

*«Инновационные направления в педагогическом образовании»,
Индия (Гоа), 15-26 февраля 2014 г.*

Педагогические науки

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ
СРЕДСТВ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ
ТЕХНИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ**

Назаренко М.А., Акимова Т.И., Духнина Л.С.,
Задувалова Е.В., Калугина А.Е., Киреева Н.В.,
Лебедин А.А., Николаева Л.А., Ткачева О.П.,
Тюпикова Т.В.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет радиотехники,
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,
Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru*

Применение в учебном процессе проекционных и других мультимедийных средств [1] в технических университетах определяется не только требованиями стандартов [2], традициями проведения научных конференций [3], развитием компетенций обучающихся [4] в соответствии с их распределением [5] или ориентацией на гуманистический характер образования [6], оценкой деятельности подразделений [7] вуза при проведении проверок или при моделировании их развития [8], но и современными методами управления персоналом [9], повышением качества трудовой жизни преподавателей [10] и расширением мотивационного потенциала студентов [11], который поддается квалитетрическим оценкам [12].

На сегодняшний день сложилась традиция использования стационарных установок проекционной техники, что, как правило, связано с необходимостью наличия переносного компьютерного устройства или другого воспроизводящего устройства, обладающего соответствующим интерфейсом. Даже в рамках деятельности технического университета при этом возникают прогнозируемые риски ненадежности физического соединения интерфейсных разъемов, что в первую очередь определяется принципиально заложенной в этом случае многопользовательской системой использования оборудования. Дополнительно указанные риски увеличиваются в связи с применением преподавателями собственных компьютерных устройств. Основной критичной точкой является окончание соединения на кабеле, замена которого по стоимости сравнима с проведением монтажа всей системы.

Использование полностью переносных устройств имеет свои преимущества и недостатки. К преимуществам следует отнести возможность размещения оборудования в разных аудиториях, что бывает удобно и с точки зрения организации учебного процесса, и с точки зрения обеспечения отчетного материала по использованию средств мультимедиа при наличии нижней границы критерия эффективно-

сти, измеряемого в процентах. К недостаткам относятся как выше указанные риски выхода из рабочего состояния оконечных соединений интерфейсов (что имеет значительно меньшую финансовую составляющую), так и временные затраты, связанные с необходимостью расстановки оборудования и его подключения.

Использование стационарных комплексов требует обеспечения сохранности дорогостоящего оборудования и порождает риски, связанные с использованием программного обеспечения [13] и документированием соответствующих процедур. При этом, с точки зрения авторов, с учетом наличия и применения в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне всех вариантов использования мультимедийной техники, стационарные системы больше соответствуют ожиданиям как обучаемых, так и обучающихся, что особенно рельефно проявляется при переходе на ФГОС ВПО [14]. Организация вычислительных систем в ходе проведения занятий со студентами технических университетов в форме терминальных систем [15], обеспечивающих наглядность и интерактивность обучения, является наиболее перспективной с точки зрения повышения качества предоставляемых образовательных услуг, хоть и требует на первом этапе значительных финансовых вложений.

Список литературы

1. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 7. – С. 184–186.
2. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 25.01.14).
3. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 39. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 25.01.14).
4. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // *Современные наукоемкие технологии* – 2013. – № 1. – С. 121.
5. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 4. – С. 171–172.
6. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 4. – С. 172–173.
7. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов //

Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146–147.

8. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.

9. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.

10. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.

11. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–236.

12. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 175.

13. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 177.

14. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Коreshкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 187–189.

15. Назаренко М.А., Белолаптикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 158–159.

Экономические науки

ГЛОБАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Висторобская Е.Н., Гребеник Л.Г.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, Белгород, e-mail: KAF-MM@buket.ru

В условиях глобальной экономики, стремительного инновационного развития и обострения конкуренции, основными ресурсами выступают кадровые ресурсы, в управлении которыми важное значение отводится их компетентности, знаниям, уровню квалификации, творческим и предпринимательским способностям [4].

На форумах, проводимых в последнее время, неоднократно поднималась проблема формирования стратегии развития рынка труда и в связи с этим в современных условиях важное значение приобретает проблема обеспечения занятости населения в условиях глобальных возможностей. Политики ведущих экономик мира намерены развивать в своих странах благоприятный климат в отношении малого и среднего бизнеса, проводить реформы для создания новых рабочих мест, снижать занятость в неформальном трудовом секторе, проводить политику, направленную на увеличение трудовой активности молодежи, пожилых людей и инвалидов [3].

В настоящее время проблема развития кооперативов в условиях глобализации экономики является несомненно важной, актуальной и востребованной. Глобальные перемены сегодня – это доминирующий мировой процесс [8]. В настоящее время социально-экономическая система будет развиваться более быстрыми темпами, если у нее будет креативный, амбициозный и ориентированный на результат персонал, который обязан уметь реализовать свой творческий подход. В связи с этим формирование кадровой политики кооперативных организаций в условиях инновационной среды связано с созданием команды, способной к творческому поиску своевременных значимых и эффективных управленческих решений, а также более

совершенных методов и приемов в работе. Для достижения поставленных целей по дальнейшему развитию кооперативным организациям нужно трансформировать существовавшие HR-стратегии в глобальную кадровую политику. Для достижения этих целей целесообразно акцентировать внимание на постановку и решение ряда задач, связанных с созданием бренда активного работодателя; рекрутингом на уровне мировых стандартов; развитием и поощрением лидерства и обучения; созданием базы данных о работниках; систематическим развитием кадрового резерва; глобальным видением бизнеса [2].

В настоящее время, используя современные интернет-технологии, компании могут создавать эффективную систему глобального управления кадрами [1]. Для того, чтобы управлять кадрами в глобальном плане, необходимо иметь массив данных о сотрудниках, который должен быть прозрачным и доступным, запланировать подготовку и запуск различных программ оплаты труда, базирующихся на оценке результатов труда и условиях рынка и других мероприятий [5]. В соответствии с целями инновационно ориентированных компаний для повышения эффективности деятельности сотрудников, обеспечения адаптации к изменениям, целесообразно проводить различные программы обучения. При этом важно отметить, что инвестиции в человеческие ресурсы, самая важная сила, оказывающая поддержку в повышении компетентности, достижении целей в соответствии с видением и миссией организации.

С целью оценки производительности труда сотрудников в качестве объективного измерения в соответствии с той или иной моделью и разработки специальных мероприятий для повышения производительности труда, важно разрабатывать систему оценки эффективности работы [6]. Проводимая на регулярной основе оценка эффективности работы, помогает определить дальнейшую программу развития и имеет важное значение для планирования дальнейшего карьерного роста в соответствии с обратной связью и поддержкой руководства. Объективная