

Литература

1. Захарова И.Г. Методы машинного обучения для информационного обеспечения управления профессиональным развитием студентов // И.Г. Захарова / Образование и наука. Том 20, № 9. 2018. С.93-104
2. Попов А.И., Синельников В.М., Новиков В.А., Сапун О.Л. Открытая образовательная среда и организация результативной познавательной деятельности // А.И. Попов и др. / Сборник монографий. Книга 10. Образование и эпоха актуальная научная парадигма / Воронеж-Москва. - 2016. - С. 6-22
3. Сапун О.Л., Климович А.Ф. Применение цифровых технологий и систем мультимедиа в образовании //О.Л. Сапун, А.Ф. Климович / 6-ая междунаучно-практ. конф. «Актуальные проблемы инновационного развития и кадрового обеспечения АПК» / 2019. Мн., БГАТУ С. 395-398
4. Сапун О.Л., Сырокваш Н.А. Преимущества и недостатки цифровизации образования // О.Л. Сапун, Н.А. Сырокваш. / Сборник научных статей молодых ученых. «Актуальные проблемы науки XXI века» / 2021. - Минск: МИУ. - Вып.10. - С. 11-15

Сапун Оксана Леонидовна,
канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой

Сырокваш Наталья Александровна,
Старший преподаватель
Кафедра информационного менеджмента, маркетинга и
учета, Белорусский государственный аграрный технический
университет,
г. Минск, Республика Беларусь

КЕЙС-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается применение кейс-технологии при обучении студентов экономических специальностей, приведены примеры решения типичных деловых проблем, на основе которых закрепляется 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.

Ключевые слова: кейс-технологии; управление персоналом; предложенный сценарий; активный метод обучения; кросс-предметные знания; компетенции; кейс-тесты.

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. Кейс-метод - это метод обучения, в котором используются описания реальные профессиональные, социальные и деловые ситуации. Суть метода тематического исследования заключается в следующем: самостоятельная деятельность студентов в искусственно созданной профессиональной среде, что дает возможность совмещать теоретическую подготовку и практические навыки. Студенты изучают ситуацию, понимают суть проблем, предлагают возможные варианты решения и выбирают лучшее [1].

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].

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, улучшая 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.

Информационный менеджмент — это дисциплина об управлении информационными ресурсами для обеспечения целей функционирования организации. Рассмотрим применение на практических занятиях по дисциплине «Информационный менеджмент» кейс-технологии 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. В условиях глобализации 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.

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 на практических занятиях по дисциплине «Информационный менеджмент» 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.

Литература

1. Сапун О.Л. Применение инновационных педагогических технологий в образовании // О.Л. Сапун/ Междун. научно –практич. интернет-конф. 2019, М.: МПГУ, С. 754-763

2. Сапун О.Л., Сырокваши Н.А. Формирование современного специалиста на основе информационных технологий // О.Л. Сапун, Н.А. Сырокваши / Сборник научных статей межд. 2 научно-практ. конф. «Техническое обеспечение инновационных технологий в АПК». 2020. Мелитополь: ТГАУ, С. 345-351

3. Сапун О.Л., Климович А.Ф. Кейс технологии по управлению персоналом. //О.Л. Сапун, А.Ф. Климович /Актуальные проблемы устойчивого развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК»: материалы Международ. научн.-практ. конф. / редкол.: Н.Н. Романюк [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2021. — С. 566-570.

4. Сапун О.Л., Сырокваши Н.А. Преимущества и недостатки цифровизации образования // О.Л. Сапун, Н.А. Сырокваши. / Сборник научных статей молодых ученых. «Актуальные проблемы науки XXI века» / 2021. - Минск: МИУ. - Вып.10. - С. 11-15