

Література

1. <http://hdr.undp.org/reports>
2. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. — 356 с.
3. Регіональний людський розвиток: Стат. зб. — К.: Держкомстат, 2006. — 32 с.
4. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України. — К.: Консультант, 2006. — 576 с.
5. Доклад о развитии человека 2005 / ПРООН. — М.: Весь мир, 2005. — С. 47—50.
6. Україна — Цілі розвитку тисячоліття 2000+5 / Матеріали до ювілейної 60-ї сесії Генеральної асамблеї ООН; Підготовлено за сприяння ПРООН. — К., 2005. — 47 с.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК 331

И. В. Трусевич, канд. экон. наук, доц.,
И. П. Трусевич, студентка,
Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Обучение руководителей в нашей стране остается проблемой для высших учебных заведений и бизнес-школ. Тому есть несколько причин как социального, так и научного характера. Социальная причина состоит в отсутствии в Беларуси традиции в подготовке руководителей для бизнес-организаций. Наша страна находится на этапе формирования белорусской экономической модели развития. Одной из проблем является недостаточное развитие менеджмента, в частности в области управления персоналом.

Подготовка высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом — одна из приоритетных задач, на решение которой требуется время, готовность к риску и эксперименту. Белорусские преподаватели и ученые в настоящее время успешно перенимают опыт зарубежных коллег, разрабатывают собственную методологию преподавания, ориентированную на особенности белорусской бизнес-среды.

Так, в Центре бизнес-образования (ЦБО) Белорусского торгового-экономического университета потребительской кооперации внедрена и активно применяется на практике инновационная методика в подготовке лидеров, в том числе специалистов по управлению персоналом. Система бизнес-образования в ЦБО — это практически ориентированное образование методом проектов, призванное формировать и развивать навыки управления реальным бизнесом.

В основу метода проектов положена идея, составляющая суть понятия «проект», его направленность на результат, который можно получить при решении той или иной практически или теоретически значимой проблемы. Этот результат можно увидеть, осмыслить или применить в реальной практической деятельности. Чтобы добиться такого результата, необходимо научить студентов самостоятельно мыслить; привлекать для выполнения проекта знания из различных областей; прогнозировать результаты и возможные последствия определенных вариантов решения; работать слаженно, помогая друг другу.

Проектом принято называть деятельность, если:

- она направлена на достижение конкретных, конечных целей в конкретный период времени — с определенным началом и концом;
- она в значительной степени неповторима и уникальна для исполнителей;
- она подразумевает ряд действий, этапов, которые взаимозависимы и должны определенным образом координироваться между собой.

Главными *целями использования проектной методики* при организации самостоятельной работы студентов являются:

- выявить умение отдельного студента или целой группы использовать приобретенный в процессе обучения исследовательский опыт;
- помочь реализовать интерес к предмету исследования;
- приумножить знания о выбранном студентом предмете исследования и донести их до других студентов;
- создать прочную теоретическую и практическую базы в обучаемых;
- научить студентов принимать личную ответственность;
- создавать условия для развития личности студента, поскольку проект развивает активное самостоятельное мышление и учит студента не просто запоминать и воспроизводить знания, а уметь применять их на практике;

- дать студенту возможность при защите проектов почувствовать, что он выступает как индивидуальность, способная не только оценивать действительность, но и проектировать полученные знания на практику;

- совершенствовать умения участвовать в коллективных формах работы;

- научить самостоятельно добывать знания.

Метод проектов предполагает использование широкого спектра проблемных, исследовательских, поисковых методов, ориентированных на значимый реальный практический результат, а также разработку проблемы целостно с учетом различных факторов и условий ее решения и реализации результатов. Этот метод позволяет создать исследовательскую творческую атмосферу, где каждый студент вовлечен в активный познавательный процесс на основе методики сотрудничества.

Группы формируются с учетом психологической совместимости, при этом в каждую группу включаются студенты разных курсов, личностных качеств и компетенции. Группа выбирает одно задание, но при его выполнении происходит распределение ролей. Каждый студент получает самостоятельный участок работы в проекте. В процессе выполнения проекта студенты приходят к выводу, что от успеха каждого зависит успех всего проекта, поэтому каждый участник активно включается в поиск новой информации. А это большой стимул к активному усвоению знаний. Овладевая культурой выполнения проектных заданий, студент приучается творчески мыслить, самостоятельно планировать свои действия, прогнозируя возможные варианты решения стоящих перед ним задач, реализовывать усвоенные им средства и способы работы. Работая над проектом, студенты учатся работать в команде, ответственно относиться к выполнению своего задания, оценивать результаты своего труда и труда своих товарищей. Он также выступает и как социальное лицо, соотносящее свои личные интересы с общественными, и как творческое лицо, который стремится предложить новые решения отдельных жизненных проблем.

Следует помнить, что, для того чтобы выполнить все задания проекта, студенты должны владеть определенными интеллектуальными, творческими и коммуникативными умениями. К ним можно отнести умение работать с текстом (выделять главную мысль, вести поиск нужной информации), анализировать информацию, делать обобщения и выводы, работать с различными справочными материалами. К творческим умениям можно отнести умение

генерировать идеи (для этого требуются знания в различных областях).

Таким образом, для грамотного использования метода проектов требуется значительная подготовка, которая осуществляется, разумеется, в целостной системе обучения в вузе, причем совсем необязательно, чтобы она предваряла работу студентов над проектом. Такая подготовительная работа должна проводиться постоянно и параллельно с работой над проектом.

В ЦБО реализуется ряд практических проектов, направленных на формирование лидерских качеств студентов и подготовку специалистов по управлению персоналом.

Проект «Школа лидерства» направлен на подготовку лидеров и формирование резерва руководящих кадров. Занятия проводятся практическими работниками, психологами, преподавателями, бизнесменами в форме тренингов, лекций-бесед, ролевых игр.

Здесь учатся тому, как бороться с конфликтами, ставить цели и добиваться их достижения, как правильно создать свою команду и эффективно ей руководить, чтобы достичь желаемого результата.

Школа лидерства — это не скучные монотонные лекции. Здесь студенты в форме ролевых игр узнают о том, как правильно поступить в той или иной ситуации. Также в рамках данного проекта организуются встречи с представителями мира бизнеса, чтобы студенты имели возможность познакомиться с достижениями этих людей и задать им интересующие студентов вопросы.

Школа лидерства — это творческая работа студентов университета, благодаря которой раскрываются лидерские качества, появляется потенциальная возможность заложить первый «кирпичик» в своей будущей карьере. Школа лидерства — это кузница будущих руководителей производства, ведущих бизнесменов, руководителей различного ранга.

Путем реализации собственных проектов, участия в тренингах, встречах с бизнесменами и лекторами из зарубежных стран студенты вырабатывают в себе лидерские качества, получают возможность реализовать свои способности и найти наиболее подходящую для себя сферу деятельности.

При реализации практических проектов слушателями Школы лидерства преподаватели планируют их тематику совместно со слушателями. Научный руководитель проекта внимательно наблюдает за работой студентов. Если они не поняли свое задание, оно не отменяется. Преподаватель совместно с участниками про-

екта выясняют, в чем состоят проблемы и детально разбираются в каждой из них. Но не стоит забывать, что проект — это возможность выразить свои собственные идеи, поэтому строгий контроль излишен.

Важно инициировать самостоятельную поисковую, творческую деятельность студентов, направлять на определение проблемы, составляющую основу данного проекта и поиск путей ее решения.

Целью проекта «Кадровое агентство» является поиск квалифицированного персонала для бизнеса, адаптация, обучение и удержание увлеченных работой и мотивированных студентов. Данная работа позволяет изучить и применить на практике работу менеджера по управлению персоналом.

Для организации работы данного проекта были проведены деловые встречи-беседы с предпринимателями города, где были выработаны основные направления работы. Одним из таких направлений является проведение анкетирования среди студентов ВУЗа, с целью подбора персонала для предприятий города. Желаям трудиться как на постоянную работу, так и в летний период предлагается заполнить анкеты-резюме, разработанные в ЦБО, которые в последствии будут внесены в электронную базу данных, что значительно упростит поиск работы.

В ходе разработки анкет студенты получили возможность реализовать свои теоретические знания в области менеджмента, изучить проблемы управления персоналом на предприятиях и формирования кадровой политики.

Также в рамках данного проекта нами были составлены 2 анкеты-резюме соискателя, анкета работодателя, подобраны тесты по выявлению способностей и интересов сотрудников, разрабатываются методические материалы по прохождению собеседования, написанию резюме, составлению портфолио. При выполнении данной работы были изучены литературные источники и опыт работы кадровых агентств.

Также реализуется ряд других проектов, которые позволяют на практике применять полученные университете теоретические знания. Это такие проекты, как: «Бизнес-образование военнослужащих», школа «Будущий экономист», «Студенты — предприятиям», «Технология карьеры» и другие.

Таким образом, проектный метод обучения позитивно мотивирует учебную деятельность студентов, обеспечивает их широкое участие в планировании совместной работы, органично связанной с окружающей действительностью.

Литература

1. Корнышева А. В. Метод проектов в организации самостоятельной работы студентов по иностранному языку // Высшая школа. — № 5. — 2005.
2. Пархоменко С. Почему проваливаются проекты // HR-практика. — № 16(146). — 2006.
3. Управление персоналом. — № 5(135). — 2006.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2007

УДК 331.101

И. Я. Тупик,

начальник отдела развития персонала
и управления знаниями

ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод»

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ — ГЛАВНЫЙ ИСТОЧНИК БОГАТСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Без исчерпывающего стройного описания стратегии предприятия и ее всеобщего понимания персоналом невозможно создать стратегическое соответствие между нематериальными активами и внутренними процессами. Не создав это соответствие, невозможно реализовать долговременные планы в изменяющейся среде глобальной конкуренции. Определяющими для обеспечения конкурентных преимуществ являются нематериальные активы, главным образом — человеческий капитал.

Акционерное общество Новокраматорский машиностроительный завод Донецкой области известен в мире, как изготовитель уникального высокопроизводительного прокатного, металлургического, кузнечно-прессового, гидротехнического, горнорудного, подъемно-транспортного и специализированного оборудования.

НКМЗ — фирма с мировой известностью. Наши машины и оборудование работают более чем в 50 странах мира, среди которых Япония, Германия, США, Канада, Австрия, Россия и др.

Мощная производственная, научно-исследовательская и экспериментальная база, современные технологии и квалифицированные кадры позволяют коллективу создавать комплексное оборудование высокого качества в короткие сроки, поддерживать его длительные эксплуатационные возможности у заказчика.

НКМЗ стал одним из первых украинских машиностроительных предприятий, на котором в 1994 году была внедрена система