

конкретных задач из реальной жизни в условиях белорусской экономической модели – вот цель, которую ставят подавляющее большинство специалистов, выбирая бизнес-школу для своего обучения.

Активное внедрение методов дистанционного обучения не должно уменьшать роль очной компоненты, которая должна обязательно присутствовать в учебном процессе бизнес-школ, так как одним из преимуществ обучения в бизнес-школе является бизнес-среда, возможность налаживания новых интересных контактов. В мировой практике успешно развивается смешанное обучение (blended learning), которое формирует стратегический вектор развития бизнес-образования в XXI в. Модель blended learning предполагает высокую степень мотивации обучающегося, и поэтому приступать к учебе по программам MBA имеет смысл, если есть существенный опыт работы (не менее 4-5 лет), иначе вы просто не сможете связать то, чему учиться, с необходимым практическим контекстом и как следствие применить полученные знания в своей деятельности.

Наверное, одним из самых сложных вопросов, который необходимо будет решить, – это изменение в структуре занятости преподавателей и в количестве вспомогательного персонала. Основной объем занятости высококвалифицированных научных и педагогических кадров будет сосредоточен не на аудиторной работе, а на создании образовательного продукта и работе в дистанционном режиме, консультировании (индивидуальном и групповом), руководстве проектами. Среди вспомогательного персонала должны появиться специалисты высокой квалификации в области масс-медиа, видеопроизводства, дизайна и т. п.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ «ЛОГИСТИКА» И «БИЗНЕС-АДМИНИСТРИРОВАНИЕ» В ХОДЕ ПРЕПОДАВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Касперук Александр Анатольевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, Республика Беларусь
bekon@tut.by

Учебная дисциплина «Управление персоналом» имеет непосредственную практическую направленность, так как предполагает не только передачу студентам соответствующих знаний, но и формирование у них

навыков практического руководства людьми. Подготовка специалистов в области управления персоналом требует широкого использования активных форм обучения, приближающих учебный процесс к организационно-производственным ситуациям.

Расширяя возможности электронных ресурсов, в частности учебного портала, при изучении учебной дисциплины «Управление персоналом» со студентами специальностей «Логистика» и «Бизнес-администрирование» в практику обучения привносились новые дидактические приемы проведения ролевых игр, кейсов.

Учебная группа получала 3-4 проекта, выполнение которых требовало наличие интегратора. К числу заданий и проектов относились – изучение мотивационного профиля сотрудников отдела, составление плана карьеры и программы развития отдела, обоснование перечня грейдов для индивидуальной и командной работы с учетом выполняемых должностных обязанностей, сравнительный анализ программ развития персонала и систем грейдирования ведущих компаний мира. Проекты логически и последовательно связывались между собой, так выполняя второй проект необходимо опираться на выводы и результаты первого. Из числа студентов подбирались лидеры, владеющие навыками и методами модерации, работы с малыми группами, командами для активизации работы по решению групповых практических заданий. Это позволило наряду с достижением конкретных результатов фактически провести тренировку новых качеств и навыков, необходимых для успешной работы в конкурентной среде.

Наблюдение за работой лидеров в динамике 2-3 месяцев подтверждало непреложную истину о том, что навыкам трудно научить, поэтому лучше всего их тренировать. Интерактивные методы подготовки и проведения практических занятий в данном случае хороши как раз тем, что дают возможность объединить процесс передачи новых знаний с тренировкой управленческих навыков. Было установлено, что лидер, организуя совместную работу с 6–8 студентами, сталкивался с известными трудностями и отношением к выполнению заданий, поэтому от «данного укрупнения», очевидно, придется отказаться и ориентироваться на классическую схему малой группы в составе 3–5 участников. Опрос лидеров и участников свидетельствует, что совместное решение конкретных задач, поставленных перед каждой группой, способствует активизации образовательной среды и у значительного числа ее участников, развивает умение самостоятельно и объективно соотносить свои достижения с достижениями других. Кроме того, появление новых условий и вариантов решения задач способствует развитию навыков, необходимых для современных руководителей – умению работать в

команде, принимать и нести ответственность за качество решения задач, визуализации и презентации результатов, умению вести дискуссии. Данные навыки развиваются, так как интерактивное обучение способствует самостоятельности принятия решения, публичности и открытости предоставления результатов. Практика проведения итоговой аттестации в традиционном формате показала необходимость ее определенной корректировки. Пожалуй, более логичным представляется в качестве ответа на интерактивное обучение проведение итоговой аттестации комиссией, что позволит более адекватно оценить и роль преподавателя и динамику развития студента, при этом акцент сделать на решение кейсов и практических заданий.

Наибольшего эффекта можно достичь при системном подходе к выбору традиционных и инновационных технологий обучения, при разумном их сочетании, дополнении друг друга и при эффективном руководстве групповой и межгрупповой дискуссией. Именно эти характеристики обеспечивают конкурентоспособность преподавателю, позволяя быстро овладевать не только новейшей теоретической информацией, но и прогрессивными технологиями, с помощью которых можно довести информацию до студентов в рамках партнерского, паритетного общения.

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Климович Любовь Константиновна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, Республики Беларусь
lkklimovich@mail.ru

Для реализации инновационной стратегии развития необходимы новые подходы в технологиях образования и подготовки руководителей и специалистов. Практика деятельности организаций свидетельствует о том, что потребность в технологической и структурной модернизации производства остается высокой. В системе потребительской кооперации назрела потребность во внедрении инноваций в торгово-технологические процессы, в управление кадровым потенциалом, а также в рациональном и эффективном использовании всех видов ресурсов, что невозможно без участия менеджеров, обладающих специальными знаниями и навыками.