

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (ФГБОУ ВО «АГПУ им. В.М. Шукшина»)

Факультет технологии и профессионально-педагогического образования  
Кафедра технологии

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕНЕДЖМЕНТ» ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СПО

Выпускная квалификационная работа

**Допустить к защите**

Зав. кафедрой технологии  
\_\_\_\_\_ И.Б. Соловьева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Выполнил студент Т-ЗПРОЭ111 группы**  
Куклин Александр Евгеньевич

Подпись \_\_\_\_\_

**Научный руководитель:** к.э.н., доцент  
кафедры технологии Федоркевич Денис  
Юрьевич

Подпись \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

(Председатель ГАК)

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Психолого-педагогические основы использования инновационных технологий в образовании	6
1.1 Инновационные технологии : понятия, суть, основные особенности	6
1.2 Специфика использования инновационных технологий в среднем профессиональном образовании	9
1.3 Методика использования основных форм инновационных технологий при обучении дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей	14
Выводы по первой главе	22
2 Учебно-методический комплекс на основе использования инновационных технологий в процессе обучения дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей	23
2.1 Рабочая программа по дисциплине «Менеджмент»	23
2.2 Планы теоретических и практических занятий с использованием инновационных технологий	27
2.3 Разработка практического занятия по теме «Управление организацией и персоналом»	34
2.4 Экономическое обоснование проекта	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	46

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность* настоящего исследования обусловлена тем, что в последнее время традиционные образовательные технологии перестали полностью удовлетворять потребности общества. Насущным условием для развития экономической, социальной сферы, построения карьеры каждого отдельного человека становится изменение методов и технологий обучения.

Современный этап развития общества ставит перед системой образования России целый ряд принципиально новых проблем, которые обусловлены социально-экономическими, политическими, мировоззренческими и многими другими факторами. Среди указанных факторов следует особо выделить необходимость повышения качества образования и интеграции его в мировое научно-образовательное пространство. Дело в том, что ускорение научно-технического прогресса, глобализация, быстрое изменение разных сторон общественной жизни требуют постоянной переподготовки и повышения квалификации огромного количества специалистов. Решить данные проблемы можно лишь путем использования инновационных технологий и моделей обучения.

Педагогическая практика последних лет свидетельствует о том, что обучение посредством традиционных технологий часто не позволяет развить базовые, ключевые компетентности по той или иной конкретной учебной дисциплине, поэтому необходима решительная перестройка всего учебного процесса.

*Объект исследования:* учебный процесс по дисциплине «Менеджмент».

*Предмет исследования:* применение инновационных технологий при разработке УМК по дисциплине «Менеджмент» в системе среднего профессионального образования.

*Цель исследования:* разработать учебно-методический комплекс с использованием инновационных технологий для обучения дисциплине «Менеджмент» в рамках среднего профессионального образования;

***Задачи исследования:***

- 1) рассмотреть понятие и суть инновационных технологий в образовании;
- 2) изучить специфику использования инновационных технологий в среднем профессиональном образовании;
- 3) дать характеристику методике использования основных форм инновационных технологий при обучении дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей;
- 4) разработать учебно-методический комплекс на основе использования инновационных технологий для обучения дисциплине «Менеджмент» в рамках среднего профессионального образования;
- 5) разработать практическое занятие по дисциплине «Менеджмент» с использованием инновационных технологий для обучающихся колледжей.

***Методы исследования:***

- 1) общенаучные (анализ, сравнение, обобщение);
- 2) культурно-исторический;
- 3) методический эксперимент (использование таких уже известных инновационных технологий, как case-study, тренинг, имитационная игра, мозговой штурм, игровое проектирование, деловая игра, поисково-апробационная игра, интерактивная игра, а также таких специально разработанных в процессе настоящего исследования инновационных технологий, как виртуальное моделирование, творческое прогнозирование, активное восприятие, информационная игра).

***Теоретическая база исследования***

В процессе проведения настоящего исследования в качестве основных источников были использованы работы следующих авторов: О. Борисова [6], Т.А. Ярковой [7], Т. Х. Дебердеевой [15], В.П. Демкина [16], Н.В. Зажигоиной [24], В.Н. Карташовой [29], Н.И. Козлов [31], Е.Ф. Костюкевич [32].

***Научная новизна работы*** состоит в том, что в ней предпринята попытка комплексного исследования возможностей использования инноваци-

онных технологий в процессе обучения дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей, а также разработан УМК и практическое занятие по данной дисциплине с использованием инновационных технологий. Кроме того, были разработаны четыре занятия с использованием инновационных технологий для обучения обучающихся колледжей дисциплине «Менеджмент»: виртуальное моделирование, творческое прогнозирование, активное восприятие и информационная игра.

***Практическая значимость*** разработанный учебно-методический комплекс по дисциплине «Менеджмент» будет востребован практикующими преподавателями экономических дисциплин при подготовке и проведении занятий в организациях СПО.

***База исследования*** АНПОО Бийский технолого-экономический колледж»

### ***Структура исследования***

Настоящее исследование состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

# **1 Психолого-педагогические основы использования инновационных технологий в образовании**

## **1.1 Инновационные технологии: понятие, суть, основные особенности**

На современном этапе развития общества перед отечественной системой образования стоит целый ряд принципиально новых проблем, которые обусловлены социально-экономическими, политическими, мировоззренческими и иными факторами, среди которых можно выделить проблему повышения качества образования.

В педагогической литературе описаны три типа инновационных подходов к образовательным технологиям:

- радикальные - например, перестройка всего учебного процесса на основе компьютерных технологий, включая дистанционное обучение, обучение через сеть Интернет, виртуальные семинары, игры, конференции и пр.;

- комбинаторные – основанные на объединении ранее известных элементов (т.е. включение в новый метод обучения необычного сочетания известных способов и приемов, например, семинар или лекция-диалог);

- совершенствующие (модифицирующие) – дополнение и улучшение имеющейся методики обучения без существенного ее изменения (например, ролевая или деловая игра).

И хотя данные типы инновационных подходов известны давно, однако их внедрение в реальный педагогический процесс до сих пор является довольно актуальной проблемой.

Представляется, что первый из указанных подходов не является достаточно обоснованным и, тем более, эффективным, в то время как два остальных могут принести серьезные положительные результаты.

По определению профессора М.С. Пацекиной, инновации (англ. Innovation - нововведение) представляют собой внедрение новых методов, средств и форм в сфере науки и образования. Применительно к педагогиче-

скому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания.

Основной целью инновационных технологий образования является подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Суть такого обучения заключается в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию. Образование должно развивать механизмы инновационной деятельности, находить творческие способы решения жизненно важных проблем, способствовать превращению творчества в норму и форму существования человека.

Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях определяется несколькими обстоятельствами.

Во-первых, социально-экономические преобразования, происходящие в последнее время, обусловили необходимость коренного изменения и обновления системы образования, а также методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса. Инновационная направленность деятельности педагогов, которая включает в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

Во-вторых, усиление гуманизации содержания образования, непрерывное изменение состава и объема учебных дисциплин, введение в учебную программу новых предметов требуют постоянного поиска новых организационных форм и технологий обучения. В такой ситуации заметно возрастает роль и авторитет педагогического знания.

В-третьих, изменение характера отношения педагогов к самому факту освоения и применения педагогических новшеств. В условиях довольно жесткой регламентации содержания учебного процесса педагог был ограничен не только в выборе новых программ и учебников, но и в использовании новых способов и приемов педагогической деятельности. Если в прежние времена инновационная деятельность порой сводилась лишь к использованию

новшеств, рекомендованных сверху, то сегодня она приобретает все более исследовательский и избирательный характер.

В-четвертых, вхождение общеобразовательных учебных заведений в рыночные отношения, создание новых типов учебных заведений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их конкурентоспособности.

Центральной фигурой в инновационных образовательных технологиях является педагог как субъект инноваций. Вопрос о субъектах инноваций имеет принципиальное значение, так как судьба этих инноваций напрямую зависит от отношения к ним субъекта. Субъект - это не только человек, который познает и преобразует окружающий мир, обладает сознанием и волей, но он ещё и тот, кто способен к грамотной организации собственной активности. Организация человеком своей активности сводится к согласованию её с требованиями деятельности, её мобилизации, сопряжению её с активностью других людей. Данные моменты составляют важнейшую характеристику личности как субъекта деятельности, поскольку выявляют личностный способ регуляции деятельности, а также те психические характеристики, которые необходимы для её осуществления [34].

Основной характеристикой субъекта инноваций является его деятельное самосознание, то есть понимание своей личной инициативы как субъективно возможной и общественно принимаемой основы собственного существования. Субъект – это деятель, который способен к выбору типа деятельности, к выбору конкретной роли для себя среди других субъектов, к выработке собственных целей и средств для достижения этих целей. Его отличают желание самому определять свою судьбу, образ жизни, стремление раздвигать рамки реальной независимости и компетентности. Одновременно субъект является носителем и автором вклада в какую-либо совместную деятельность, партнёром в межсубъектных отношениях. Такому пониманию субъекта обычно противопоставляют зависимого исполнителя («приказчика»), кото-



рый получает свою компетентность от других и реализует её в заданном режиме и объеме.

Другим субъектом инноваций в образовательном процессе выступает обучающийся, чья учебная деятельность определяется, прежде всего, мотивационной сферой его личности. Исходя из современных представлений психологов о мотивации, под мотивационной сферой человека понимается совокупность устойчивых мотивов, которые имеют определенную иерархию и выражают направленность личности, а сам мотив представляет собой внутреннее побуждение личности к определенному виду активности (общение, деятельность, поведение), которое связано с удовлетворением конкретной потребности. И такой потребностью учащегося должно являться приобретение знаний, умений и навыков, а также интеллектуальной и творческое развитие.

## **1.2 Специфика использования инновационных технологий в среднем профессиональном образовании**

Сегодня как никогда велика социальная потребность в нестандартно мыслящих творческих личностях. Потребность в творческой активности специалиста и развитием мышлении, в умении оценивать, конструировать, рационализировать постоянно растет. Решение данных проблем во многом зависит от методики и содержания обучения будущих специалистов, в том числе и в рамках среднего профессионального образования.

Основной целью профессионального образования вообще является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентного на рынке труда.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» установлены следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование – бакалавриат;
- 3) высшее образование – специалитет, магистратура;

4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации [64, ст. 10].

Следует отметить, что инновации в образовательной деятельности – это использование новых знаний, приёмов, подходов, технологий для получения результата в виде образовательных услуг, которые отличаются рыночной и социальной востребованностью.

Основой инновационного образования должны стать не столько учебные дисциплины, сколько способы деятельности и мышления. Поэтому необходимо не только выпустить специалиста, который получил подготовку высокого уровня, но и включить его уже на стадии обучения в разработку новых технологий, а также адаптировать к условиям конкретной производственной среды и сделать его проводником новых решений, который успешно выполняет функции менеджера.

Изучение инновационного опыта показывает, что большинство нововведений посвящены разработке технологий.

Преимущества применения образовательных технологий состоят в том, что в результате меняются функции педагога и студента: педагог становится консультантом-координатором (а не выполняет только информирующе-контролирующую функцию), а обучающимся предоставляется большая самостоятельность в выборе путей и средств усвоения учебного материала.

Образовательные технологии дают широкие возможности дифференциации и индивидуализации учебной деятельности.

Результат применения образовательных технологий в меньшей степени зависит от мастерства преподавателя, он определяется всей совокупностью её компонентов.

Инновационные образовательные технологии связаны с повышением эффективности обучения и направлены на конечный результат образовательного процесса - подготовку высококвалифицированных специалистов:

- имеющих как фундаментальные, так и прикладные знания;

- способных успешно осваивать новые профессиональные сферы, динамично и гибко реагировать на изменяющиеся социально-экономические условия;

- обладающих высокими гражданскими и нравственными качествами в условиях инновационного образовательного пространства.

К инновационным технологиям в сфере среднего профессионального образования обычно относят интерактивные технологии, технологии проектного обучения и компьютерные (информационно-коммуникационные) технологии.

Интерактивным называется такое обучение, которое основывается на психологии человеческих взаимоотношений. Технологии интерактивного обучения рассматриваются как способы усвоения знаний, формирования умений и навыков в процессе взаимоотношений и взаимодействий педагога и обучаемого как субъектов учебной деятельности. Суть их состоит в том, что они опираются не только на процессы восприятия, памяти, внимания, но, прежде всего, на творческое, продуктивное мышление, поведение, общение. При этом процесс обучения организуется таким образом, что обучаемые учатся общаться, взаимодействовать друг с другом и с другими людьми, учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа производственных ситуаций, ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации.

Интерактивное обучение основано на собственном опыте участников занятий, их прямом взаимодействии с областью осваиваемого профессионального опыта. На игре, тренинге или при анализе ситуаций готовые знания не даются, а обучаемые побуждаются к такой деятельности, которая требует самостоятельного поиска информации разнообразными игротехническими и креативными средствами.

В интерактивных технологиях обучения существенно меняются роли обучающего (вместо роли информатора – роль менеджера) и обучаемых (вместо объекта воздействия – субъект взаимодействия), а также роль ин-

формации (информация не цель, а средство для освоения действий и операций).

Интерактивные технологии в образовательном процессе решают важные цели и задачи, т.е. способствуют:

- созданию у обучаемых целостного представления о профессиональных компетентностях и метакомпетентностях, их динамике и месте в реальной деятельности;

- приобретению на материалах, имитирующих профессиональную деятельность, социального опыта, в том числе опыта межличностного и группового взаимодействия для коллективного принятия решений, осуществления сотрудничества;

- развитию профессионального, аналитического, практического мышления;

- формированию познавательной мотивации, метакомпетентностей созданию условий для появления личностной психологической установки;

- выявлению новых смыслов общения и взаимодействия с деловыми партнерами.

Для того чтобы достичь обучающих целей, необходимо ориентироваться на следующие задачи:

- ознакомление (discovery) - знакомство с основными понятиями и процедурами в конкретной области знания;

- освоение основ (literacy) - способность пересказать, описать основные понятия и процедуры;

- овладение (fluency) - успешное применение основных понятий и процедур в данной предметной области полное усвоение;

- мастерство (mastery), успешное применение основных понятий и процедур в данной области, а также помощь другим в закреплении и освоении базовых и метакомпетентностей.

Среди форм интерактивных технологий можно выделить следующие:

- проблемная лекция;

- семинар-диспут;
- учебная дискуссия;
- «мозговой штурм»;
- дидактическая игра;
- имитационный тренинг.

Проектное обучение строится на создании проектов по той или иной теме. Проектирование может быть как индивидуальным, так и групповым. В основе каждого проекта лежит проблема. Целью проектной деятельности становится поиск способов решения проблемы.

Разработка проектов осуществляется как в ходе аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Заметим, что метод проектного обучения может быть использован как в рамках отдельно взятых дисциплин (например, в рамках дисциплины «бизнес-планирование» в виде разработки проектов бизнес-планов по созданию нового бизнеса, дисциплины «управление проектами»), так и на завершающем этапе обучения при подготовке выпускных квалификационных работ (магистров, бакалавров).

Что касается информационно-коммуникационных технологий, то их основой являются информационно-телекоммуникационные системы, построенные на компьютерных средствах и представляющие собой информационные ресурсы и аппаратно-программные средства, обеспечивающие хранение, обработку и передачу информации на расстояние [16].

Отличительными особенностями информационно-коммуникационных систем в образовании являются:

- многоуровневость телекоммуникационной инфраструктуры;
- интегрированность образовательной информационной среды;
- распределенность учебного процесса;
- мультимедийное образовательных ресурсов;
- технологии реального времени [16].

Все указанные технологии иногда также именуется интенсивными, поскольку позволяют заметно повысить эффективность образовательного процесса.

Таким образом, подводя итоги данной части исследования, можно сделать следующий вывод: среднее профессиональное образование направлено на решение задач профессионального, культурного и интеллектуального развития человека. Основной его целью является подготовка квалифицированных специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями государства и общества, а также удовлетворение потребностей личности в расширении и углублении образования;

- применение инновационных технологий в среднем профессиональном образовании вообще и в обучении студентов дисциплине «Менеджмент» в частности направлено на повышение эффективности обучения и подготовку высококвалифицированных специалистов, которые имеют прикладные и фундаментальные и способных успешно осваивать новые профессиональные сферы деятельности, а также динамично и гибко реагировать на постоянно изменяющиеся социально-экономические условия, обладают высокими гражданскими и нравственными качествами в условиях инновационного образовательного пространства.

### **1.3 Методика использования основных форм инновационных технологий при обучении дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей**

Формы инновационных образовательных технологий, которые могут быть использованы в процессе обучения дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей, невероятно многообразны. Рассмотрим наиболее популярные из них.

Одной из форм инновационных технологий являются так называемые «жужжащие группы» (название дано доктором педагогических наук А.Н. Панфиловой). Специфика данной технологии образования состоит в том, что

основную группу не просто делят на подгруппы, но и предлагают каждой из них работать в отдельном помещении для того, чтобы участники имели возможность без помех проанализировать и обсудить ситуацию, и при необходимости найти такое решение, которое затем должны представить публично. Технология широко используется, в том числе и в несколько измененном виде, например, при проведении семинаров. Группе задается вопрос, который связан с преподаваемым предметом, после чего группа делится на более малые группы в составе 3 - 5 человек, и каждая из них образует кружок. В течение 5 - 10 мин малые группы обсуждают данный вопрос и стараются выработать коллективное решение и сделать вывод. Затем представитель каждой из групп - презентатор - докладывает всем о принятом группой решении. Основная цель данной технологии состоит в том, чтобы подтолкнуть учащихся к высказыванию своего мнения и к активному участию в дискуссии. Такое интенсивное включение учащихся в процесс обсуждения особенно полезно, когда курс только начался и еще не все учащиеся чувствуют себя уверенно, особенно при публичных выступлениях.

Еще одной формой инновационных технологий является создание интеллект-карты (картирование мышления). Эту технологию изобрел известный британский психолог Тони Бьюзен.

Интеллект-карты представляют собой своеобразную внешнюю «фотографию» сложных взаимоотношений мыслей человека в конкретный момент времени. Интеллект-карта отражает связи (ассоциативные, смысловые, причинно-следственные и т.п.) между понятиями, частями, элементами конкретной проблемы или предметной области, которая рассматривается в данный момент [32].

Цели создания интеллект-карт могут быть самыми различными: передача информации, запоминание сложного материала, прояснение для себя какого-либо вопроса. Они могут быть использованы в самых разнообразных ситуациях: в обучении, в профессиональной деятельности, для индивидуального планирования и т.п. [32]

Следующей является технология анализа ситуаций для активного обучения (action learning).

Сам метод активного обучения (или обучения действием) состоит в том, что обучение происходит за счет программных вопросов и знаний, которые приводят к инсайту (внезапному пониманию). В процесс обучения действием входит обучение через проживание ситуаций, решение креативных и проблемных задач, получение соответствующих знаний, а также направленная групповая обучающая работа [6].

Специфика этой технологии состоит в том, что занятие проводится в форме ситуационного упражнения, что позволяет достигать прогнозируемых результатов. Однако удастся это только в случае взаимодействия с другими участниками, выполняющими комплексные дополняющие (взаимосвязанные) вычисления, выслушивающими различные точки зрения и подходы, а также аргументирующими свою позицию. Именно групповой анализ ситуации позволяет учащимся усвоить определенные знания и приобрести навыки и умения решать сложные задачи в реальной практической деятельности, рассматривать разнообразные подходы и возможности по решению проблем.

Педагог, проводящий занятие, ставит перед учащимися различные вопросы, позволяющие выявить специфические признаки проблемы, ее истоки, свойства и причинно-следственные связи, развивают способность рассматривать проблему с разных сторон, с различных точек зрения и в разных аспектах: психологическом, управленческом, нравственном, юридическом.

Одной из наиболее популярных разновидностей метода ситуационного анализа является метод ситуационного обучения (кейс-стади) - конструирование дизайнов единичных и множественных случаев.

Метод case-study является неигровым имитационным активным методом обучения. Непосредственной целью метода case-study является анализ ситуации (case), возникающей при конкретном положении дел, совместными усилиями группы учащихся, а также и выработка практического решения. В



завершении процесса проводится оценка предложенных алгоритмов и выбор наилучшего для решения поставленной проблемы [7, с. 9].

Case-study – это такая совокупность обстоятельств и условий, которая описывает конкретную реальную обстановку на предприятии в определенный период. Данный метод предусматривает наличие управленческой проблемы и обычно включают информацию о целях, финансовом состоянии, об отношениях между производственным и управленческим персоналом, об условиях рынка, активности конкурентов и других влияниях внешней среды.

Технология данного метода состоит в следующем: по определённым правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, которая имела место в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые учащиеся должны получить. При этом педагог выступает в роли ведущего, который генерирует, фиксирует ответы, поддерживает дискуссию и т.п. [7, с. 10].

В целом метод case-study, как уверяют преподаватели, позволяет:

- а) принимать правильные решения в условиях неопределённости;
- б) разрабатывать алгоритм принятия таких решений;
- в) овладевать навыками грамотного исследования ситуации;
- г) разрабатывать планы действий;
- д) применять на практике полученные ранее теоретические знания;
- е) учитывать точки зрения других специалистов.

Главное, данный метод способствует развитию умения анализировать ситуации, оценивать альтернативы, а также прививает навыки решения практических задач.

Еще одной формой инновационных технологий является игровое проектирование (ИП), представляющее собой один из довольно распространенных способов инновационного обучения таким дисциплинам, как маркетинг, стратегический и финансовый менеджмент, организация управления, организационное поведение и культура, проектирование и т.п. Его целью является процесс создания или совершенствования проектов. Для реализации данной

технологии учащихся разбивают на группы, каждая из которых занимается разработкой собственного проекта, например, новой организационной структуры аппарата управления или корпоративных принципов. Тему для разработки проекта учащиеся в основном выбирают самостоятельно. Однако педагог может предложить и свои варианты. В этом случае обычно предлагается разработать проект полезный для практики.

Довольно популярной формой инновационных технологий является мозговой штурм (брейнсторминг).

Мозговой штурм представляет собой групповой метод нахождения идей для решения проблемы. Изобретателем данного метода считается Алекс Осборн [31].

Суть метода мозгового штурма состоит в упорядочении, повышении организованности и рационализации творческого процесса. Это позволяет отказаться от неэффективного метода проб и ошибок, который предполагает простой перебор вариантов.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа, которые отличаются правилами проведения и организацией:

- первый этап: постановка проблемы. Чтобы найти правильное решение, вначале необходимо четко понять, в чем заключается проблема, а для этого нужно определить, что следует сделать в результате и какие могут возникнуть при этом проблемы. Здесь же происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение других ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма;

- второй этап: генерация идей. Здесь самым важным является количество идей, чему способствуют: а) полный запрет на критику и любую оценку высказываемых идей, даже положительную, поскольку она отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой. Обоснования также не нужны, нужны только идеи. Не следует делать никаких ограничений: необычные и даже абсурдные идеи также приветствуются. Допустимо использование любых гипотез, сравнений, аналогий, фантастических образов; б) ведущий не-

обходим в любом случае, он поощряет высказывающихся, а в случае необходимости прерывает излишние словоизвержения. Заранее следует установить регламент. Фонтан творческих идей не может бить долго - затянутое обсуждение рискует вылиться в переливание из пустого в порожнее. Обычно полчаса вполне достаточно. При этом главная задача ведущего заключается в создании раскованной и доброжелательной атмосферы для проведения штурма; в) проведение мозгового штурма можно считать успешным, если удалось сформулировать пять-шесть достаточно реалистичных предложений, которые впоследствии могут послужить основой для практического решения проблемы;

- отбор, группировка и оценка идей. Данный этап часто забывают, однако именно он позволяет выявить наиболее ценные идеи, что и является окончательным результатом мозгового штурма. На третьем этапе, в отличие от второго, оценка не только не ограничивается, а наоборот - приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень различными [31].

Существует также группа эвристических техник интенсивного генерирования идей, в число которых входят метод морфологического анализа, техника расчленения, метод инверсии, формат одного вопроса, метод номинальной группы, программно-ролевой метод, техника ликвидации тупиковых ситуаций, метод принудительных отношений (МПО). Основной особенностью этих методов является то, что предназначены они для коллективного принятия решений. Методы базируются на принципе системного анализа новых связей и отношений, которые проявляется в процессе анализа изучаемой проблемы.

Интерес в рамках настоящего исследования представляют и комплексные технологии активного обучения. Рассмотрим некоторые из них.

В их число входит, например, такая технология как метод групповой дискуссии (МГД) (от лат. *diskussio* - рассмотрение, разбор, исследование), который используется, прежде всего, в качестве способа организации совместной деятельности с целью эффективного решения поставленных задач, а

также как метод активного обучения и стимулирования групповых процессов как в естественных, так и специально созданных группах. Дискуссия представляет собой обмен мнениями по конкретному вопросу в соответствии с более или менее определенными правилами процедуры и с участием всех или отдельных ее участников.

Одной из наиболее эффективных разновидностей инновационных технологий являются игровые интерактивные технологии. Возможности игровых интерактивных технологий широки:

- они позволяют соединить широкий охват проблем, а также глубину и многоаспектность их осмысления;
- соответствуют логике деятельности, включают аспект социального взаимодействия, готовят к конструктивному профессиональному общению;
- способствуют большей вовлеченности участников взаимодействия в процесс обучения, побуждают их к непроизвольной активности;
- насыщены обратной связью («здесь и сейчас»), причем более содержательной и многогранной по сравнению с применяемой в методах активизации учебного процесса;
- формируют ценностные ориентации и установки профессиональной деятельности, легче преодолевают стереотипы, корректируют самооценку;
- провоцируют у учащихся включение рефлексивных процессов, предоставляют возможность всестороннего анализа, интерпретации, осмысливания полученных результатов;
- способствуют проявлению всех качеств личности, ее позитивных и негативных индивидуальных особенностей, стиля делового партнерства.

Кроме того, цели игровых технологий в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся.

Игровые интерактивные технологии устраняют противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежностью к разным дисциплинам. Специалисты отмечают, что для

обучающих игр характерна двуплановость. Двуплановость проявляется в игровых моделях, так как реализуется в двух типах деятельности: игровой (условность) и деятельности по поводу игры (серьезность).

Основными видами игровых интерактивных технологий являются:

- тренинг. Его основная цель состоит в формировании межличностной составляющей будущей профессиональной деятельности. На тренинге реализуются следующие задачи:

а) практическое применение знаний, умений и навыков профессионального взаимодействия;

б) осознание, открытие и демонстрация поведенческих манер, паттернов, индивидуального стиля коммуникации и т.п.;

- ролевые игры. В современной педагогической практике ролевой метод является действенным диагностическим, прогностическим и коррекционным средством социально-психологической подготовки. Ролевые игры могут широко применяться также в системе профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Метод ролевой игры является интерактивным. Как правило, он используется в программах по изучению сферы человеческих отношений: межличностной коммуникации, взаимодействия деловых партнеров, взаимопонимания;

### **Выводы по первой главе**

Таким образом, подводя итоги данной части исследования, можно сделать следующий вывод: в настоящее время существует довольно большое количество видов и форм инновационных технологий, которые могут применяться при обучении менеджменту обучающихся колледжа. Среди них можно выделить интенсивные технологии (активная учебная лекция, семинар, «жужжащие» группы, интеллект-карты, технологии анализа ситуаций для активного обучения (action learning), мозговые штурмы (брейнсторминг), эвристические техники интенсивного генерирования идей, комплексные технологии активного обучения, игровые интерактивные технологии (тренинг, ролевые игры, технологии работы с группой, имитационные игры).

## **2 Учебно-методический комплекс на основе использования инновационных технологий в процессе обучения дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей**

### **2.1 Рабочая программа по дисциплине «Менеджмент»**

Дисциплина «Менеджмент» представляет собой одну из наиболее важных дисциплин в сфере подготовки специалистов экономического профиля. Предметом менеджмента выступает управление как интегральная система обеспечения эффективного функционирования предприятия или организации, а также как вид профессиональной деятельности человека.

Цель учебно-методического комплекса: изучение теоретических основ менеджмента, а также овладение его практическими умениями и навыками посредством использования инновационных технологий.

Задачи:

- освоение концепции современного менеджмента посредством использования инновационных технологий;
- изучение особенностей деятельности в сфере менеджмента предприятия посредством использования инновационных технологий;
- приобретение умений и навыков использования на практике методов организации работы предприятия;
- приобретение практических навыков и умений управленческой деятельности посредством использования инновационных технологий;
- приобретение практических навыков проведения работы по мотивации трудовой деятельности персонала;
- приобретение умений и навыков применения в профессиональной деятельности приемов управленческого и делового общения;
- приобретение навыков выработки и использования эффективных решений, посредством использования системы методов управления.

Формы проведения учебных занятий:

- уроки;

- практические занятия;
- самостоятельное проектирование студентов.

Особенностью данного УМК является акцент на уроках и практических занятиях, в которых используются инновационные технологии обучения дисциплине «Менеджмент», в число которых входят следующие: кейс-стади, тренинги, имитационные игры, мозговой штурм, игровое проектирование, поисково-апробационные игры, интерактивные игры, деловые игры, причем как заимствованные у таких авторов, как Ж. Завьяловой [36], А.Н. Панфиловой [39], [40], А.В. Свищева [56], так и разработанные нами самостоятельно.

Особо следует отметить инновационные технологии, специально разработанные нами в процессе проведения настоящего исследования, а именно: виртуальное моделирование, творческое прогнозирование, активное восприятие и информационная игра, которые использованы как при составлении уроков, так и практических занятий.

Технология «виртуальное моделирование» представляет собой способ создания виртуальной модели того или иного объекта, явления или ситуации. Суть данной технологии состоит в построении той или иной модели в сознании учащегося, а затем описании им различными средствами (речевыми, графическими и т.п.).

Технология «творческое прогнозирование» состоит в том, чтобы на основе воображения, не ограниченного никакими рамками, создать прогноз того или иного события или ситуации.

Технология «активное восприятие» заключается в активизации деятельности учащихся посредством постановки перед ними вопросов, требующих размышления и формулировки выводов.

Суть технологии «информационная игра» состоит в том, чтобы найти, обработать и грамотно подать информацию относительно той или иной проблемы с тем, чтобы отстоять свою точку зрения. При этом информация не обязательно должна быть объективной, что необходимо учитывать участникам игры. Поэтому, чтобы отстоять свою точку зрения, они не только долж-



ны сами выгодно для себя подавать информацию, но и анализировать чужую, чтобы развенчать необъективность соперников, т.е. имеет место своеобразное противоборство информации.

### ***Требования к уровню усвоения дисциплины***

Результатом изучения дисциплины «Менеджмент» должны стать:

1) знания:

- о современной концепции менеджмента;
- о функциях и принципах менеджмента;
- о сути управленческой деятельности;
- об использовании возможностей менеджмента для управления организацией и ее эффективного функционирования (таблица 1).

2) умения и навыки:

- руководства персоналом предприятия;
- организация системы управления предприятием;
- мотивирования персонала предприятия;
- проведения деловых встреч и переговоров;
- принятия правильных управленческих решений;
- разработки концепции управления предприятием(таблица 2)

Таблица 1- Учебно-тематический план (уроки)

1	2	3
№ урока	Тема урока	Количество часов
1.	Суть, этапы развития и характерные черты современного менеджмента	2
2.	Организация как объект управления	2
3.	Миссия и цели организации. Функции и принципы менеджмента	2
4.	Методы управления	2
5.	Управленческое решение	2

Продолжение таблицы 1

1	2	3
6.	Стратегическое управление организацией	2
7.	Лидерство и руководство	2
8.	Управление конфликтами и стрессами	2
9.	Деловое общение	2
10.	Результативность и эффективность управления	2

Таблица 2- Учебно-тематический план (практические занятия)

1	2	3
№ занятия	Тема практического занятия	Количество часов
1.	Управление персоналом	1
2.	Лидерство и управление	1
3.	Коллективное взаимодействие	1
4.	Ведение переговоров	2
5.	Имидж организации	2
6.	Управленческая система	2
7.	Управление организацией и его функции	2
8.	Решение проблем организации	2
9.	Решение проблем организации	2
10.	Решение проблем организации	2
11.	Решение проблем организации	2
12.	Инновационные решения в управлении	2
13.	Семейный бизнес	2
14.	Переговоры об условиях поставок	2
15.	Ассортимент магазина	2
16.	Руководство	2
17.	Корпоративное управление	2

1	2	3
18.	Стили управления	2
19.	Экономическая деятельность	2
20.	Менеджмент в условиях макроэкономической реальности	2

## 2.2 Планы теоретических и практических занятий с использованием инновационных технологий

### *Урок 1*

Тема урока: Суть, этапы развития и характерные черты современного менеджмента.

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие и суть менеджмента;
- 2) охарактеризовать основные этапы развития менеджмента;
- 3) выявить основные особенности современного менеджмента.

На данном уроке применяется инновационная технология «активное восприятие». Для активизации восприятия преподаватель задает учащимся следующие вопросы:

- Как соотносятся понятия «менеджмент» и «управление»? В чем заключается их сходство и различие?
- Какие основные школы менеджмента существуют в мире? Чем они отличаются друг от друга?
- Какие существуют современные научные подходы к менеджменту? В чем их сходства и различия?

### *Урок 2*

Тема урока: Организация как объект управления.

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие и виды организаций;
- 2) охарактеризовать специфику внутренней среды организации;

- 3) дать характеристику внешней среды организации;
- 4) рассмотреть жизненный цикл организации

На данном уроке применяется инновационная технология «творческое прогнозирование». Данная технология реализуется посредством создания прогноза по следующему вопросу: какие новые формы организаций в России могли бы быть наиболее эффективными.

### **Урок 3**

Тема урока: Миссия и цели организации. Функции и принципы менеджмента.

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие и суть миссии организации;
- 2) охарактеризовать выбор целей организации;
- 3) выявить основные принципы менеджмента;
- 4) рассмотреть функцию мотивации.

На данном уроке применяется инновационная технология «активное восприятие». Для активизации восприятия преподаватель задает учащимся следующие вопросы:

- Что такое миссия организации? Может быть, она вообще не нужна?
- Какова связь между общей целью и миссией организации, и существует ли она?
- Какие существуют принципы менеджмента? В чем суть функции мотивации? Какие способы мотивации можно предложить?

### **Урок 4**

Тема урока: Методы управления.

Задачи:

- 1) рассмотреть суть и систему методов управления;
- 2) охарактеризовать организационно-административные методы управления;
- 3) дать характеристику экономическим методам управления;
- 4) рассмотреть социально-психологические методы управления.

На данном уроке применяется инновационная технология «виртуальное моделирование». Учащимся необходимо построить модель идеального менеджера, с учетом использования им наиболее эффективных, с их точки зрения, методов управления. Затем модель презентуется различными способами: речевыми (устное описание), графическими (письменное описание), изобразительными (рисунки, схемы и т.п.).

### ***Урок 5***

Тема урока: Управленческое решение.

Задачи:

- 1) охарактеризовать содержание и виды управленческих решений;
- 2) рассмотреть требования, предъявляемые к управленческим решениям;
- 3) дать характеристику процессу принятия управленческих решений;
- 4) выявить основные методы принятия решений.

На данном уроке применяется инновационная технология «активное восприятие». Для активизации восприятия преподаватель задает учащимся следующие вопросы:

- В чем отличие интуитивных, академических (рациональных) и адаптационных решений? И какие из них кажутся вам наиболее эффективными и почему?

- Каковы основные требования, которые предъявляются к управленческим решениям? Какие из них кажутся вам существенными, а какие – нет?

- Каковы этапы процесса принятия решений? Какой из этапов принятия решения кажется вам самым важным и почему?

### ***Практическое занятие 1***

Тема занятия: Управление персоналом.

Задачи:

- 1) приобретение навыков управления персоналом;
- 2) приобретение навыков собеседования с сотрудниками;
- 3) приобретение навыков межличностной коммуникации в коллективе.

### 1. Кейс «Молодая стажерка».

Цели кейса:

- формирование способности проведения собеседования с потенциальными сотрудниками при их приеме на работу;
- формирование способности вежливого и аргументированного отказа.

Продолжительность кейса: 30 мин.

### 2. Тренинг «Ущемленные амбиции».

Цели:

- развитие способности оценивать персонал;
- формирование навыков принятия решений относительно персонала;
- формирование коммуникативных навыков.

Продолжительность тренинга: 50 мин.

## ***Практическое занятие 2***

Тема занятия: Лидерство и управление.

Задачи:

- 1) выявление лидерских возможностей и преимуществ сотрудничества;
- 2) приобретение навыков стратегического планирования;
- 3) приобретение навыков ведения переговоров.

Инновационное содержание занятия

### 1. Имитационная игра «ЧП на Луне».

Цели игры:

- развитие интерактивного потенциала участников;
- приобретение навыков принятия коллективных решений;
- выявление лидерских качеств участников игры;
- выявление преимуществ сотрудничества.

Продолжительность игры: 30 - 40 минут.

### 2. Виртуальное моделирование «Модель успешных переговоров».

Цели технологии:

- формирование способности принимать грамотные управленческие решения;

- формирование коммуникативных способностей;
- развитие способностей к убеждению.

Суть технологии: учащиеся делятся на пары. Задача первого участника – убедить другого принять решение, нужное первому. Это может быть покупка какого-то товара, заключение какого-либо договора и т.п. (по выбору каждого из участников). Задача второго – аргументированно доказать несостоятельность доводов первого. Затем участники меняются местами. Побеждает тот, кому удастся отстоять свою точку зрения. Именно его модель ведения переговоров и может быть признана наиболее успешной (хотя возможны и ситуации, когда обе модели успешны или наоборот – обе неэффективны).

Продолжительность технологии: 30 - 40 минут.

### ***Практическое занятие 3***

Тема занятия: Коллективное взаимодействие.

Задачи:

- 1) приобретение навыков коллективного взаимодействия;
- 2) приобретение навыков правильной оценки ситуации;
- 3) приобретение навыков принятия решений.

1. Имитационная игра «Воздушный шар».

Цели игры:

- приобретение навыков принятия коллективных решений в условиях неопределенности;
- овладение эффективными инструментами взаимодействия;
- приобретение навыков сотрудничества.

Продолжительность игры: 40 мин.

2. Мозговой штурм «Как избежать банкротства».

Цели:

- формирование навыков коллективного взаимодействия;
- формирование способности к стратегическому мышлению;
- формирование способности коллективного принятия решений.

Участникам ставится задача, какими вообще могут быть способы избежать банкротства предприятия, занимающегося производством пленочных фотоаппаратов.

Продолжительность «штурма»: 30 минут.

#### ***Практическое занятие 4***

Тема занятия: Ведение переговоров.

Задачи:

- 1) приобретение навыков принятия коллективных решений;
- 2) приобретение навыков ведения переговоров;
- 3) приобретение навыков добиваться цели на переговорах.

Имитационная игра «Торги».

Цели игры:

- обучение проведению переговоров;
- формирование умения взаимодействовать с партнерами по бизнесу;
- формирование умения вести свою линию.

Продолжительность игры – 80 минут.

#### ***Практическое занятие 5***

Тема занятия: Имидж организации.

Задачи:

- 1) приобретение навыков создания положительно имиджа организации;
- 2) приобретение аналитических способностей в сфере имиджа организаций;
- 3) приобретение навыков проведения рекламной кампании предприятия.

1. Игровое проектирование «Корпоративный имидж (веб-серфинг)».

Цели проектирования:

- формирование навыка грамотного создания имиджа организации;
- развитие креативного мышления;
- развитие аналитических способностей.

Продолжительность проектирования: 40 мин.



## 2. Информационная игра «Рекламная кампания».

Цели игры:

- развитие креативных способностей;
- анализ форм и методов рекламы;
- выявление наиболее эффективных направлений рекламной кампании предприятия.

Участникам игры необходимо найти, обработать и грамотно подать информацию относительно рекламной кампании той или иной фирмы, оценив ее с точки зрения эффективности. Для этого вся группа делится на две команды, каждая из которых выбирает пример конкретной рекламной кампании, а затем планируют стратегию отбора информации и ее подачи, для отстаивания своей точки зрения.

Продолжительность игры: 40 мин.

### ***Темы учебных проектов***

1. Менеджер как организатор эффективного управления.
2. Внутренняя среда организации.
3. Внешняя среда организации.
4. Миссия организации.
5. Функции и принципы менеджмента.
6. Организационно-административные методы управления.
7. Экономические методы управления.
8. Социально-психологические методы управления.
9. Методы и процесс принятия управленческих решений.
10. Организационная структура управления.
11. Стратегическое планирование.
12. Стратегическое управление.
13. Направления работы с персоналом.
14. Подбор кадров.
15. Обучение кадров.
16. Деловое общение.

17. Инновационный менеджмент.
18. Стил ь руководства.
19. Управление конфликтами в коллективе.
20. Организация трудового процесса.

### **2.3 Разработка практического занятия по теме «Управление организацией и персоналом»**

Тема урока: Управление организацией и персоналом.

Цели урока:

- обучающие:

1. Формулировка основных понятий;
2. приобретение навыков преобразования управления организацией

-развивающие:

- 1) развитие логического мышления;
- 2) расширение кругозора, систематизация знаний;

- воспитательные:

- 1) развить навыки общения;
- 2) развитие познавательного интереса, воспитание информационной культуры, логического мышления, осознание собственной значимости в образовательном процессе.

Тип урока: комбинированный.

Методы обучения: ситуационная игра, деловая игра.

Формы обучения: фронтальная, индивидуальная, групповая.

Оборудование ТСО: компьютер, проектор, экран (интерактивная доска).

Литература для учащихся: И.В. Липсиц «Экономика» часть 2; Экономический словарь.

Литература для учителя: И.В. Липсиц «Экономика» часть 2; Экономический словарь; интернет.

#### ***Ход урока***

I. Организационный момент.

Здравствуйтесь, ребята. Меня зовут Анастасия Николаевна. Сегодняшний урок проведу у вас я.

Дайте мне пожалуйста ваш журнал, отметим отсутствующих.

Все готовы к работе на уроке?

II. Слово учителя.

В современных условиях эффективное руководство предприятием или организацией порой осуществляется в довольно сложных условиях, поэтому для его осуществления необходима как грамотная оценка ситуации, так и нестандартный подход к определению путей и средств, которые способствовали бы эффективной деятельности как руководителя, так и всей организации.

III. Ситуационная игра «Альтернативные пути начала преобразований».

Цель игры: оценка альтернативных путей начала преобразований внутри организации ввиду возникновения возможных препятствий.

Начало игры. Педагог делит группу на микрогруппы по 5 - 7 человек, каждая из которых должна прочитать предложенный сценарий и решить, какой из пяти представленных вариантов должен выбрать менеджер. Несмотря на то что другие варианты также выполнимы, давать оценку нужно только тем, которые указаны в сценарии. По итогам анализа каждая группа готовит устный доклад и проводит его публичную презентацию, обосновывая тем самым свой выбор.

Сценарий ситуации. Менеджеру предлагается решить проблему, которая вызвана ошибками его подчиненных. При этом ошибки имеют место почти в каждом цехе завода, где осуществляется конкретная рабочая операция. Менеджер полагает, что необходима организация процесса повышения квалификации работников, с целью помочь им исправить свои же ошибки. Он считает, что мастера цехов станут защищать существующее положение вещей, поскольку внедрение программы повышения квалификации может привести к негативным эмоциям в их адрес. Менеджер также полагает, что мастера опасаются сопротивления со стороны рабочих, которые боятся, что не смогут овладеть программой повышения квалификации. Учитывая все эти

соображения и факты, менеджер полагает, что у него имеются следующие пять вариантов начала необходимых преобразований.

1. Изменение повестки дня еженедельного оперативного совещания с мастерами - внесение в нее рекомендации начать программу повышения квалификации.

2. Разговор отдельно с каждым мастером цеха с целью и выяснить их предложения относительно того, что необходимо сделать, прежде чем вынести данный вопрос на совещание

3. Попросить персонал организации, который занимается повышением квалификации, прибыть на завод, определить потребности в повышении квалификации и разработать соответствующую программу.

4. Сообщить мастерам цехов, что повышение квалификации необходимо в интересах компании, и что от них ожидается активная поддержка данной программы.

5. Назначить группу мастеров для тщательного изучения данного вопроса и выступить с рекомендациями на следующем еженедельном совещании.

Этап 1 (15 мин). Все игровые группы читают сценарий, дают оценку пяти вариантов стратегий и подготавливают презентационное выступление в защиту своего выбора.

Этап 2 (20 мин). Происходит обсуждение выборов, сделанных каждой группой, а также причин, повлиявших на их выбор.

Этап 3 (10 мин). Дебрифинг. Все группы отвечают на следующие вопросы, обсуждают ответы и затем осуществляют презентацию результатов.

1. Что вы поняли?
2. Чему вы научились?
3. Что было для вас трудным?
4. Что было легко?

Общая продолжительность 45 минут.

IV. Кейс по собеседованию о приеме на работу.

Кандидат - беременная молодая женщина, специалист высокой квалификации. Вы хотели бы взять ее на работу, но вам нужно узнать ее планы по поводу декретного отпуска, его сроков и т.д.

Ваши действия: как корректно задать ей этот вопрос?

Общая продолжительность – 15 минут.

V. Деловая игра «Подбор и отбор персонала».

Условия игры. Предприятие в связи с расширением своей деятельности произвело расчет потребности в персонале, который показал, что на отдельных участках работников не хватает, а значит требуется дополнительное привлечение персонала.

Были задействованы различные источники поиска и подбора потенциальных работников: обращение к своим же сотрудникам для поиска возможных кандидатов среди их знакомых и родственников; публикация объявлений в СМИ, в рекламных изданиях, в Интернете и т.п. В объявлениях были указаны требования к работникам по каждой конкретной вакантной должности, составленные на основе должностных инструкций, указывался телефон диспетчера (последний выступал как бы в роли «фильтра», отсеивающего заведомо неподходящих кандидатов).

На предприятие стали поступать анкеты и резюме кандидатов на вакантные должности, изучение которых позволило работникам кадровой службы произвести предварительный отбор претендентов, которые и были приглашены на собеседование.

До проведения собеседования работники кадровой службы изучили систему методов оценки и отбора претендентов с целью выбора наиболее эффективных из них для характеристики отдельных оцениваемых качеств человека, а также провели мероприятия по подготовке помещения, пригласили нужных сотрудников из других подразделений, разработали стратегию проведения собеседования. Кроме того, ими был подготовлен подготовили стандартный бланк «Оценочный лист собеседования», на котором проводящий беседу служащий отмечает ответы претендента на вопросы, делает по-

метки о профессиональном уровне кандидата на должность или оценивает отдельные его качества и характеристики.

Следующий этап отбора персонала - собеседование. В нем могут принимать участие специалисты отдела управления персоналом и подразделений, для которых и производится отбор на вакантную должность, а также руководитель предприятия – со стороны организации, а с другой стороны - претенденты на должность.

По результатам собеседования должен быть выбран тот кандидат, который по своим характеристикам в наибольшей мере отвечает требованиям, предъявляемым к данной должности.

Постановка задачи. Для проведения работы по подбору и отбору персонала участникам деловой игры необходимо:

1. Определить состав вакантных должностей и количество требуемых работников по каждой должности.

2. По каждой вакантной должности разработать должностную инструкцию, которая содержала бы перечень функций, задач, прав и обязанностей работника.

3. По каждой вакантной должности разработать личностную спецификацию, которая содержит требования к работнику, претендующему на данную должность.

4. Подготовить объявления для публикации в СМИ о наличии вакантных должностей в данной организации (с обязательным указанием номера телефона).

5. Разработать структуру резюме и составить резюме на себя либо на вымышленное лицо - претендента на должность.

6. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность с указанием тех реквизитов, которые, как считают на предприятии, дадут наиболее полное представление о претенденте еще до личной встречи с ним.

7. Произвести предварительный отбор кандидатов на должности на основании анализа сообщений о них, полученных по телефону, анкет и резюме кандидата на должность, отсеив заведомо неподходящих людей.

8. Составить приглашение на собеседование для кандидатов, прошедших предварительный отбор.

9. Изучить систему методов оценки претендентов и произвести отбор наиболее приемлемых методов для каждой вакантной должности.

10. Разработать подготовительные мероприятия для проведения собеседования, которые включали бы кроме выработки стратегии собеседования выбор и организацию пространственной среды (помещения), приглашение необходимых сотрудников из других подразделений, руководителя организации и т.п.

11. Разработать форму оценочного листа собеседования, который будет использоваться сотрудниками отдела управления персоналом в ходе собеседования для кратких пометок, комментариев, замечаний, касающихся кандидата.

12. Провести собеседование, выбрав из участников деловой игры представителей организации и претендентов на вакантные должности.

13. После собеседования проанализировать вопросы и ответы одной и другой стороны с точки зрения полноты и достоверности информации, корректности вопросов, логичности беседы и т.п.

14. Произвести отбор кандидатов и принять решение о приеме на работу тех из них, которые в наибольшей степени отвечают «идеальной» модели работника по конкретной должности.

VI. Домашнее задание.

Разработка опросника, который может быть использован в процессе собеседования при приеме на работу.

## **2.4 Экономическое обоснование проекта.**

Общая стоимость разработки и выполнения проекта.

$C_{\text{общ}}$  определяются соотношением:

$$C_{\text{общ}} = C_1 + C_2 + C_3 + C_4 + A, \quad (2.1)$$

где  $C_1$  - материальные затраты (стоимость материалов, использованных в проекте), руб.;

$C_2$  - затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта, руб.;

$C_3$  - затраты на электроэнергию, руб.;

$C_4$  - затраты на оплату труда рабочих, руб. (не использовалось);

$A$  - амортизация основных средств, руб. (не использовалось);

Расчёт стоимости основных, а также комплектующих изделий  $C_1$  представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Расход материалов на выполнение проекта и их стоимость

Наименование материала (комплектующие)	Ед. измер.	Кол-во	Цена за единицу	Общая стоимость
Бумага «SvetoCopy» 210*297мм 500 листов	Пач.	1	290	290
Заправка картриджа	шт.	1	300	300
Итого		2		590

$C_1 = 590$  руб.

Итого, затраты на материалы для реализации проекта составили 590 руб.



Затраты на оплату интеллектуального труда по разработке проекта  $C_2$  складываются из затрат на оплату труда научного руководителя проекта  $C_{н.р.}$  и теоретической стоимости исполнителя проекта  $C_{исп.}$ .

$$C_2 = C_{н.р.} + C_{исп.} \quad (2.2)$$

Оплата труда научного руководителя определяется по формуле:

$$C_{н.р.} = T_{н.р.} * t_{н.р.}, \quad (2.3)$$

где  $T_{н.р.}$  - тарифная ставка почасовой оплаты научного руководителя, которая составляет 100 руб. час.

$t_{н.р.} = 13,5$  часов - норма времени на руководство дипломной работой.

Исходя из этого  $C_{н.р.} = 100 * 13,5 = 1350$  руб.

Теоретическая стоимость оплаты труда исполнителя  $C_{исп.}$ , определяется из соотношения:

$$C_{исп.} = T_{исп.} * t_{исп.}, \quad (2.4)$$

$T_{исп.} = 6200$  руб. - тарифная ставка рабочего 6-го разряда;

$t_{исп.} = 1$  месяц - время работы исполнителя (дипломника) над проектом согласно графика учебного процесса:  $C_{исп.} = 6200 * 1 = 6200$  руб.

Исходя из этого:  $C_2 = 1350 + 6200 = 7550$  руб.

Количество часов при электрическом освещении во время работы над проектом 60 час, стоимость одного кВт/часа 3,38 руб. Мощность лампочки – 0,1 кВт

$$C_{\text{осв}} = 60 \times 3,38 \times 0,1 = 202,8 \text{ руб}$$

Время работы на компьютере 150 час, потребляемая мощность компьютера 0,4 кВт.

$$C_{\text{к}} = 150 \times 0,4 \times 3,38 = 202,8 \text{ руб.}$$

Итого  $C_2 = C_{\text{осв}} + C_{\text{к}} = 202,8 + 202,8 = 405,6 \text{ руб.}$

Таким образом, себестоимость разработки проекта составила:

$$C_{\text{общ}} = 590 + 7550 + 405,6 + 0 + 0 = 8095,6 \text{ руб.}$$

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе проведения настоящего исследования были сделаны следующие выводы.

Во-первых, инновации (англ. innovation - нововведение) представляют собой внедрение новых способов, умений и форм в сфере науки и образования. Применительно к образовательному процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, формы и методы обучения и воспитания.

Инновационные технологии в образовании - это такая организация образовательного процесса, которая построена на качественно иных принципах, методах, технологиях и средствах и позволяет достичь образовательных эффектов, характеризующихся: а) качественным усвоением максимального объема знаний; б) максимальной творческой активностью учащихся; в) широким спектром практических умений и навыков.

Цель инновационной деятельности состоит в качественном изменении личности учащегося по сравнению с традиционной системой. Это становится возможным благодаря внедрению в профессиональную деятельность новых дидактических и воспитательных программ. Развитие умения мотивировать действия, самостоятельно ориентироваться в получаемой информации, формирование творческого нешаблонного мышления, развитие учащихся за счет максимального раскрытия их природных способностей, используя новейшие достижения науки и практики, - основные цели инновационной деятельности. Инновационная деятельность в образовании как социально значимой практике, направленной на нравственное самосовершенствование человека, важна тем, что способна обеспечивать преобразование всех существующих типов практик в обществе.

Во-вторых, профессиональное образование рассматривается как организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности, который обеспечивает развитие профессионально и социально значимых качеств личности, а также результат данного процесса (подготовленность человека к определенному виду профессиональной деятельности,

подтвержденная аттестатом или дипломом об окончании соответствующего образовательного учреждения профессионального образования).

Основой целью профессионального образования вообще является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе по специальности и конкурентного на рынке труда

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач профессионального, культурного и интеллектуального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Инновационные образовательные технологии используемые в среднем профессиональном образовании связаны с повышением эффективности образования и направлены на конечный результат образовательного процесса, т.е. на подготовку высококвалифицированных специалистов, которые: а) имеют как фундаментальные, так и прикладные знания; б) способны успешно осваивать новые, управленческие и профессиональные и области, динамично и гибко реагировать на изменяющуюся социально-экономическую ситуацию; в) обладают высокими гражданскими и нравственными качествами в условиях инновационного образовательного пространства.

К инновационным технологиям в сфере среднего профессионального образования обычно относят интерактивные технологии, технологии проектного обучения и компьютерные (информационно-коммуникационные) технологии.

В-третьих, в основу методики использования инновационных технологий при обучении дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжей необходимо руководствоваться следующими принципами: четкой постановкой целей и задач обучения, использованием разнообразных средств, видов и

форм инновационных технологий, использование креативного подхода при организации занятий, вовлечение в активное взаимодействие всех учащихся.

В-четвертых, в настоящее время существует довольно большое количество видов и форм инновационных технологий, которые могут применяться при обучении дисциплине «Менеджмент» обучающихся колледжа. Среди них можно выделить такие, как «жужжащие» группы, интеллект-карты, технологии анализа ситуаций для активного обучения (action learning), мозговые штурмы (брейнсторминг), эвристические техники интенсивного генерирования идей, комплексные технологии активного обучения, игровые интерактивные технологии (тренинг, ролевые игры, технологии работы с группой, имитационные игры).

В-пятых, процессе методического эксперимента был разработан учебно-методический комплекс для колледжей по дисциплине «Менеджмент», который состоит из следующих структурных элементов: а) рабочей программы, планы 10 уроков и 20 практических занятий, а также темы учебных проектов для самостоятельного выполнения студентами.

Кроме того, была проведена разработка практического занятия по теме «Управление организацией и персоналом» основанного на использовании инновационных технологий.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Бавина, П.А.** Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров [Текст]. Автореф. дис. ... канд. педагогич. наук: 13.00.02: Защищена 22 сентября 2013 года; утв. 25.10.2013/ Полина Александровна Бавина. – СПб., 2013. – 27 с. – Библиогр. 24 – 25. – 231137.
- 2 **Бакирова, Г.Х.** Тренинг управления персоналом [Текст]/ Г.Х. Бакирова. - СПб.: Речь, 2014. - 400 с.: ил. Библиогр. 394 – 397. – 1000 экз. - ISBN 5-9268-0251-2.
- 3 **Белоновская, И.Д.** Отечественный и зарубежный опыт внедрения игровых технологий при подготовке будущих менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orenport.ru/axiology/docs/13/19.pdf/> 15 апреля 2015 года 18 : 14 : 23.
- 4 **Бирюкова, Е.А.** Поисковая учебно-познавательная деятельность обучающегося как залог успешности обучения [Текст]/ Е.А. Бирюкова// Инновации и инновационные технологии в системе образования: материалы III научно-практической конференции 20 - 21 февраля 2013 года. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «So-ciosféra-CZ», 2013. – С. 36 – 37.
- 5 **Бондаренко, О.В.** Современные инновационные технологии в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.eronno.ru/art/?ELEMENT\\_ID=1474/](http://www.eronno.ru/art/?ELEMENT_ID=1474/) 11 апреля 2015 года 21 : 14 : 54.
- 6 **Борисов, О.** Обучение действием (action learning) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/actionlearning/> 11 апреля 2015 года 20 : 18 : 36.
- 7 **Варданян, М.Р.** Практическая педагогика [Текст]: Учебно-методическое пособие на основе метода case-study/ М.Р. Варданян, Н.А. Палихова, И.И. Черкасова, Т.А. Яркова. – Тобольск: ТГСПА им. Д.И. Менделеева, 2012. – 188 с. – Библиогр. 162 – 164. – 300 экз.
- 8 **Вестник БПА 2010 Выпуск 95: Интенсивные методы и технологии в обучении и профессиональном развитии личности: зарубежный и отечественный опыт** [Текст]/ Гл. ред. И.П. Волков. - СПб.: БПА, 2013. - 155 с.

- 9 **Ганич, Я.В.** Менеджмент [Текст]. Практикум по менеджменту для студентов экономических специальностей/ Я.В. Ганич. – Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2012. – 75 с. – Библиогр. 72 – 74. – 500 экз.
- 10 **Герчикова, И.Н.** Менеджмент [Текст]/ Учебник/ И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 512 с. – Библиогр. 506 – 509. – 3000 экз. - ISBN 978-5-238-01095-3.
- 11 **Глухов, В.В.** Менеджмент [Текст]: Учебник для вузов/ В.В. Глухов. - СПб.: Питер, 2012. - 608 с.: ил. Библиогр. 601 – 604. – 2500 экз. - ISBN 978-5-16-000528-7.
- 12 **Голянич, В.М.** Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Текст]/ В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. - № 2 (50). – С. 5 – 16.
- 13 **Грибов, В.Д.** Менеджмент [Текст]: учебное пособие / В.Д. Грибов. - М.: КНОРУС, 2014. - 280 с. – Библиогр. 271 – 274. – 1500 экз. - ISBN 978-5-85971-588.
- 14 **Гуревич, А.М.** Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах [Текст]/ А.М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2014. – 144 с. Библиогр. 140. – 1000 экз. - ISBN 5-9268-0313-6.
- 15 **Дебердеева, Т.Х.** Новые ценности образования в условиях информационного общества [Текст]/ Т. Х. Дебердеева// Инновации в образовании. - 2013. - № 3. – С. 68 - 79.
- 16 **Демкин, В.П.** Инновационные технологии в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ido.tsu.ru/files/pub2007/36\\_2007\\_demkin.pdf](http://ido.tsu.ru/files/pub2007/36_2007_demkin.pdf)/ 13 апреля 2015 года 20 : 34 : 18.
- 17 **Долгоруков, А.** Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. - <http://www.evolkov.net/case/case.study.html>/ 10 апреля 2015 года 18 : 13 : 28.
- 18 **Долматов, А.В.** Особенности организации стратегических игр [Текст]/ А.В. Долматов// Вестник БПА 2012 Выпуск 95: Интенсивные методы и тех-

нологии в обучении и профессиональном развитии личности: зарубежный и отечественный опыт/ Гл. ред. И.П. Волков. - СПб.: БПА, 2012. – С. 47 – 48.

19 **Дорофеев, В.Д.** Менеджмент [Текст]: Учебное пособие/ В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 440 с. Библиогр. 431 – 435. – 3000 экз. – ISBN 5-16-002806-4.

20 **Дятченко, Л.** Системные инновационные процессы – основа динамичного развития классического университета/ Л. Дятченко, В. Тарабаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ispu.ru/files/HEducation-05-2015.pdf/> 10 апреля 2015 года 18 : 23 : 14.

21 **Егорова, Е.В.** Метод кейс-стади в обучении стратегическому менеджменту в высшей школе [Текст]. Автореф. дис. ... канд. педагогич. наук: 13.00.02: Защищена 12 марта 2013 года; утв. 18.04.2013/ Елена Владимировна Егорова. – СПб., 2013. – 21 с. Библиогр. 20. – 377182.

22 **Енамукова, Е.Р.** Модернизация профессионального образования посредством внедрения современных педагогических технологий (Интерактивное обучение) [Текст]/ Е.Р. Енамукова// Инновации и инновационные технологии в системе образования: материалы III научно-практической конференции 20 - 21 февраля 2013 года. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – С. 286 – 287.

23 **Еремеева, Н.** 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов [Текст]/ Н. Еремеева. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2014. – 128 с. Библиогр. 124. – 1000 экз. - ISBN 5-93878-226-0.

24 **Зажогина, Н.В.** Интерактивные технологии в обучении студентов-менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mggu-sh.ru/sites/default/files/interaktivnyye\\_tehnologii\\_zazhogina-1.pdf/](http://mggu-sh.ru/sites/default/files/interaktivnyye_tehnologii_zazhogina-1.pdf/) 11 апреля 2015 20 : 16 : 36.

25 **Зельдович, Б.З.** Деловое общение [Текст]: Учебное пособие/ Б.З. Зельдович. - М: Альфа-Пресс, 2014. - 456 с. Библиогр. 448 – 451. – 5000 экз. – ISBN 978-5-94280-269-1.



26 **Измайлова, М.А.** Деловое общение [Текст]: Учебное пособие / М. А. Измайлова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. - 252 с. – Библиогр. 182 – 184. – 2500 экз. - ISBN 978-5-394-01269-3.

27 **Инновации и инновационные технологии в системе образования: материалы III научно-практической конференции 20 - 21 февраля 2013 года** [Текст]. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «So-ciosféra-CZ», 2013. – 351 с. – 155 экз. - ISBN 978-80-87786-13-0.

28 **Инновационный менеджмент** [Текст]: Учебник для вузов / А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, О.П. Молчанова и др.; Под ред. О.П. Молчановой. - М.: Вита-Пресс, 2013. - 272 с.: ил. Библиогр. 266 – 268. – 2500 экз. - ISBN 5-7755-0303-1.

29 **Карташова, В.Н.** Сочетание традиционных и инновационных технологий для формирования активной жизненной позиции обучающихся как проблема совершенствования системы профессионального образования [Текст]/ В.Н. Карташова// Инновации и инновационные технологии в системе образования: материалы III научно-практической конференции 20 - 21 февраля 2013 года [Текст]. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «So-ciosféra-CZ», 2013. – С. 20 – 21.

30 **Кибанов, А.Я.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: Учебник/ А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 524 с. Библиогр. 516 – 519. – 5000 экз. - ISBN 978-5-16-003544-4.

31 **Козлов, Н.И.** Мозговой штурм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.psychologos.ru/articles/view/mozgovoy\\_shturm/](http://www.psychologos.ru/articles/view/mozgovoy_shturm/) 15 апреля 2015 года 18 : 14 : 28.

32 **Костюкевич, Е.Ф.** Использование метода интеллект–карт в образовательном процессе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/602963/> 15 апреля 2015 года 21 : 14 : 46.