

Так як: 1) по вищій математиці $\sum_{i=0}^{13} f(x_i) = 43 > \frac{mN}{100} = 27,6$; $f(10) = 30 > f(x_j)$ ($j \neq 10; j = \overline{0,13}$); 2) по теорії ймовірності та математичній статистиці $\sum_{i=0}^{13} f(x_i) = 29 > \frac{mN}{100} = 27,6$; $f(10) = 16 > f(x_j)$ ($j \neq 10; j = \overline{0,13}$), то в обох випадках $\alpha_{кр} = 10$.

*Базилюк Б. Г., доц. кафедри
управління персоналом та економіки праці*

НАБУТТЯ ПРОФЕСІЙНИХ НАВИЧОК З ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Професійні навички з добору кадрів у значній мірі залежать від ефективності аудиторного відпрацювання завдань по різних напрямкам його реалізації. Особливої уваги заслуговує практикум з оцінювання персоналу управління за рівнем розвиненості їх особистісно-ділових параметрів. Дане вимірювання проводиться як у рамках періодичної атестації кадрового складу підприємства, так і при нагальній потребі ротації кадрів, коли адміністрація організації має намір порівняти між собою претендентів на певну посаду.

Процес добору кадрів займає провідне місце в реалізації кадрової політики, оскільки підвищує надійність отримання організацією працівників необхідного рівня кваліфікації і підтримує кадровий потенціал організації на рівні сучасних вимог. Аудиторне відпрацювання методів добору кадрів спирається на положення про кадровий потенціал організації як основне джерело постачання в неї «живої» праці. Освоєння методу колективного взаємодії фахівців-експертів у підборі найкращих кадрів для організації є важливою складовою отримання навичок формування її кадрового складу.

Для набуття відповідних навичок студенти повинні розділяти два основні напрямки поповнення кадрового ресурсу організації: за рахунок мобілізації її внутрішніх кадрових можливостей і в результаті залучення зовнішніх джерел надходження у неї працівників. Їх увага повинна бути зосереджена на використанні колективних засад у підборі кадрів, що має суттєві переваги над іншими способами добору кадрів і розраховані в основному на розроблення внутрішніх джерел кадрового постачання. Слід та-

кож враховувати відносну стабільність управлінського складу організації з точки зору руху кадрів і в особливості категорію керівників верхніх рівнів управління. Однак метод колективного оцінювання можливостей керівників потребує спеціальної форми організації, однією з яких є створення експертної ради.

При відборі керівних кадрів експертним методом важливо враховувати фаховий рівень осіб, які проводять діагностику якостей претендентів на посаду. Практика показала, що в аудиторних умовах навички оволодіння технікою експертного методу, як правило, набуваються у кілька етапів шляхом виконання спеціально підібраних для кожного з них завдань. Останні повинні включати всі основні складові етапи підбору керівного складу, а виконувані операції мають будуватися за наростанням їх складності. Зусилля студентів-експертів повинні концентруватися головним чином на перетворенні їх образно-сміслового сприйняття посади керівника певного рівня у структурну модель менеджера персоналу в числовому відображенні. При такому підході важливе значення надається належній теоретичній підготовці кожного учасника групи експертів. У ній спочатку відпрацьовується та глибоко засвоюється зміст основних функцій з управління персоналом, а після того відповідні теоретичні положення підкріплюються практикою розроблення табличних форм на основі використання офіційних документів.

Фахове використання експертного методу передбачає утримання на високому рівні індивідуальної поза аудиторної підготовки студентів, без якої неможлива плідна реалізація набутого ними досвіду в реалізації їх колективної взаємодії. За цієї умови попередньо засвоєний теоретичний матеріал, що виноситься на опрацювання в аудиторію, потребує чіткої організації та розстановки акцентів на ключових аспектах його практичного застосування. Ними є визначення пріоритетності функцій управління персоналом, встановлення порядку реалізації робіт по кожній з них, який може змінюватись залежно від умов і врахування особливостей виконуваних операцій.

Особливу увагу слід приділяти освоєнню тих розділів матеріалу, що сприяють отриманню спеціальних базових компетенцій у володінні прийомами виконання робіт. При цьому рівень поза аудиторної підготовки студентів має підлягати постійному контролю. Найкраще цей контроль реалізується шляхом експрес-тестування, яке мінімізує витрати часу на його проведення та суттєво розширює спектр контрольованого матеріалу при доволі високому ступені виявлення рівня його засвоєння. Позитивним в аудиторному опрацюванні експертного методу є можливість оперативного спостережен-

ня та регулювання ходом виконання робіт, нагляду за поведінкою виконавців навчальних завдань і дозування навчального навантаження учасників. При цьому практичні завдання з програмної тематики варіюються відповідно зі зміною термінів і цілями навчання. Разом із тим існує можливість послідовно нарощувати складність виконуваних завдань і регулювати інтенсивність роботи над ними.

Для підвищення дбайливого ставлення студентів до роботи в аудиторії важливо щоби оцінювання ступеню набутих ними компетенцій і результати роботи малої творчої та академічної групи в цілому були відносно незалежним. На практиці об'єктивність оцінювання результатів опрацювання навчального матеріалу значно зростає, якщо до цього долучається експертна комісія складена з найбільш підготовлених студентів. Роботу експертної комісії має очолювати викладач, що проводить заняття. По закінченню розгляду проектів, наданих і презентованих малими творчими групами, експертна рада приймає відповідне рішення та підводить підсумки проведеної дискусії, і, таким чином, завершує розгляд теми. Оцінка найкраще обгрунтованих проектів рекомендацій складається із двох частин: балів нарахованих за обов'язкове відпрацювання матеріалу тематики та заохочувальних преміальних балів. Прозорість нарахування балів і публічність інформування всіх учасників про отриману оцінку сприймається як додаткове стимулювання діяльності студентів, оскільки зникають сумніви щодо визнання результатів індивідуальної роботи.

Бенівська І. В., асистент кафедри маркетингу

УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ РОБОТОЮ СТУДЕНТІВ

Основні підходи і характеристики самостійної роботи.

При аналізі процесів, освітньої ситуації в КНЕУ, а також при вивченні національних і світових напрямів розвитку університетської освіти, абсолютно виразно проявляються наступні тенденції:

а) сучасні соціокультурні умови диктують самоцінність ідеї безперервної освіти, коли від студентів (і не лише) потрібно постійне вдосконалення власних знань;

б) в умовах інформаційного суспільства потрібно принципову зміну організації освітнього процесу: скорочення аудиторного навантаження, заміна пасивного слухання лекцій зростанням частки самостійної роботи студентів;