

УДК 331.101

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ***Цветкова И.И.*

Важнейшим звеном в деятельности ВУЗа являются практические и семинарские занятия. Повышение эффективности обучения студентов прямо зависит от умелого подбора и использования разнообразных, наиболее адекватных тематике и ситуации методов обучения, а также от активизации всего учебного процесса. При изучении дисциплины «Управление персоналом» возможно использование самых разнообразных методов обучения и контроля: ситуационных задач, деловых и ролевых игр, учебной беседы, фронтального занятия.

Ключевые слова: обучение, активный метод, деловая игра, ролевая игра, кейс, эффективность, контроль.

Подготовка высокопрофессиональных специалистов, способных быстро адаптироваться к постоянно меняющимся рыночным условиям и принимать эффективные управленческие решения является на данном этапе развития экономики одной из самых актуальных проблем в нашем государстве. В решении этой задачи большая роль принадлежит высшей школе, выполнить которую она сможет лишь совершенствуя все звенья учебно-воспитательного процесса.

Важнейшим звеном в деятельности ВУЗа являются практические и семинарские занятия. Объясняется это тем, что подобная форма учебной работы способствует более глубокому усвоению теоретического материала и развивает практические навыки в каждой конкретной области. Кроме того, именно на практических занятиях осуществляется промежуточный контроль знаний студентов. При изучении дисциплины «Управление персоналом» возможно использование самых разнообразных методов обучения и контроля.

Проблемам активизации учебного процесса в ВУЗе посвящены работы таких авторов, как Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. [1], Ладанов И.Д. [2], Пугачев В.П. [3].

Повышение эффективности обучения студентов прямо зависит от умелого подбора и использования разнообразных, наиболее адекватных тематике и ситуации методов обучения, а также от активизации всего учебного процесса. Поэтому в процессе обучения управлению персоналом пригодны в первую очередь те методы, при которых студенты идентифицируют себя с учебным материалом, включаются в изучаемую ситуацию, побуждаются к активным действиям, переживают состояние успеха и соответственно мотивируют свое поведение. Всем этим требованиям в наибольшей степени отвечают активные методы обучения [3].

Очень эффективными являются ситуационные семинары – кейсы, которые не только широко распространены на Западе, но находят все большее применение в украинских учебных заведениях. Ситуационный семинар можно определить как метод имитации принятия управленческих решений в различных ситуациях путем проигрывания вариантов по заданным или вырабатываемым самими участниками правилам [1].

Для решения ситуационных задач студенты объединяются в команды по 5 человек. Каждая команда получает индивидуальные условия задачи с вопросами по одной из лекционных тем. Условие содержит описание конкретного предприятия, его кадровой, товарной, ценовой и сбытовой политики, а также того рынка, в условиях которого функционирует предприятие. На обсуждение вопросов отводится 30-40 минут, после чего один из членов группы докладывает результаты. Преподаватель вносит коррективы и задает дополнительные вопросы.

Разновидностью работы с ситуационными задачами является самостоятельная разработка кейсов по определенным темам. Выполнять данное задание студенты могут как индивидуально, так и в командах.

Одним из наиболее эффективных методов активного обучения являются деловые игры. Под деловой игрой понимается процесс выработки и принятия решений в условиях поэтапного мно-

гошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, дополнительно поступающей на отдельных шагах в ходе игры. Отличительной особенностью деловой игры является ее принципиальная ориентация не на результат, а на процесс [2].

Игровые действия определяются целевым аспектом игры. Они могут задаваться по-разному: сценарием, преподавателем, нормативными документами или же формируются самими игроками в соответствии с их собственным видением ситуации и поставленными перед ними целями.

Повысит эффективность процесса обучения и использование ролевых игр. Это метод, при котором в процессе обучения управлению персоналом участники игры с помощью проигрывания определенных ролей обнаруживают свои значимые для организации черты поведения, критически анализируют их, обучаются более эффективному способу поведения. Роли, используемые в таких играх, могут быть самые различные: руководителя, подчиненного, специалиста, начальника проекта и т.п.

Ролевые игры позволяют наблюдать эмоциональную реакцию обучаемого, его умение определять цели и стратегию собственных действий, развивать самонаблюдение, учат предотвращению и конструктивному разрешению конфликтов, повышают уверенность студентов при принятии решений.

Хороший эффект в плане обучения принесет соединение в одном практическом занятии деловой и ролевой игры. Для организации такого занятия необходимо подобрать соответствующую тематике деловую игру, направленную на достижение определенных целей. При этом действия участников игры должны быть ограничены выбранными ролями.

Количество участников в одной группе рекомендуется ограничить в соответствии с количеством предлагаемых ролей. Во избежание возникновения конфликтных ситуаций при распределении ролей организатора игры может назначить преподаватель. Поскольку в ролевые функции организатора игры входит руководство всем процессом, именно он определит роли для всех остальных участников.

Поскольку основной задачей такого практического занятия является достижение определенных целей в процессе деловой игры, для эффективного принятия решения членам команды потребуется выполнение таких ролей:

- организатор: распределяет роли, руководит обсуждением проблемы, налаживает коммуникации между членами команды, руководит процессом принятия решения, улаживает конфликты, следит за правильным выполнением ролевых функций членами команды, докладывает результаты;
- генератор идеи: выдвигает новые идеи, объясняет их, определяет альтернативы принятия решений;
- критик: активно выискивает недостатки постановки проблемы, критериев оценки. Этот человек – пессимист, часто стоящий в оппозиции к группе;
- эксперт: ориентирует команду в правильном направлении. Это – оптимист, имеющий большой опыт;
- связной: обеспечивает информационные связи между членами команды, а также с другими группами, доставляет информацию (данные и слухи), передает распоряжения;
- делопроизводитель: фиксирует итоги обсуждения проблемы и готовит документацию для организатора.

Таким образом, деловые и ролевые игры позволяют оценить индивидуальные и коллективные способности студентов, степень их подготовки к профессиональным требованиям, повысят интерес участников к учебному процессу, помогут приобрести навыки решения проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации [3].

К числу методов, широко распространенных в практической работе по обучению управлению персоналом относится учебная беседа, которая представляет собой управляемый диалог между преподавателем и студентом. Содержание учебной беседы определяется вопросами обоих участников. Успех беседы во многом зависит от правильной техники постановки вопроса. Учебная беседа особенно эффективна при выяснении степени усвоения материала, теоретическом осмыс-

лении практического опыта, дополнении имеющихся знаний, выяснении взаимосвязей теории и практики. Учебная беседа активизирует внимание и побуждает обучаемого к участию в обсуждении важных вопросов, развивает конструктивное мышление, способствует четкому структурированию имеющихся знаний, развивает способность выражать свои мысли, способствует установлению личных контактов между преподавателем и студентами [3].

При планировании учебного процесса нельзя забывать и о традиционных методах обучения, таких как фронтальное занятие, предполагающее прямую, преимущественно однонаправленную передачу систематизированной информации. Типичные формы фронтального занятия – лекция и доклад. Эти средства обучения незаменимы при передаче сравнительно большого объема информации в структурированной форме. Они позволяют обобщить новые знания, выделить главные моменты темы, познакомиться с методическими рекомендациями по самостоятельному изучению материала и т.д. При этом возможности фронтального занятия в активизации процесса восприятия информации, использовании обратной связи, мотивации обучаемых, эмоциональном воздействии на них ограничены [3].

Подобные формы обучения и контроля позволяют студентам повысить аналитическое мастерство, обосновывая принятые решения и аргументировано защищая свою позицию в процессе дискуссии. Ситуационный семинар и деловую игру можно рассматривать как форму тренинга, необходимого для выработки способности оперативно реагировать на изменения рыночной ситуации и своевременно корректировать стратегические и тактические планы.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется также с помощью деловой игры, которая может быть организована по следующему сценарию. Сформированные ранее команды повторяют теоретический материал по 5-7 лекционным темам. Преподаватель задает вопрос всей аудитории. На обдумывание дается 15-30 секунд, после чего команда, готовая отвечать, заявляет об этом. За правильный полный ответ начисляется 1 балл, за неполный ответ – 0,5 балла, за неправильный ответ снимается 1 балл. Очень важно использовать в данной игре принцип «полного цикла», т.е. отвечать должны все члены команды в случайном порядке; только после того как один цикл замкнулся, можно переходить к следующему циклу ответов. Однако, можно дать командам возможность использовать одну «замену»: если кто-то из членов команды не достаточно подготовился, вместо него отвечает другой студент. За всю игру на каждого члена команды приходится в среднем по два вопроса. Соответственно, та команда, которая первой замкнет два цикла, получает высшую оценку.

Такую игру рекомендуется проводить несколько раз за семестр, так как при подготовке уже ко второй игре членам команды, недостаточно показавшим свои знания ранее, оказывается помощь со стороны добросовестных студентов с целью наилучшего усвоения материала.

Следующая форма контроля, которая может быть использована на занятиях – контрольная работа по индивидуальным карточкам. Каждая карточка содержит два вопроса, один из которых теоретический. Другой предполагает приложение теории к практике и носит следующий характер: «Соотнесите этапы процесса принятия решения о приобретении товара с разработкой кадровой политики на предприятии», или «Расскажите об уровнях потребностей в иерархии Маслоу, на удовлетворение которых рассчитаны следующие товары...». Каждая контрольная работа рассчитана на знание 3-5 тем и проводится 3-4 раза за семестр.

Проверить готовность студентов можно и с помощью блиц-опроса по терминологии, который занимает 5-7 минут учебного времени или с помощью кратких тестов.

Нельзя забывать и о такой форме обучения и контроля, как семинар, который способствует глубокому самостоятельному освоению студентами определенных теоретических тем. Семинарские занятия позволяют наиболее эффективно осуществлять мировоззренческую подготовку будущих специалистов, дают направления для формирования их научных знаний, убеждений и профессиональных навыков.

ВЫВОДЫ

Учебная дисциплина «Управление персоналом» отличается от подавляющего большинства других курсов тем, что имеет непосредственную практическую направленность. Это предполагает не только сообщение студентам соответствующих знаний, но и формирование у них навыков практического руководства людьми, умения определять профессиональные и личностные качества своих подчиненных, партнеров и клиентов, а также выработку желания и умения самосовершенствоваться. Достичь этих целей невозможно при использовании традиционных однонаправленных методов обучения. Подготовка специалистов в области управления персоналом требует широкого использования активных форм обучения, приближающих учебный процесс к организационно- производственным ситуациям.

Предложенные выше формы активного обучения и контроля позволят студентам высшей школы приобрести знания и практические навыки по разнообразным аспектам управления персоналом, и покажут преподавателю насколько эффективны его стиль и методы обучения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Казанцев А.К. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах / А.К. Казанцев, В.И. Подлесных, Л.С. Серова. -М.: Наука, 1999. - С. 345 – 349.
2. Ладанов И.Д. Практический менеджмент / И.Д. Ладанов. -М.: Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
3. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: [учебник для вузов] / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 285 с.