

Учебному пособию «Основы исламских финансов» присвоен ISBN 978-9965-610-29-5, УДК 336 (075.8), ББК 65.26.я 73.

Планируемый тираж – 500 экземпляров, год выпуска – 2015, объем в печатных листах – 20,5. Название основной образовательной программы и дисциплины: «Исламский банкинг», «Исламское страхование», «Исламские ценные бумаги» и др.

Безусловно, представленное учебное пособие Ниязбековой Ш.У., Смагуловой Д.К., Есымхановой З.К., Садвокасовой К.Ж., Абильмажинова М.А. «Основы исламских финансов» заслуживает присвоения грифа УМО РАЕ для обучающихся по направлению подготовки «Социальные науки и бизнес» и использования в учебном процессе при подготовке специалистов для финансово-кредитной сферы.

## **ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (В ДВУХ ЧАСТЯХ). ЧАСТЬ I**

**Панфилова А.П., Трапицын С.Ю., Долматов А.В., Чурилина И.Н., Бавина П.А.,  
Егорова Е.В., Михальченко С.С., Смирнова В.В., Агапова Е.Н., Апевалова З.В.,  
Плетнёва Л.Г., Рубашов А.В., Колесников Ю.Ю.**

## **INNOVATIVE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS (FOR STUDENTS OF SPECIALTY 38.03.02, 38.04.02 «MANAGEMENT»). PART I**

**Panfilova A.P., Trapitsyn S.Y., Dolmatov A.V., Churilina I.N., Bavina P.A., Egorova E.V.,  
Mikhailchenko S.S., Smirnova V.V., Agarova E.N., Apevalova Z.V., Pletneva L.G.**

В последние годы система управления человеческими ресурсами развивается как обобщающая область исследований, объединяющих и синтезирующих актуальные вопросы кадрового менеджмента и трудовых отношений администрации и персонала в их общих и специфических модификациях. Необходимость решения целого комплекса проблем управления человеческими ресурсами (УЧР) в организациях обуславливает потребность в специалистах, обладающих знаниями, владеющих специальными технологиями и способных их эффективно применять в области УЧР.

Монография, подготовленная ведущими специалистами института экономики и управления, представляет собой индивидуальные исследования авторов, осуществляющих подготовку бакалавров и магистрантов по образовательным программам «Управление человеческими ресурсами», «Управление образованием». Первая часть монографии даёт концептуальное представление о ключевых теоретических проблемах УЧР в учреждениях. Проведённые авторским коллективом совместно со студентами и аспирантами исследования позволяют читателю самостоятельно увидеть эту специфику, соотнести её с собственным опытом, задуматься над целым рядом дискуссионных вопросов, понять как многогранна деятельность руководителя организации по УЧР.

Как считают специалисты, для того чтобы обеспечить устойчивое развитие организации в нестабильной деловой среде, активно включиться в процессы обновления образования, связанные с реализацией компетентностного и модульного подходов, разработкой образовательных стандартов нового поколения, с изменениями рынка труда, обеспечить соответствие уровня профессиональных знаний, умений и навыков выпускников требованиям работодателей и современной деятельности, руководителям организаций приходится осваивать и все чаще применять инновационные и нестандартные подходы к управлению человеческими ресурсами.

В связи со сказанным, в первой части монографии проблемы управления человеческими ресурсами в организации рассматриваются с инновационных позиций, поэтому материалы книгоисособенно полезны тем, кто стремится к внедрению новаторских идей в работе с персоналом. Монография отражает последние веяния в этой области, которые проиллюстрированы примерами из практики кадрового менеджмента и результатами междисциплинарных исследований. В основу написания монографии положен компетентностный подход, поэтому каждый раздел начинается с описания тех компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся по программам «Управление человеческими ресурсами» и «Управление образованием». Кроме того, в каждом разделе представлены ключевые слова и специальная литература, которые помогут читателю ориентироваться в поиске необходимого материала.

Несомненным отличием данной монографии является то, что в ней рассматриваются вопросы и проблемы УЧР в условиях инновационной экономики: кадровые стратегии; функции управления человеческими ресурсами; теоретические основы внутрифирменного обучения и развития персонала, управления знаниями в организации; инновационные модели и технологии обучения; вопросы формирования социальных компетенций современного менеджера; маркетинга персонала, подбора, введения в должность, адаптации и аутплейсмента; новые подходы к оценке и аттестации сотрудников организации; управления конфликтами и социально-психологическим климатом; создания конкурентных преимуществ; управления многонациональными коллективами на основе межкультурной компетенции, экологические проблемы и здоровьесберегающие технологии и другие актуальные вопросы управления человеческими ресурсами в организациях.

В связи со сказанным, современная система образования, откликаясь на требования времени, вынуждена реализовывать разнообразные инновации, предполагающие развитие не только знаний, умений и навыков, но и личностного потенциала обучаемых, а также их поведения в будущей профессиональной деятельности. Авторам представляется, что главная цель такого обучения именно поведенческие изменения будущих специалистов, формирование у них мобильности, способности к изменениям, адаптивного потенциала, навыков постоянного развития. Для формирования ключевых компетенций, позволяющих будущим руководителям адап-

тировать имеющиеся у них знания к новым ситуациям, целям и задачам, в образовательном процессе стали также применять стратегии «обучения действием» или «обучение на практике».

Поскольку в России практически нет государственных учебных заведений, которые готовят преподавателей, владеющих игротехнической компетенцией, а в нашем институте работает более 10 лет творческая мастерская «Игротехнический менеджмент», проблемы, на решение которых направлено учебно-практическое пособие (2 часть), как раз связаны с организацией интенсивного обучения. Как показывает практика, большинство преподавателей осваивают обучающие игры методом проб и ошибок и, как правило, не несут ответственности за их образовательную результативность, не владеют всем многообразием существующих и апробированных в образовательном процессе интенсивных технологий; зачастую нарушают формат игр и тренингов, методику проведения; порой не могут управлять аудиторией участников игр, осуществлять грамотно обратную связь, проводить послеигровую дискуссию, деролинг, рефлексии, шеринг и дебрифинг. Актуальной является также проблема образовательной результативности игрового обучения. Эффективность использования интенсивных технологий, в основном, опирается лишь на «вкусовые суждения» участников, да и самих организаторов. В связи с этим дискредитируется сама идея сопровождения традиционных занятий интенсивными технологиями, их внедрение в учебный процесс. Поэтому в пособии, по каждой теме, описанной в монографии, предлагается целевой набор самостоятельных практических и научно-исследовательских заданий, игровые технологии, тренинги, ролевые и деловые игры, упражнения. Также прописаны методические рекомендации в помощь преподавателю, проводящему интенсивные занятия.

Бесспорно, важным условием интеграции и внедрения таких подходов к обучению является интерактивное взаимодействие обучающихся или «формула солидарности», а также партисипативный стиль, то есть стиль вовлеченности обучаемых и обучающихся в процессы совместной деятельности и коллективного принятия решений. Именно о необходимости такого подхода свидетельствуют и Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО), которые как раз в качестве одного из обязательных требований к основным образовательным программам (ООП) нового поколения выдвигают ориентацию обучающихся специалистов на конечные результаты, выраженные в форме компетенций, при этом обязательным условием становится использование в учебном процессе активных и интерактивных форм и технологий проведения занятий и контрольно-измерительных материалов, диагностирующих приобретённые компетенции «на выходе».

В пособие показано, что в целевых интенсивных занятиях обучаемые должны не только осваивать, понимать и воспринимать получаемую от преподавателя информацию, но и осуществлять самостоятельные индивидуальные и групповые практические действия по решению проблемных ситуаций, что позволяет пересматривать личностные установки, ценности и убеждения, снимать стереотипы, учиться сотрудничеству, работе в команде.

Всё сказанное потребовало постановки следующей цели представленного учебно-практического пособия: широкое внедрение интенсивных технологий в учебный процесс подготовки менеджеров для развития профессиональных компетенций, описанных в монографии, развития психологической готовности к управлению человеческими ресурсами в организации.

### **ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.02, 38.04.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»). ЧАСТЬ II**

**Панфилова А.П., Трапцын С.Ю., Долматов А.В., Чурилина И.Н., Бавина П.А.,  
Егорова Е.В., Михальченко С.С., Смирнова В.В., Агапова Е.Н., Апевалова З.В., Плетнёва Л.Г.**

### **INNOVATIVE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS (FOR STUDENTS OF SPECIALTY 38.03.02, 38.04.02 «MANAGEMENT»). PART II**

**Panfilova A.P., Trapitsyn S.Y., Dolmatov A.V., Churilina I.N., Bavina P.A.,  
Egorova E.V., Mikhailchenko S.S., Smirnova V.V., Agapova E.N., Apevalova Z.V.,  
Pletneva L.G., Rubashov A.V., Kolesnikov Y.Y.**

В учебно-методическом пособии представлены практические и самостоятельные задания, разработанные, интенсивные и интерактивные технологии, позволяющие формировать необходимые управленческие компетенции.

В разных разделах пособия в зависимости от тематики представлены имитационные и деловые игры, кейс-технологии, игровое проектирование, тренинги, ситуационно-ролевые игры, интенсивные упражнения. Все технологии подчинены инновационному развитию образовательной организации и позволяют обучающимся разрабатывать программы развития с учетом долгосрочных и стратегических перспектив.

В пособии с позиций компетентностного подхода представлены как традиционные задания и упражнения по работе с персоналом, так и инновационные технологии, связанные с проблемами управления человеческими ресурсами в многонациональной среде.

Задания разработаны с целью развития информационной, социальной, экологической и психологической компетентности руководителя образовательной организации; обучения и развития персонала учебных учреждений на основе изучения потребностей.

Пособие позволяет руководителю работать над созданием в организации развивающей образовательной среды на основе внедрения новых образовательных концепций и интенсивных технологий.

Учебно-методическое пособие адресовано бакалаврам, магистрантам, преподавателям, руководителям образовательных организаций, HR-менеджерам, бизнес-тренерам, а также всем тем, кто стремится повысить свою компетентность в области управления человеческими ресурсами.