

О.Л. Сапун, канд. пед. наук, доцент,

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

А.Ф. Климович,

*Учреждение образования «Белорусский государственный
педагогический университет имени М. Танка», г. Минск*

КЕЙС ТЕХНОЛОГИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Ключевые слова: кейс технологии, коммуникативная компетентность, познавательный процесс, моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, игровые методы.

Key words: technology case, communicative competence, cognitive process, modeling, system analysis, problem method, thought experiment, methods of description, game methods.

Аннотация: в статье рассматривается кейс технологии, которые позволяют активировать теоретические знания и практический опыт для решения задач по управлению персоналом.

Abstract: the article examines a case study of technologies that allow you to activate theoretical knowledge and practical experience to solve personnel management problems.

Все современные концепции образования выдвигают на первый план взаимодействие субъектов образовательного процесса, результатом которого является приобретение знаний, развитие навыков, формирование профессиональных качеств и, как результат, создание специалиста. Эффективный метод, стимулирующий процессы понимания реальных жизненных ситуаций, анализ проблемы и поиск решения – кейс технологии. Данная технология представляет собой комплексный характер анализируемых кейсов, которые в большинстве своем базируются на реальных ситуациях и задействуют такие виды познавательного процесса, как моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, игровые методы.

Кейс-метод – это метод обучения, в котором используются описания реальных профессиональных, социальных и деловых ситуаций. Суть метода тематического исследования заключается в следующем: самостоятельная деятельность студентов в искусственно созданной профессиональной среде, что дает возможность совмещать теоретическую подготов-

ку и практические навыки. Студенты изучают ситуацию, понимают суть проблем, предлагают возможные варианты решения и выбирают лучшее.

Кейс может включать изучение одного или несколько случаев [1, с. 20]. Более того, случай может быть представлен как одна или несколько единиц материала. Следует отметить, что кейсы основаны на реальных материалах или близки к реальной ситуации.

Использование такого активного метода обучения в качестве тематического исследования требует развития сложной образовательной среды, способствующей формированию у студентов коммуникативной компетентности.

Кейс-метод позволяет развивать коммуникативную компетентность с учетом профессиональной подготовки, интересов, развитого стиля мышления и поведения студентов. Первоначально кейс-метод использовался для обучения менеджеров, в основном в сфере экономики специальностей высших учебных заведений, в первую очередь как методика решения профессиональных задач. Значительный вклад в развитие и внедрение этого метода внесли Г.А. Брянский, Ю. Ю. Екатеринославский, О.В. Козлова, Ю.Д. Красовский, В. Я. Платов, Д.А. Поспелов, О.А. Овсянников, В.С. Рапопорт [2, с.157].

В настоящее время кейс-технологии используются при обучении студентов различных специальностей по мере того, как они раскрывают типичные жизненные и деловые проблемы, вовлекают студентов в типичные социальные роли, на основе которых обновляется определенный набор знаний, необходимых для полноценного понимания ситуации. Таким образом, без практического опыта студенты имеют возможность познакомиться с реальным контекстом конкретной профессиональной проблемы, рассмотреть и проанализировать роль участников в предложенном сценарии. Такой формат предполагает наличие спорного вопроса, что, в свою очередь, приводит к дискуссиям, мотивирует участников аргументированно отстаивать свою точку зрения и, таким образом, учит добиваться соблюдения правил и положений коммуникации. Использование кейс-метода в обучении студентов экономических специальностей стимулирует применение кросс-предметных знаний, тем самым повышая познавательный интерес к изучаемым дисциплинам, улучшающие понимание специальности и экономических законов, и, таким образом, способствует развитию исследований, коммуникации и творческих навыков принятия решений.

Кейсы можно классифицировать в зависимости от целей и задач учебного процесса. Таким образом, можно выбрать следующие типы кейсов: обучение анализу по ключевым вопросам и оценка проблемы; обучение решению проблем и принятию решений по ключевым вопросам; иллюстрация проблем, решение и стратегия в целом.

Кейс-технология, как и любая другая технология, требует последовательности шагов, чтобы добиться максимальной точности результата:

1. Знакомство с контекстом для понимания проблемной ситуации.
2. Поиск и анализ информации, полученной из материалов задания.
3. Обсуждение альтернативных решений.
4. Сравнение и оценка решений.
5. Мотивированная защита решений.
6. Оценка и выбор наилучшего решения.

Подготовка работы с кейсом начинается задолго до момента ее проведения. На этапе подготовки требуется тщательно продумать сюжет самого кейса, который должен провоцировать участников на поиск оригинального решения, более творческого способа выражения мысли. Сюжет кейса тщательно подбирается, редактируется, конструируется, адаптируется для заданных целей.

Рассмотрим применение кейс технологий для управления персоналом. Для того чтобы устроиться на хорошую должность сейчас недостаточно иметь диплом о высшем образовании. Необходимо обладать определенными личностными качествами, которые соответствуют требованиям работодателя.

Определить уровень развития этих качеств, а также оценить профессиональные навыки кандидата помогают кейсы по управлению персоналом. Ситуационные задачи оценивают не то, что умеет соискатель, а как он это делает, то есть то, как он пользуется своими способностями и полученными навыками на практике.

Опыт работы уже давно не главный фактор при трудоустройстве. Гораздо важнее те качества, которых в резюме не найти: управленческий стиль, коммуникационные способности, навыки решения проблем, скорость принятия решений. Эти способности определяют потенциал кандидата и эффективность его работы в новой должности.

Существует различный формат кейс-тестов. Они бывают очными или дистанционными. Очные тесты проводятся непосредственно на собеседовании в устном или письменном виде. В устных задачах нет готового варианта ответа. Соискатель должен самостоятельно предложить решение управленческой проблемы.

Дистанционные управленческие задания присылаются соискателю и по результатам тестирования принимается решение о приглашении на очное собеседование.

Рассмотрим компетенции, которые оцениваются в кейсах по управлению персоналом.

Клиентский сервис. Умение удовлетворить потребности клиента, организовать обратную связь.

Нацеленность на результат. Четкое представление о результате, настойчивость, умение добиваться результата решения задачи.

Коммуникативность. Умение и поддержание конструктивного диалога с клиентами, заказчиками.

Убедительность. Умение действовать в соответствии со стратегией предприятия, достижение взаимопонимания.

Инициативность. Способность принимать самостоятельные решения, брать инициативу по решению задач.

Примерами кейсов по управлению персоналом может быть моделирование следующих ситуаций.

Ситуация 1: Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них. Какие действия Вы предпримите:

1. ничего не делать;
2. сделать сотрудникам замечание;
3. вместе с сотрудниками утвердить стратегию реакций на жалобы;
4. потребовать докладной от сотрудников с объяснениями;

Правильным ответом является третий ответ - совместное решение на жалобы, которое предполагает коммуникацию без вторжения в личное пространство сотрудников.

Ситуация 2: Проработав на предприятии три года, вы решили сменить работу из-за отсутствия движения по карьерной лестнице. У Вас назначено собеседование и об этом уже распространились на вашем рабочем месте.

Какие действия Вы предпримите?

1. сообщить об уходе коллегам, надеясь на повышение;
2. сообщить руководителю и продолжить работать как прежде;
3. сконцентрироваться на новой должности, уделяя текущим заданиям меньше времени и сил;
4. никому не сообщать об уходе, пока не напишите заявление об увольнении.

Правильным ответом будет ответ 2 – сообщить руководителю. Этим Вы демонстрируете добросовестность, умение выстраивать и поддерживать отношения, способность работать под руководством.

Анализируя данные ситуации можно сделать вывод, что кейс-технологии способствуют развитию коммуникативной компетентности, требует обучения и самостоятельной работы, навыков и умения. Недостаточная подготовка студентов и снижение мотивации могут привести к поверхностному обсуждению кейса, поэтому рекомендуется кейс-метод на занятиях для студентов старших курсов или для слушателей повышения квалификации, поскольку они имеют достаточный объем знаний по специальности.

Такой подход позволяет активировать теоретические знания и практический опыт; способствует развитию умения выражать мысли, идеи, предложения; помогает видеть альтернативную точку зрения и оспаривать собственную; позволяет работать в команде; помогает понять неоднозначность решения проблем в реальной жизни.

Список использованной литературы

1. Gerring J., Case Study Research: Principles and Practices, New York: Cambridge University Press, 2007. 265p.

2. Блиева Ж. М., Оказова З.П. Кейс-метод - эффективная технология повышения иноязычной профессиональной компетенции студентов экологических специальностей / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. Пенза, 2015. № 12. Часть 1. С. 156–158.

УДК УДК 631.1:378

К. В. Седнев, канд. хим. наук, доцент,
*Учреждение образования «Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия», г. Горки*

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ КАЧЕСТВА ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕХНОЛОГИЙ АПК

Ключевые слова: образование, фактор качества образования, проблемы развития технологий, органические сельскохозяйственные продукты.

Key words: education, education quality factors, technology development problems, organic foods.

Аннотация: Проанализированы возможности развития белорусской экономики. Наиболее перспективным для небольшой страны в постиндустриальном мире видится множество узкоспециальных нишевых производств и научно продуманное органическое сельское хозяйство. Стимулировать этот путь развития предлагается путем повышения качества образования.

Abstract: Possible directions of Belarusian economics development are analyzed. Plurality of narrowly specialized niche industries and sophisticated organic foods agriculture looks like most promising approach. Education improvement is proposed to stimulate this approach.

Беларусь не сможет создать в ближайшие годы конкурентного на внешних рынках крупномасштабного высокотехнологичного производства в области машиностроения или электроники. Слишком далеко вырва-