

совершенствования государственной кадровой политики». – Самара: Самарский научный центр РАН, 2014. -С.144-152.

HR RISK MANAGEMENT AS A FACTOR FOR IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION'S STRATEGIC HR MANAGEMENT

*Pankratova Anna Andreevna¹, Sorokin Artem Sergeevich²,
Solovova Natalia Valentinovna¹*

¹*Samara national research University, Samara*

²*Samara State Technical University, Samara,*

Annotation: The question of the relevance of the process of minimizing personnel risks in order to improve the strategic personnel management of an industrial enterprise is considered. The analysis of the degree of influence of personnel risks on the activities of an industrial enterprise in the oil and gas industry. The article examines the problem of the influence of personnel risks on the development of the emotional intelligence of the head of an industrial organization. A logical scheme for managing personnel risks in an industrial enterprise has been drawn up in order to increase emotional competence.

Key words: strategic personnel management, personnel management system, personnel risks, industrial enterprise, emotional competence, personnel risks.

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИНКЛЮЗИИ

Пятилетова Людмила Александровна, Лукьянова Светлана Евгеньевна

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4», г.о. Самара*

Аннотация. В статье представлен анализ проблемы формирования готовности педагогов к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, подходы к подготовке педагогов детского сада к инклюзивному образованию; раскрывается понятие «подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования» как системный и непрерывный процесс развития инклюзивной компетентности, показаны возможные результаты такой подготовки в виде способности и готовности

педагогов решать профессиональные задачи в условиях инклюзивного образования.

Ключевые слова: инклюзивное образование, готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования, профессиональная компетентность педагога.

В 90-е годы XX столетия в нашей стране положено начало реализации идей инклюзивного образования [5]. На современном этапе развития общества инклюзивное обучение получило широкое распространение на разных ступенях образования, в том числе в дошкольных образовательных учреждениях. Это предполагает развитие и воспитание детей со специальными потребностями и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в детских коллективах совместно с нормально развивающимися сверстниками.

В соответствии с Законом об образовании каждый ребенок имеет право на образование не зависимо от уровня развития и состояния здоровья, поэтому распространение инклюзии — это не только отражение времени, но и реализация прав детей с ОВЗ [2, 12].

Создание доступной среды, адаптация учебных программ, методическое обеспечение инклюзии являются необходимыми, но не достаточными шагами в активном внедрении инклюзивного процесса в педагогическую практику. Одним из важнейших требований остается вопрос личностной и профессиональной готовности педагогов к инклюзии. Педагоги, работающие с детьми с ОВЗ, должны знать различные виды дигноногенеза, уметь перестроить в короткие сроки свою педагогическую деятельность. Чтобы она была успешной, педагог должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности, достаточными голосо-речевыми навыками, культурно-нравственным потенциалом и эмоционально-личностной готовностью [6].

Одним из важных компонентов эффективной работы с детьми с ОВЗ является наличие хорошо подготовленной команды специалистов. Воспитатели, педагог-психолог, учителя-логопеды, музыкальные руководители должны владеть приемами различных отраслей коррекционной педагогики и элементами здоровьесберегающих технологий, но именно педагог-воспитатель является главной фигурой в инклюзии. Поэтому особенно актуальна стала подготовка педагогов к оказанию образовательных услуг детям с ОВЗ [3].

С.И. Сабельникова отмечает, что для профессиональной и личностной подготовки педагогов необходимы следующие психолого-педагогические знания и умения:

- представление и понимание сущности инклюзивного образования, принципов и специфических особенностей;
- знание психологических закономерностей и особенностей возрастного и личностного развития детей в условиях инклюзивной образовательной среды;
- знание методов психологического и дидактического проектирования образовательного процесса для совместного обучения детей с нарушенным и нормальным развитием;
- умение реализовывать различные способы педагогического взаимодействия между всеми объектами образовательной среды (с детьми по отдельности и в группе, с родителями, коллегами-педагогами, специалистами, руководством [7]).

Готовность педагога к работе с детьми с ОВЗ в инклюзивном пространстве О.В. Вороновой рассматривается как «интегративное образование личности, обобщающее ценностно-мотивационный, когнитивный, технологический и рефлексивно-оценочный ее компоненты» [4, 119]. Подобный сплав профессионально-личностных качеств и свойств возможно достичь в процессе продуманной и системно выстроенной траектории саморазвития и повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования, а также участвуя во внутри-учрежденческой системе профессионального развития педагогов.

Системная работа по формированию готовности педагогов к работе в инклюзивном образовательном пространстве проводится в МБ ДОУ «Детский сад № 4» г.о. Самара. Руководством детского сада организуются курсы повышения квалификации, вебинары, на которых педагоги получают знания об особенностях работы с детьми ОВЗ, отрабатывают навыки разработки адаптированной образовательной программы (АОП). Особое внимание уделяется формированию мировоззренческой компетентности педагогов в условиях инклюзивной образовательной практики. Как отмечают М.Н. Акимова и Т.Н. Новожилова, от педагога, работающего в пространстве инклюзии «требуется постоянный поиск альтернативных решений, гибкость, мобильность и личностная зрелость» [1, 36].

В связи с потребностью практики в компетентных педагогах создана «Школа молодого педагога», где педагог-психолог, старший воспитатель через систему семинаров, круглых столов, мастер-классов, индивидуальных консультаций повышают профессиональные компетенции педагогов в области инклюзивного образования. Система занятий включает два направления: «Ценности и принципы инклюзивного образования» и «Педагогические технологии в работе с детьми с ОВЗ». Содержание занятий первого направления способствует признанию того, что лич-

ность ребенка ценна не зависимо от степени тяжести его нарушений, осознанию своей ответственности как носителя культуры и ее транслятора для дошкольников с ОВЗ. Содержание второго направления раскрывает понимание творческой сущности педагогической деятельности с детьми с ОВЗ; пополняет методическую копилку новыми технологиями работы с детьми.

Также для эффективной работы с детьми с особыми потребностями необходимы партнерские отношения с родителями. Построение взаимодействия осуществляется с учетом того, что родительские позиции по отношению к ребенку с ОВЗ и его дефекту могут быть адекватными и неадекватными. Современные ученые рассматривают семью как реабилитационную структуру, которая имеет потенциальные возможности к созданию благоприятных условий для воспитания и развития ребенка с ОВЗ [8].

Подготовка, которую педагоги получают в «Школе молодого педагога» и на курсах повышения квалификации позволяет использовать мощный потенциал психолого-педагогического просвещения родителей в решении проблем семейного воспитания детей с ОВЗ. В образовательном учреждении разработан педагогический проект «Школа роста» по повышению инклюзивной компетентности, как части психолого-педагогической культуры родителей. В разработке проекта участвовал весь педагогический коллектив. Именно для его реализации сотрудники применили все свои знания для налаживания взаимодействия с семьями и детьми с ОВЗ. Работа с родителями основывается на доверии и открытости, что позволяет выйти на новый уровень взаимоотношений и строить совместный план работы по коррекции нарушений у воспитанника с особыми потребностями.

Выводы: определены психолого-педагогические условия формирования готовности педагогов к работе в инклюзивном пространстве дошкольной образовательной организации.

Библиографический список

1. Акимова, М.Н., Новожилова, Т.Н. Мировоззренческая составляющая инклюзивной образовательной практики [Текст] / М.Н. Акимова, Т.Н. Новожилова // Инклюзия для всех 2020: Социальная инклюзия в современном социокультурном пространстве: сборник материалов Международной модульной практической конференции / Под редакцией М.Н. Акимовой, О.В. Вороновой. – Самара: Издательство Самарского университета, 2020. – С.33-36.

2. Алехина, С.В., Алексеева, М.А., Агафонова, Е.Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в об-

разовании [Электронный ресурс] / С.В. Алехина, М.А. Алексеева, Е.Л. Агафонова // URL: <http://inclusive-edu.ru>

3. Волосовец, Т.В. Дошкольное образование детей с ОВЗ: проблемы и пути решения [Текст] / Т.В. Волосовец // Комплексное сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья: проблемы реализации и перспективы развития: Всероссийская научно – практическая конференция (29 января 2016 г. – Йошкар-Ола). – Йошкар-Ола: ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования, 2016. – С.15 -17.

4. Воронова, О.В. Профессиональная подготовка социальных педагогов к работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном пространстве [Текст] / О.В. Воронова // Проблемы и перспективы развития инклюзивного образования: сборник материалов первой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Самара: ООО «Научно-технический центр», 2017. – С.117-125.

5. Воронова, О.В. Становление и развитие инклюзивного образования: историко-генетический аспект [Текст] /О.В. Воронова // Вестник Самарского университета. История, педагогика, философия. – 2017. – Том 23. – N 2. С.37-41.

6. Данилова, О.В. Проблема готовности педагогов к реализации модели инклюзивного образования [Текст] / О.В. Данилова // Комплексное сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья: проблемы реализации и перспективы развития: Всероссийская научно – практическая конференция (29 января 2016 г). – Йошкар-Ола: ГБУ ДПО Республики Марий Эл: Марийский институт образования, 2016. – С. 36 – 38.

7. Сабельникова, С.И. Развитие инклюзивного образования [Текст] / С.И.Сабельникова // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2009. – № 1. – С.42-54.

8. Старшина, И.И. Социально-психологический портрет семьи, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / И.И. Старшина // Инклюзия для всех 2020: Социальная инклюзия в современном социокультурном пространстве: сборник материалов Международной модульной практической конференции / Под редакцией М.Н. Акимовой, О.В. Вороновой. – Самара: Издательство Самарского университета, 2020. – С. 31-33.

PROBLEMS AND WAYS OF SOLVING THE READINESS OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FOR INCLUSION

Pyatiletova Lyudmila Aleksandrovna, Lukyanova Svetlana Evgenievna

*Municipal budgetary preschool educational Institution «Kindergarten No 4»,
Samara*

Annotation. The article presents an analysis of the problem of preparing teachers to work with children with disabilities, approaches to preparing kindergarten teachers for inclusive education; highlights the existing problems in this process; reveals the concept of «preparing teachers to work in an inclusive education» as a purposeful, creative and continuous process of developing professional competence and shows the possible results of such training in the form of the ability and readiness of teachers to solve professional tasks.

Keywords: inclusive education, teachers readiness to work in the conditions of inclusive education, professional competence of the teacher.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Шустов Александр Юрьевич, Сатонина Неля Николаевна

Самарский государственный технический университет, г. Самара

Аннотация. В статье рассмотрены особенности в управлении персоналом на предприятиях малого бизнеса. Выделены основные направления трансформации роли и значимости HR-менеджера в организациях. Рассмотрены проблемы в сфере управления персоналом малого предприятия и пути их решения на примере Пекарни ИП Шустов. Представлены основные ориентиры, способствующие повышению продуктивности деятельности предприятия путем применения различных инструментов управления персоналом. При рассмотрении современных трендов в управлении персоналом использованы результаты исследования Московской международной школы бизнеса МИРБИС «Исследование роли HR менеджеров в организациях, отнесенных к категории средний и малый бизнес»

Ключевые слова: малое предприятие, управление персоналом, система мотивации, производительное поведение, лояльность.