

тию в преподавательской работе просто необходимо привлекать действующих или практикующих специалистов. Часто можно слышать, что привлечение работающих специалистов к процессу обучения очень дорого для учебных заведений (слишком дорого стоит их рабочее время). В связи с этим хочется отметить, что любой уважающий себя специалист посчитает за честь иметь своих учеников и преподавать (ведь именно это показатель того, что человек что-то знает и что-то умеет). С другой стороны, сами учебные заведения должны создавать обоюдовыгодные и удобные схемы работы с такими преподавателями. Например, обучать специалистов компании в счет преподавания ведущих специалистов.

Менеджмент и маркетинг — это не теоретические дисциплины. Это наука (или искусство?), вплотную соприкасающаяся с жизнью. Жизнь же часто ставит перед людьми поистине, казалось бы, неразрешимые задачи. Чтобы руки не опустились и все препятствия были преодолены, специалисты в области менеджмента и маркетинга должны проходить специальную психологическую подготовку. Они должны иметь четкую установку, что в мире нет ничего невозможного, и какие бы трудности ни встретились на пути, это лишь небольшая помеха. Все процветающие компании мира уделяют огромное внимание психологическому тренингу специалистов, так как это влияет на стимулы к работе, а следовательно на прибыль.

Е.Ф. Правдивая

Московский государственный университет коммерции

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Почти постоянные экономические и финансовые кризисы в России за период перестройки и вступления в рыночные отношения показали, что на рынке остаются и преуспевают те, кто обладает новыми экономическими, финансовыми, управленческими знаниями и нужной в этих направлениях информацией.

Проблема подготовки кадров стала для многих предприятий очень острой. Анализ ситуации на предприятиях разной формы собственности показал, что решение данной проблемы различно.

Первый вариант. Государственные предприятия. Переподготовка кадров ведется, в основном, планоно, но в меньших объемах, чем ранее. Преобладает краткосрочное обучение персонала нижнего звена. Часто это связано с высокой текучестью кадров и сложностью оборудования, с которым приходится работать.

Формы обучения традиционные — семинары, инструктаж, лекции.

Второй вариант. Полугосударственные предприятия. Подготовка кадров проводится постоянно в разных аспектах деятельности с целью получения новых навыков и информации в схожих операциях или для внедрения нового продукта.

Формы обучения современные — стажировки, использование новейшего оборудования, деловые игры.

Третий вариант. Малое частное предприятие. Переподготовка кадров проводится редко, так как это дорого и нет возможностей отвлекать персонал. Обучают чаще всего финансовых работников.

Форма обучения — семинары.

Четвертый вариант. Малое предприятие. Подготовка и дополнительное обучение проводится собственными силами внутри коллектива за счет опыта сотрудников с большим стажем.

Форма обучения — наставничество, семинары, демонстрации, выставки.

Выводы. Анализ проблемы показал, что непрерывное обучение проводится почти на всех предприятиях любой формы собственности. Однако в связи с тяжелым финансовым положением в стране и на фирмах, а также в зависимости от их специфики формы обучения различны: лекции, семинары, инструктаж, демонстрации. Методики подготовки часто устаревшие.

Рекомендуется анализ процесса непрерывного образования на каждом интересующем предприятии и подбор современных и более эффективных и оптимальных методик для подготовки кадров фирмы.

Ю.А. Пратько

Белорусский университет культуры

НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (НИТ) КАК СРЕДСТВА ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

Переход к рыночной экономике требует новых знаний и навыков, стиля менеджмента и управления, а также подходов ко всей системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Резкое увеличение скорости и объемов накопления информации, непрерывное возрастание количества и сложности решаемых организационно-экономических, учебных и творческих задач, взаимосвязей между ними и другие факторы обуславливают необходимость перехода на качественно новый уровень подготовки специалистов, широкой автоматизации (компьютеризации) системы образования в целом. Характерной чертой современного этапа научно-технического прогресса в сфере образования становится системный подход к информатизации учебного процесса, основанный на разработке и широком применении НИТ организационно-учебного характера.

НИТ представляют собой целенаправленную, сложную совокупность пользователей, методов, способов, приемов и инструментальных средств обработки и коммуникации данных, обеспечивающих прямой доступ, выборку, переработку и представление необходимой учебной информации.

Основной целью создания НИТ обучения является интенсификация и улучшение качества проведения учебно-педагогического процесса, обеспечивающего значительный рост производительности труда студентов и преподавателей, максимальное удовлетворение их информационных потребностей и запросов, непрерывное повышение уровня знаний, умений и навыков на основе разработки и реализации единой