

повышенного уровня творчества и самостоятельности в изучении дисциплин.

Оценка знаний студентов должна проводиться с использованием рейтинговой аттестации их знаний. Рейтинговая аттестация знаний (РАЗ) - это комплексная обработка показателей, характеризующих навыки (учебную подготовку) студентов по каждой дисциплине, позволяющая присвоить им персональный рейтинг, интегрально отражающий их знания на протяжении определенного промежутка времени (недели, месяца, семестра, учебного года), что позволяет наиболее объективно оценивать их результаты ответов на зачете, экзамене, снизить психологическую нагрузку студента и преподавателя, предупреждать возникновение стрессовых ситуаций между ними, а также исключить элемент случайности при опросе. Данная оценка позволяет стимулировать работу студентов, способствует их лучшему усвоению предметов, улучшает посещаемость ими занятий, способствует рациональной организации работы профессорско-преподавательского состава учебных заведений. Оценка знаний студентов может проводиться по баллам, в процентах с использованием компьютеров.

Следовательно методология преподавания экономических дисциплин – это совокупность принципов, методов и средств, направленных на решение поставленных проблем в данной отрасли, которая совершенствуется в соответствии с требованиями инновационного развития Республики Беларусь.

ВСЕ БЕЗ УМА ОТ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сачек П.В., БНТУ

Белорусский академик Г.М. Лыч обратил внимание научной общественности на концентрацию научно-технической деятельности в рамках фирменной и корпоративной науки. Во многих развитых странах на долю фирменной и корпоративной науки приходится до 50 % и более общего объема научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Совсем иное положение сложилось в нашей стране. По данным Государственного комитета по науке и технологиям, доля

промышленных предприятий в общей численности работников, выполнявших исследования и разработки в 2008 г. составила лишь 14,5 %.

Это означает, что фактически на государственных предприятиях некому коренным образом улучшать их работу. Возникшая проблема отсутствия развития для многих организаций связана с дефицитом квалифицированных кадров, способных воплощать это развитие.

Каждый год вузы Беларуси выпускают огромное количество специалистов. Безработица в Беларуси небольшая, а значит, все специалисты находят себе работу, но замедление структурного обновления предприятий сохраняется. Это наводит на мысль о том, что новые специалисты на предприятии безынициативны. Безынициативность новых специалистов руководители предприятий связывают с традиционностью уклада работы на предприятии («офисный планктон» снизу и «зажиревшие коты» сверху), а также с тем, что инициативности специалистов никто не учит.

Под обучением инициативности новых сотрудников руководители предприятий понимают формирование навыка самомотивации на улучшение своей работы и работы других. Данная установка вкладывается в концепцию рационализации любой деятельности, избавления от лишнего. Фактически новый работник, недавний выпускник вуза, превращается для руководителя предприятия в необычайную роскошь. Работы он много не выполняет, отвлекает внимание коллег на помощь по любому вопросу, требует высокой зарплаты и соблюдения социальных стандартов, а также пользуется особым статусом молодого специалиста.

Руководители не хотят такого работника, они хотят получить мотивированного к работе специалиста, который бы получал не больше той добавочной стоимости, которую он приносит. Где взять такого специалиста? Вырастить самим.

В практику белорусского обучения с 2000 годов стало входить корпоративное образование. Его форма принципиально отличается от любой формы вузовского образования.

Студентов 3-4 курсов, которые начинают задумываться о финансовой самостоятельности, приглашают поучиться на курсах,

организуемых самой фирмой, подбирающей персонал. Набор осуществляется с применением большого количества психологических и социальных фильтров. Учитывается средний балл по оценкам в вузе. Обучение ведётся вечером, а также в выходные дни с применением сдачи контрольных через интернет. За обучение фирма платит студентам стипендию, сравнимую с вузовской, но жёстко завязанную на оценки. В процессе обучения студентам не рассказывают теоретические положения. Студентам просто раздают практическую задачу, которую необходимо решить, и они сами ищут теоретические основы её решения в интернете. Затем задача разбирается в классе. Это обучение очень интенсивно оставляет в памяти яркие моменты современной рыночной статистики, ключевых показателей экономики и целевого рынка, заставляет следить за новостями. Неудачного студента просто отчисляют, и это не надо проводить никакими документами. Ему просто перестают раздавать задания и закрывают аккаунт в интернете на сайте обучающего центра.

Поэтому студенту бюджетной формы обучения интересно такое обучение: он получает две стипендии (ВУЗа и обучающего центра), сам получает новые знания, которые использует затем в вузе и представляет их на международных конференциях, и имеет перспективы трудоустройства.

Трудоустройство такого студента происходит до момента выдачи ему государственного диплома о высшем образовании. Его, ещё без высшего образования, принимают на работу как специалиста со средним образованием на полставки и платят ему соответствующую очень маленькую зарплату. За 3-4 месяца работы работодатель определяется, нужен ему данный сотрудник или нет.

Если студент за 3-4 месяца не смог перенять часть работы отдела на себя, его увольняют. При этом сотрудник ничего не теряет, он получает диплом о высшем образовании и распределение по стандартам государства. Работодатель теряет немного – около 18 месяцев оплаты стипендии и 3-4 месяца небольшой зарплаты сотрудника.

Если студент успешно вжился в коллектив, то работодатель получает мотивированного сотрудника. Сотруднику предлагают своей работой вернуть фирме потраченные на его обучение деньги, куда включают стипендию, оплату за учебники, оплату труда

преподавателей и аренду помещений и интернет-площадки. На возвращение вложенных денег уходит около 2 лет работы сотрудника. По окончании возврата вложенных в него денег сотруднику существенно поднимают зарплату. Процесс возврата денег открыт и прозрачен для сотрудника.

Чтобы вернуть вложенные в его обучение деньги, и иметь возможность достойно жить, сотруднику ничего не остаётся, как набирать себе всё больше и больше работы, имеющейся в отделе. В результате сотрудник понимает, что старыми методами работу выполнять невозможно, и начинает оптимизировать те бизнес-процессы, которые ему поручены. Через некоторое время сотрудник в одиночку выполняет работу 2-3 своих коллег, при этом получает двойную зарплату, часть из которой идёт в возврат средств на его обучение, и при этом успевает выполнять все свои обязанности в рабочее время.

Благодаря таким сотрудникам развивается фирма, высвобождаются лишние кадры. Получается образование, работающее сразу на кадровый резерв и интегрированное в саму фирму. Выгодно фирме, выгодно сотруднику, выгодно вузу.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Цивинская О.И., БНТУ

На современном этапе развития экономики обучение персонала является объективной необходимостью и приобретает особое значение для белорусских предприятий.

В связи с этим очевидно, что персонал предприятия становится важнейшим элементом в конкурентной борьбе, что наглядно отражает практика. Предприятие обязано своим существованием и развитием именно людям, поэтому обучение и развитие персонала приобретает все большее значение как фактор повышения конкурентоспособности. При этом, конкурентоспособность предприятия заключается в его преимуществе по отношению к другим предприятиям внутри страны и за ее пределами.

На повышение конкурентоспособности персонала влияют такие основные факторы, как материальное и нематериальное