

До інноваційних технологій відносяться:

- ◆ впровадження дистанційного навчання за допомогою інформаційних систем;
- ◆ впровадження інтенсивних методів навчання, що включають інтерактивні тренінги, рольові бізнес-ігри, case-методи, мозкові штурми, командне та індивідуальне моделювання виробничих ситуацій;
- ◆ використання сучасних інформаційних технологій при підготовці індивідуальних завдань, курсових та дипломних проектів (пакети математичної та статистичної обробки даних, інженерної графіки, електронні таблиці, графічні пакети, презентації, використання WEB інтерфейсу).
- ◆ використання сучасних технічних засобів навчання (засоби візуалізації, електронне кладовище нормативної, технічної, навчальної та методичної літератури, отримання та надання для перевірки індивідуальних завдань з використанням WEB).

Проблеми імплементації інноваційних технологій:

- ◆ необхідність підвищення вимог до рівня кваліфікації викладачів;
- ◆ необхідність забезпечення функціонування постійної системи підвищення кваліфікації у ВНЗ, обміну передовим досвідом та впровадження новітніх навчальних технологій;
- ◆ необхідність підвищення рівня матеріально-технічної бази навчального процесу, підвищення витрат на створення та функціонування інформаційної системи (апаратні комплекси, комунікації, ліцензійне програмне забезпечення, ІТ персонал).

Савченко В. А., д-р екон. наук, професор,
кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ З ДИСЦИПЛІНИ «РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ»

Для активізації процесу навчання, посилення прикладного характеру навчальної дисципліни без зниження якості теоретичної підготовки студентів значна увага приділяється застосуванню інноваційних методів викладання у вигляді практичного тренінгу, що моделює діяльність реальної організації з розвитку персоналу.

Тренінгове завдання з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» є складовою комплексного фахового тренінгу з менеджменту персоналу «Продуктивність виробництва і якість життя працівників». Спочатку програма тренінгу була розроблена для

студентів п'ятого курсу очної форми навчання, які навчаються за магістерськими програмами за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці». Оскільки запропоновані тренінгові технології показали свою високу результативність, то вони потім були поширені і на студентів вечірньої та заочної форм навчання.

Тренінгове завдання з дисципліни у комплексному фаховому тренінгу для учасників навчального процесу представлено у формі методичної карти тренінгу на етапі «5. Розвиток персоналу». Зазначена методична карта тренінгу містить зміст роботи на етапі, завдання для викладача та студентів, форми їх роботи, очікувані навчальні результати і затрати часу студентів на виконання кожного завдання в хвиликах. Згідно з навчальним планом на тренінг на етап «5. Розвиток персоналу» виділяється 8 годин аудиторної роботи на кожну академічну групу.

Зміст роботи на етапі передбачає здійснення студентами таких робіт:

- комплексна діагностика стану розвитку персоналу підприємства;
- розробка плану розвитку основних категорій персоналу підприємства з визначенням видів, форм, термінів професійного навчання та фінансових витрат підприємства на вказані цілі;
- з'ясування ролі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу, підготовка тексту відповідного колективного договору підприємства на плановий період.

У процесі проведення тренінгу викладач методично направляє роботу мінігруп студентів, організовує презентацію результатів їх навчальної діяльності, формулює оціночну інформацію про роботу мінігруп і кожного студента.

До очікуваних навчальних результатів тренінгу слід віднести формування у студентів навичок роботи з інформацією стосовно розвитку персоналу підприємства; вмінь в умовах обмеженого часу оцінювати ситуацію з проведення атестації і сертифікації персоналу, формування резерву керівників; навичок аналітичних розрахунків з професійного навчання персоналу, аналізувати витрачання коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників; навичок участі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу; робити узагальнення й висновки з діагностики стану розвитку персоналу.

Під час розробки плану розвитку основних категорій персоналу підприємства в студентів формуються навички роботи щодо розрахунків показників плану навчання персоналу за новими професіями, плану підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням

виділених фінансових ресурсів; умінь враховувати результати проведення атестації та сертифікації персоналу, завдання щодо формування резерву керівників підприємства при складанні планів професійного навчання персоналу; робити узагальнення і висновки з планування професійного розвитку персоналу.

З'ясовуючи ролі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу, студенти формують навички координації роботи соціальних партнерів з розвитку персоналу підприємства; вмінь щодо підготовки змісту колективного договору та визначення відповідальності сторін за його невиконання з розвитку персоналу; робити узагальнені висновки про роль і місце соціального партнерства у стимулюванні роботодавців щодо розвитку персоналу, забезпеченні неперервного професійного навчання найманих працівників як запоруки становлення економіки знань

Терещенко Н. В., канд. соц. наук, доцент,
кафедра політології та соціології

ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ПРЕЗЕНТАЦІЙ ГЕНЕРАЛЬНИХ ІНТЕЛЕКТ-КАРТ ТА ТРЕНІНГІВ З НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН «ПОЛІТОЛОГІЯ» ТА «СОЦІОЛОГІЯ»

Презентації генеральних інтелект-карт з політології та соціології є різновидом комплексного тренінга, що охоплює зміст робочої програми навчальних дисциплін, які автор тез проводить у КНЕУ з 2005/06 н. р. Накопичений досвід дозволяє констатувати належну якість засвоєння знань студентами з дисциплін у процесі підготовки та представлення результатів творчого навчального наробку групами на останньому лекційному занятті, яке проводиться у вигляді його сучасного різновиду — шоу-лекції (лекції з елементами шоу)¹.

Залучення комп'ютерних технологій на презентації значно посилює якість проведення тренінгу, оскільки належний ілюстративний матеріал посилює зміст теоретичних викладень за допо-

¹ Див. *Терещенко Н. В.* Впровадження тренінгових методів навчання у навчальний процес з дисциплін «Політологія» та «Соціологія». Теоретичні та практичні підходи до впровадження нового покоління освітньо-професійних програм і навчальних планів підготовки фахівців: шляхи розвитку. // 36. мат-лів науково-методичної конф. 6—8 лютого 200 р. У 2-х частинах: Ч. 1. КНЕУ; К.; 2007. — С. 502—503.

Терещенко Н. В. Досвід провадження в навчальний процес тренінгових технологій з дисципліни «Політологія» та «Соціологія». // Досвід організації та активізації навчального процесу на основі впровадження інноваційних технологій: 36. матеріалів наук.-метод. Конф. 5—8 лютого 2008 р. — у 2 т. — Т. 2. — С. 491—492.