

## 5) *Управленческая* ( управление содержанием образования ).

Способность студентов реализовывать все эти виды деятельности, и определяет интеллектуальные умения специалиста. Имеется целая сеть учебных заведений на рынке образовательных услуг, где может впоследствии работать будущий инженер-педагог. Значит, специфика работы в каждом из них должна найти отражение в содержании технологического образования и закреплена в образовательном стандарте.

Для управления качеством технологической подготовки инженеров-педагогов необходимо определить и уточнить систему критериев оценки. На начальном этапе это могут быть: наличие интеллектуальных умений, активная жизненная позиция, умение применять полученные знания на практике, адаптироваться в новых жизненных условиях, умение получать новые знания, коммуникативность, мобильность, нестандартный способ мышления.

Для измерения каждого критерия качества необходимо определить индикаторы и свести их в систему. Все вышперечисленное является только лишь первым шагом, необходимым для того, чтобы определить уровень качества технологической подготовки инженеров-педагогов на сегодняшний день. Нужно отметить, что в этом не заинтересованы ни преподаватели, ни студенты: студенты будут вынуждены более интенсивно учиться, а преподаватели — искать новые формы и методы в учебном процессе. Но если не работать в этом направлении общество будет получать результат — некомпетентного специалиста.

*А.В. Изнатов*  
БГЭУ (Минск)

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед любыми организациями встает необходимость работать по-новому, овладевая новым типом экономического поведения, приспособливая все стороны своей многоаспектной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим, возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Одним из основных инструментов, способных обеспечить нормальное функционирование организации и выпуск качественных конкурентоспособных товаров и услуг при использовании новых технологий является постоянная работа с персоналом по его подготовке, поскольку все виды деятельности опосредуются предприятием посредством человеческого фактора, который и обеспечивает выполнение принятых управленческих решений.

Подготовка представляет собой обучение работников навыкам, позволяющим поднять производительность их труда. Конечная цель обучения заключается в обеспечении организации достаточным количеством людей с навыками и способностями, необходимыми для достижения целей организации.

Обучение полезно и требуется в трех основных случаях: во-первых, когда человек поступает в организацию; во-вторых, когда служащего назначают на новую должность или когда ему поручают новую работу; в-третьих, когда проверка установит, что у человека не хватает определенных навыков для эффективного выполнения своей работы.

Обучение — это большая, специализированная область. Специфические методы обучения весьма многочисленны, причем их нужно приспособлять к требованиям профессии и организации. Некоторые основные требования, обеспечивающие эффективность программ обучения, сводятся к следующему: 1. для обучения нужна мотивация; 2. руководство должно создать климат, благоприятствующий обучению; 3. если навыки, приобретаемые посредством обучения, являются сложными, то процесс обучения следует разбить на последовательные этапы; 4. учащиеся должны почувствовать обратную связь по отношению к результатам обучения, необходимо обеспечить положительное закрепление пройденного материала.

Успешное развитие персонала построено на трех факторах: знаниях, возможностях и поведении сотрудников.

Качество подготовки специалистов напрямую зависит от выбранного метода. Последние направлены на формирование и активизацию ранее обозначенных факторов: имеются в виду прежде всего знания, а также возможности и поведенческие аспекты персонала. Все методы можно классифицировать на две части:

К первой группе — это методы развития персонала предприятия как совокупного работника — относятся методы организационного развития, совершенствования организационных структур, составления штатного расписания; методы улучшения фирменного стиля управления; методы конфликтного менеджмента, содействующие межличностным коммуникациям и климату; техника групповой работы менеджера.

Подготовка персонала на уровне отдельной конкретной “персоны” или личности составляет содержание методов второй группы. К ним относятся методы подготовки и переподготовки рабочих, специалистов и руководителей; методы повышения квалификации за пределами организации; фирменные однодневные или недельные семинары; конференции, групповые дискуссии; дуальные менеджмент-тренинги (обсуждение совместно с учеными решения конкретных хозяйственных задач); модерация или методы решения проблем в процессе творческой дискуссии без права вето у модератора, т.е. человека, который ведет дискуссию, как, например, это делается в популярных телепередачах; система методов содействия развитию творчества (например, эвристические методы, деловые игры).

Одним из перспективных направлений в работе по подготовке специалистов в условиях растущей интенсивности образования является подготовка с использованием персонального компьютера. Предпосылками этого является наличие свободного компьютера в собственной комнате; наличие обучающих программ; возможности для собственного производства с системой авторов.

Вместе с тем существует ряд ограничений для использования данного метода. Важнейшими из них являются недостаточное акцентирование из-за неопытности в обращении с компьютерами; маленький ассортимент программ; отсутствие взаимодействия с другими обучающимися.

Неоспоримы следующие преимущества использования компьютера для обучения. Это отсутствие дополнительных расходов на командировки/ гостиницы; отсутствие необходимости в тренажерах (учебных центрах), которые также обходятся недешево; активное участие обучающегося; идеальное изучение применения приборов и программного обеспечения; возможна передача программ через спутниковую связь/ кабель; комплексность обучаемого материала; особенно удобно для простых и ограниченных в количестве (продукт) – информаций; децентрализация до отдельных тренировок (также в свободное время).

**И.В. Трусевич**, канд. экон. наук  
ГКИ (Гомель)

## **УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ КОМПЬЮТЕРНОЙ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КАДРОВ**

В настоящее время быстро растет потребность в квалифицированных менеджерах всех уровней, представляющих себе сложность взаимосвязей в информационном обществе, способных отыскивать реалистичные решения. В области экономики также существует потребность в ИТ-менеджерах.

В настоящее время в компьютерных специальностях выделяется целый спектр функциональных ролей: администратор баз данных; специалист по компьютерным сетям; специалист по мультимедиа; Web-дизайнер и т.д.

Исходя из объективной реальности, предприятия нуждаются в ИТ-менеджерах, способных поддерживать и развивать один из основных инструментов современного бизнеса — информационную систему предприятия.

Поэтому целесообразно экономическим ВУзам в перспективе организовать подготовку кадров в области информационных технологий для бизнеса, например, внедряя новую специальность *“Информационные технологии в управлении”*, в связи с острым дефицитом таких специалистов в нашей республике.

Для качественной подготовки таких специалистов необходим *соответствующий уровень оснащенности компьютерной техни-*