

Доклад преподавателя кафедры иностранных языков, доцента Кузьминой Г.Ю. на тему  
«Обновление содержания обучения иностранному языку будущих специалистов в сфере  
управления персоналом»

Обучение иностранным языкам в вузе ориентировано на подготовку будущих специалистов в различных отраслях экономики. Одной из проблем подготовки специалистов сегодня является отставание от темпов развития и изменения отрасли. Жизнь стремительно меняется, и программы обучения не успевают учитывать эти изменения. В связи с этим, именно преподаватели имеют возможность «подстраиваться», корректировать читаемый ими курс в соответствии с наиболее важными сдвигами с соответствующей отрасли и с учетом мировых тенденций. Содержание курса «Иностранный язык», на взгляд автора, можно условно разделить на инвариантную часть, в которую входят такие аспекты языка, как грамматика, синтаксис, фонетическая система и т.п., и которая является относительно постоянной, не требующей частого пересмотра (особенно в ракурсе преподавания иностранного языка нелингвистам), и на изменяемую часть – собственно «язык профессии», в которой помимо лексики и терминологии, входят различные аспекты коммуникации, как письменной, так и устной, а также тот пласт содержания, который описывает функциональные стороны профессии. В докладе рассматриваются основные изменения в содержании текстового, лексического и коммуникативного материала, на котором обучаются будущие специалисты в области управления персоналом.

Все мы – преподаватели иностранных языков сталкивались с тем, что информация в учебниках, которыми мы пользуемся, устаревает. Меняются реалии профессии, меняется язык – возникают новые термины, смещаются акценты в требованиях к подготовке специалистов, к их квалификации, все это требует корректировки программ. Поэтому и переиздаются учебники, издаются новые учебные пособия и т.д. Но стоит отметить, что и наши возможности не являются неограниченными, мы не можем (да и нет необходимости) корректировать пособия, их содержание каждый семестр. Но раз в несколько лет – обязательно. Вообще, это зависит от того, возникли ли новшества в мире, в самой профессии. Если возникли, то, конечно, их необходимо учитывать в процессе обучения будущих специалистов иностранному языку, его профессиональным аспектам.

Рассмотрим те аспекты преподавания иностранных языков для будущих специалистов в сфере управления персоналом, которые подверглись заметным изменениям за последние несколько лет. Вообще, разные сферы жизни меняются по-разному, отличается как темп изменений, так и характер. Фундаментальные области

знаний меняются реже, а изменения в прикладных отраслях происходят чаще, и они более заметны. К таким и относятся область управления кадрами. Как одна из дисциплин, связанная с жизнью общества, она меняется так же заметно и быстро, как и наше общество. Самым заметным изменением, пожалуй, может быть цифровизация или, другими словами, внедрение современных информационных технологий в данную сферу деятельности человека. В связи с этим меняется характер профессиональной деятельности, добавляются новые функции, требуются новые знания и навыки от специалиста, безусловно, ощущается и влияние зарубежных разработок на деятельность специалистов, зарубежных реалий, что отражается, в том числе, и в терминологическом аппарате. Можно отметить также и расширение спектров работы специалиста по кадрам, так, появились новые должности и направления деятельности, которых не было еще совсем недавно. Многие уходят из нашей жизни и из профессии. Так, например, до сих пор в учебниках, даже в англоязычных, в изданиях начала 2000-х, мы можем встретить упоминание о почерковедческой экспертизе, объяснение того, как пользоваться поисковиком в интернете, даже упоминание о пишущей машинке и машинистке, сведения о кадровых агентствах мирового значения, которые уже не существуют или потеряли свои ведущие позиции, уступив другим.

Какие новые термины появились в сфере HR, которые должны обязательно появиться и в материалах по иностранному языку? Приведем только несколько примеров, среди которых выделяется ряд акронимов. Во-первых, HRM – human resource management, или управление человеческими ресурсами; ERP – управление ресурсами предприятия, то есть автоматизированная система для идентификации и планирования использования всех ресурсов предприятия частью которой является и HRM (Human Resource Management); KPI (Key Performance Indicators), что в переводе на русский - КПЭ (ключевые показатели эффективности), под которыми понимаются показатели, достижение которых необходимо организации повышения эффективности и приближения к поставленным целям. В профессиональном сообществе, по нашим наблюдениям, чаще употребляется именно английский вариант без перевода. Далее, можно отметить термин бенчмаркинг (benchmarking, от англ. bench mark — начало отсчета) – метод, который опирается на чужой опыт, задействует лучшие достижения передовых компаний, а также и опыт подразделений собственной компании и отдельных специалистов с целью повышения эффективности работы организации, процесса производства, для совершенствования бизнес-процессов. Такое явление как аутсорсинг уже довольно известно, а вот краудсорсинг относительно недавно вошел в обиход. Он происходит от англ. crowdsourcing, то есть от слов «crowd» — толпа и «sourcing» — использование ресурсов, и

означает привлечение к решению тех или иных задач в деятельности компании услуг широкого круга независимых лиц (как правило, онлайн-сообщества), их знаний и опыта, творческих способностей, нежели традиционных субподрядчиков. К более узкоспециализированным, но частотным в данной профессиональной области терминам можно отнести SCRUM и Agile, HRIS, Human Resource Information System, Human Capital Management: и многие другие. Список можно продолжать. Информационные технологии совершенствуются, и на текущий момент их разнообразие велико, но с некоторыми из них необходимо, на наш взгляд, ознакомить студентов в процессе профессионально ориентированного обучения иностранном языке. Так, чат-боты, облачные технологии и системы, таск-менеджеры, HR-функционал, связанный с соцсетями (Social HR) и многое другое в управлении используются повсеместно, и эти явления следует, на наш взгляд, рассматривать или хотя бы касаться в материалах и пособиях для студентов.

Кроме того, традиционный взгляд на HR менеджера как на кадровика, безнадежно устарел. Само понятие «HR-менеджмент» появилось в обиходе российских компаний примерно в 90-е годы. Но и до сих пор во многих организациях существуют традиционные отделы кадров, чьи функции носили, по большей части, административный и частично обеспечивающий характер. Сейчас роль HRM уже далеко вышла за пределы собственно кадрового делопроизводства, и теперь включает в себя такие функции, как грамотный подбор персонала (recruitment/hiring), его адаптацию (onboarding), дополнительную подготовку и обучение персонала, повышение мотивации сотрудников, развитие корпоративной культуры, оценку и переаттестацию, ротацию кадров, создание кадрового резерва. Спектр задач HR-специалиста очень широк и, следовательно, и его квалификация должна быть иная, нежели раньше. Такой функционал позволяет воспринимать HR-менеджера уже как полноценного бизнес-партнера. А глава HR-отдела является ключевым сотрудником, который решает стратегические задачи по развитию компании и которые наравне с другими руководителями принимает участие в решении некоторых принципиально важных задач компании, которые не только способны влиять на вектор развития компании, но и определять его. Например, сейчас задача HR отдела выглядит уже как «оценить кадровый потенциал города для открытия филиала», а не «найти 100 человек в городе N за месяц». Эти изменения в функциональном плане работы специалиста по управлению кадрами необходимо отразить и в содержании обучения, в частности, в обучении иностранным языкам. Эти изменения вводятся, прежде всего, на уровне текстового и иного материала, который лежит в основе учебных пособий. В качестве иных материалов могут выступать статьи из оригинальных источников, видеолекции специалистов в соответствующей области. В частности, мы используем цикл

видеолекций немецкого лектора Армина Троста (Armin Trost) из Университет Фуртвангена (Hochschule Furtwangen University- HFU), которые находятся в свободном доступе, открытом самим автором на его youtube-канале. Преимуществом видеолекций является их удобство и доступность для самостоятельной работы. А сопроводительный материал – задания, лексику, вопросы на понимание и осуждение разработаны нами и используются в курсе для студентов старших курсов в подготовке магистрантов.