровождения не только для развития компетенций преподавателей. При этом вопрос качества образования перестаёт рассматриваться в плоскости результативности студентов, но становится вопросом, интегрирующим характеристики качества деятельности преподавателей, результатов студентов и организации образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Прокументова Г.Н., Калачикова О.Н., Блинов В.Н., Гулиус Н.С. Образовательное сопровождение выполнения студентами курсовых и дипломных работ по направлению «Управление персоналом». URL: <http://edu2.tsu.ru/eor/resourse/252/tpl/index.html> (дата обращения: 07.10.2014).
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 35 с.
3. Кравец Г.В. Понятие социально-коммуникативной компетентности в современном образовании. URL: <http://mosi.ru/ru/conf/articles/kravec-gv-ponyatie-socialno-kommunikativnoy-kompetentnosti-v-sovremennom-obrazovanii#sthash.VC7Ci5vK.dpuf> (дата обращения: 02.09.2014).
4. Самойличенко А.К., Малахова В.Р. Развитие метакомпетентностей студентов как психологическая основа будущей востребованности рынком труда // СИСП. 2012. № 12. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metakompetentsiy-studentov-kak-psihologicheskaya-osnova-buduschey-vostrebovannosti-rynkom-truda> (дата обращения: 07.10.2014).
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»). URL: <http://www.osu.ru/docs/bachelor/fgos/080400b.pdf> (дата обращения: 01.10.2014).
6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Ст. 2. П. 29. URL: <http://xn--80abucijibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974> (дата обращения: 07.10.2014).
7. Переход к Открытому образовательному пространству. Ч. 1: Феноменология образовательных инноваций / под ред. Г.Н. Прокументовой. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. 454 с.
8. Прокументова Г.Н. Педагогика совместной деятельности: смысловые контексты и образовательная реальность // Школа Совместной деятельности: разработка образовательных программ в развивающейся школе / под ред. Г.Н. Прокументовой. Томск: Дельтаплан, 2002. Кн. 5. С. 14–16.
9. Джерджен К.Дж. Социальное конструирование и педагогическая практика // Образовательные практики: амплификация маргинальности. Альманах № 4. Сер. «Университет в перспективе развития» / под ред. А.А. Забирко. Минск: Технопринт, 2000. С. 74–86.
10. Политики субъективации в университетском образовании // Альманах Центра проблем развития образования БГУ. № 5 / под ред. А.М. Корбута, А.А. Полонникова. Сер. «Университет в перспективе развития». Минск: Пропилеи, 2007. 148 с.
11. Google: принцип голограммы в управлении, поиске и найме персонала. Интервью с Т. Лебедевой. URL: <http://hrm.ru/db/hrm/EAC8D432351F0F9AC3257527004E888E/print.html> (дата обращения: 20.09.2014).
12. Переход к Открытому образовательному пространству. Ч. 1. Феноменология образовательных инноваций / под ред. Г.Н. Прокументовой. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. С. 104–136.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 12 октября 2014 г.

FORMATION OF RESEARCH COMPETENCE OF STUDENTS IN HIGHER SCHOOL: POTENTIAL OF THE TERM AND GRADUATE RESEARCH EDUCATIONAL SUPPORT PROGRAM

Tomsk State University Journal, 2014, 389, pp. 196–205. DOI: 10.17223/15617793/389/34

Kalachikova Ol'ga N. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: olga_kalach@mail.ru

Keywords: educational program; educational support program; education quality; term and graduate research; graduate papers; meta-competences.

The issue of organizing students' research work is particularly acute when the quality of research carried out for term and graduate papers is assessed. Often that issue is considered to be connected with the deficit of students' educational background for university studies, the drawbacks of e-learning, etc. In our opinion, such issue formulation makes us channel the discussion into the field of insurmountable problems and locks the sphere of projecting and researching on university educational programs. In the article, we have studied the experience of finding the solution to the problem of education quality increase and supervising students' term and graduate research through working out and implementing a program of educational support. The program of educational support for term and graduate research work for the major *Human Resources Management* was worked out at the Chair of Education Management (Faculty of Psychology, Tomsk State University). The basis for program design and the presented research is the methodology of humanistic management and research worked out by G.N. Prozumentova as well as the works by K. Gergen, A.A. Polonnikov, M.A. Gusakovskiy, M.A. Korbut which explore the concept of education as discourse and communication practices for social reality construction. The idea of meta-competences as the super-subject component of educational results (I. Zimmaya et al.) is regarded as

substantial for understanding the research content. In the article, we analyze the experience of implementing an educational support program. We determine the effectiveness of educational, organizational and management tools of the program for education quality increase. The problems of the program implementation among undergraduate students majoring in HR Management are defined. The analysis of self-study tasks offered for students and interpretation of students' results obtained while completing the tasks can be of some interest. The main result of the research is distinguishing empirical characteristics of education quality while implementing the program of educational support. The empirical characteristics are the following: emerging 'sub-subject', personal experience and knowledge about the role research plays in management, students' engagement in studying their own experience, creating the situations of comprehension and discovering the content of management. The crucial result of the program is acquiring the skills in describing and interpreting a managerial situation as well as expanding the comprehension of theoretical knowledge, transition of informational knowledge about a certain function of HR Management into personal comprehension and constructing a field of research interest and further to practical implementation of this function in management. The research has shown the effectiveness of organizational and management solution to the issue of including the program of educational support into the curriculum of the educational program for undergraduate students majoring in HR Management. Further, the educational content of the optional courses (the professional training-based part of the educational program) was planned on the basis of that solution. The research also resulted in distinguishing the problems of working out and implementing the program of educational support. The program is aimed at providing formation of professors' competences in organizing meaning-based communication and supporting student's research interest. Thus, the experience of implementing the program of educational support enables to trace the situation of losing the tie connecting a student who carries out the research within the frameworks of the program with the research itself supervised by a chair professor.

REFERENCES

1. Prozumentova G.N., Kalachikova O.N., Blinov V.N., Gulius N.S. *Obrazovatel'noe soprovozhdenie vypolneniya studentami kursovyykh i diplomnykh rabot po napravleniyu "Upravlenie personalom"* [Educational support of a student's term and graduation works in Human Resources]. Available at: <http://edu2.tsu.ru/eor/resource/252/tpl/index.html>. (Accessed: 07th October 2014).
2. Zimnyaya I.A. *Klyuchevye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaya osnova kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii* [Key competencies as effective targeted competency-based approach to education]. Moscow: Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov Publ., 2004. 35 p.
3. Kravets G.V. *Ponyatie sotsial'no-kommunikativnoy kompetentnosti v sovremennom obrazovanii* [The concept of social and communicative competence in modern education]. Available at: <http://mosi.ru/ru/conf/articles/kravets-gv-ponyatie-socialno-kommunikativnoy-kompetentnosti-v-sovremennom-obrazovanii#sthash.VC7Ci5vK.dpuf>. (Accessed: 02nd September 2014).
4. Samoylichenko A.K., Malakhova V.R. Student meta-competence development as a psychological basis for improving personal labor market demand. *Sovremennyye issledovaniya sotsialnykh problem (SISP) – Modern Research of Social Problems*, 2012, no. 12. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-metakompetentsiy-studentov-kak-psihologicheskaya-osnova-budushego-vostrebovanosti-rynkom-truda>. (Accessed: 07th October 2014). (In Russian).
5. The federal state educational standard of higher education in the direction of training 080400 "Personnel Management" (qualification (degree) "bachelor"). Available at: <http://www.osu.ru/docs/bachelor/fgos/080400b.pdf>. (Accessed: 01st October 2014).
6. Federal Law of 29 December 2012 no. 273-FZ "On Education in the Russian Federation". Art. 2. P. 29. Available at: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974>. (Accessed: 07th October 2014). (In Russian).
7. Prozumentova G.N. (ed.) *Perekhod k Otkrytomu obrazovatel'nomu prostranstvu* [Transition to the open educational space]. Tomsk: TSU Publ., 2005. Pt. 1, 454 p.
8. Prozumentova G.N. *Pedagogika sovmestnoy deyatel'nosti: smyslovyye konteksty i obrazovatel'naya real'nost'* [Pedagogy of joint activities: semantic contexts and educational reality]. In: Prozumentova G.N. (ed.) *Shkola Sovmestnoy deyatel'nosti: razrabotka obrazovatel'nykh programm v razvivayushcheyshykh shkole* [School of joint activities: development of educational programs in the developing school]. Tomsk: Del'taplan Publ., 2002. Book 5, pp. 14-16.
9. Gergen K.J. Sotsial'noe konstruirovaniye i pedagogicheskaya praktika. *Obrazovatel'nye praktiki: amplifikatsiya marginal'nosti* [Social construction and teaching practice. Educational practices: amplification of marginality]. *Universitet v perspektive razvitiya*, 2000, no. 4, pp. 74-86.
10. Politiki sub'ektivatsii v universitetskom obrazovanii [Policies of subjectivation in university education]. *Universitet v perspektive razvitiya*, 2007, no. 5, 148 p.
11. Google: printsip gologrammy v upravlenii, poiske i nayme personala. Interv'y u s T. Lebedevoy [Google: the principle of the hologram in HR management, search and recruitment. Interview with T. Lebedeva]. Available at: <http://hrm.ru/db/hrm/EAC8D432351F0F9AC3257527004E888E/print.html>. (Accessed: 20th September 2014).
12. Prozumentova G.N. (ed.) *Perekhod k Otkrytomu obrazovatel'nomu prostranstvu* [Transition to the open educational space]. Tomsk: TSU Publ., 2005. Pt. 1, pp. 104-136.

Received: 12 October 2014