

и умение подмечать положительные качества в других поможет вам замечать больше хорошего в вас самих. Умение делать тонкие, изящные комплименты отличались, например, Александр Сергеевич Пушкин и фельдмаршал Кутузов.

Задачи данной работы были выполнены, я разделила понятия лести и искреннего комплимента, узнала, как правильно говорить комплименты другим, а также как правильно их принимать. Я буду использовать полученные знания в своей жизни.

Список литературы

1. Тамберг Ю.Б. Как научиться говорить комплименты. – 2009. Адрес сайта книги: <http://knigosite.ru/library/read/34727>.
2. Женский журнал для женщин и о женщинах. – <http://talnet.ru/women/sekrety-uspeshnogo-sobesedovaniya-pyat-situacij-kotoryx-sleduet-izbegat>.
3. Электронный ресурс: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Комплимент>
4. Электронный ресурс: <http://ru.wiktionary.org/wiki/лесть>.
5. Электронный ресурс: <http://www.sunhome.ru/psychology/11318>.
6. Электронный ресурс: <http://www.mir-mlm.ru/journal/article-22.htm>.

БИЛИНГВАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ШКОЛАХ РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Хамидуллина И.И.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Химический институт им. А.М. Бутлерова,
Казань, e-mail: ilsiyusha@gmail.com*

На сегодняшний день актуальность билингвального образования в России связана с ее вступлением в мировое сообщество, осуществлением различных гуманитарных проектов и решением глобальных проблем человечества. Иностраный язык все больше востребован не как средство коммуникации, а как инструмент профессиональной и познавательной деятельности. В последние годы все чаще ведется обсуждение проблемы двуязычного обучения, подтверждается актуальность и прогрессивность данной технологии. Обучение в условиях билингвизма признано многими учеными одной из возможностей наиболее эффективного формирования преподавания иностранного языка в школе и поэтому находится в настоящее время в центре внимания исследователей.

В России создаются научные и методические центры по изучению проблем билингвального обучения, разрабатывают различные модели и проекты по его применению в системе образования школ и вузов. Проблемам билингвального образования посвящены труды Р. Алиева, Е.М. Верещагина, Н. Каже, В.Г. Костомарова, У.Ф. Макки, М.Н. Певзнера, М. Сигуан, А.Г. Ширина, С. Baker, J.A.Banks, Н.В. Beardsmore, M. Blanc, A. Camilleri, L. Carrol, J.A. Fishman, F. Genesee, K. Nakuta, J. Hamers, A. Housen, S.P. Jones, T. Skutnabb-Kangas. Большое место в данных работах уделено вопросам билингвизма как условия и результата билингвального образования, значимости билингвального образования в современном поликультурном обществе, анализу опыта организации билингвального образования в разных странах мира, показано многообразие билингвальных программ и моделей, а также раскрыты дидактико-методические аспекты организации билингвального обучения в школе и вузе [1].

Значительный практический опыт реализации билингвальных образовательных программ накоплен в различных учебных заведениях Белгорода, Великого Новгорода, Казани, Калининграда, Костромы, Москвы, Пензы, Перми, Пскова, Санкт-Петербурга, Саратова, Тюмени, что свидетельствует о выстраивании в России системы непрерывного билингвального образования, позволяющей осуществлять билингвальное обучение на различных образовательных уровнях. Однако реализуемые билингвальные модели и программы в большинстве случаев являются экс-

периментальными. Лишь в небольшом количестве учебных заведений билингвальная система обучения применяется в течение образовательного процесса. Например, в г. Казани билингвальное обучение на практике применяется только в некоторых общеобразовательных учреждениях. Это лицей-интернат №2 Московского района, лицей-интернат №7 Ново-Савиновского района, гимназия-интернат №4 Кировского района, а также 19 гимназия Приволжского района г. Казани. Обучение химии, а также большинство предметов естественнонаучного цикла, таких как биология, физика, математика и информатика происходит на русском и английском языках.

В отличие от России страны Европы имеют более ценный и развитый опыт в плане применения билингвального обучения в образовательном процессе. В качестве примера можно привести Германию Билингвальное обучение применяется в гимназии Эрнста Моритца Арндта города Оснабрюк; в гимназии Кройцгассе г. Кельна, гимназии Хеепен г. Билефельда, реальной школе г. Галле, институте школы и повышения квалификации г. Зоста, университетах городов Эссен, Вуперталь, Хильдесхайм. К странам с билингвальной системой обучения можно отнести помимо Германии Канаду, Бельгию, Швейцарию, где традиционно существует естественная двуязычная среда; а также США, где осуществляется интенсивный процесс интеграции национальных меньшинств в доминирующую языковую среду.

В отличие от стран Европы в России существует проблема подготовки кадров для билингвальных школ, разработки государственных стандартов, определяющих содержательные и организационные рамки билингвального образования в вузе. В целом билингвальное образование слабо развито в российской школе.

На наш взгляд, одним из способов решения проблемы развития билингвального обучения является проведение внеурочных и внеклассных мероприятий по определенному предмету на билингвальной основе в школах гуманитарного профиля или специализированных школах с углубленным изучением английского языка. Эту идею хотелось бы обосновать тем, что в ходе педагогической практики в гимназии-интернат №4 Кировского района нами были проведены ряд внеклассных мероприятий на билингвальной основе по химии и биологии. Результаты анализа данных мероприятий показывают, что проведение мероприятий на билингвальной основе во внеурочное время помогает формировать информационно-коммуникативную, учебно-познавательную компетентность учащихся, компетенции личного самосовершенствования, которые проявляются в комплексных умениях познавать, делать, жить в мире с другими и собой, используя родной и иностранный языки.

Список литературы

1. Гальскова Н.Д., Коряковцева Н.В., Мусницкая Е.В., Нечаева Н.Н. Обучение на билингвальной основе как компонент углубленного языкового образования // Иностранные языки в школе. – 2003. – №12. – С. 12-16.

ОСОБЕННОСТИ СОБЕСЕДОВАНИЯ КАК САМОГО РАСПРОСТРАНЕННОГО МЕТОДА ОТБОРА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Шинкевич Е.С., Нагорняк А.А.

*Юргинский технологический институт,
филиал Национального исследовательского Томского
политехнического университета, Юрга,
e-mail: al537@rambler.ru*

Целью исследования является рассмотрение такого наиболее распространенного метода отбора и оценки персонала как собеседование.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие «собеседование».

2. Изучить структуру, формы и цели собеседования. Данная тема актуальна, так как при кажущейся внешней простоте применения собеседование является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной подготовки проводящего его сотрудника.

Основная цель собеседования — получение информации, которая позволит:

1) оценить, насколько данный кандидат подходит для предполагаемой должности (провести оценку профессиональной пригодности соискателя (его профессиональных знаний и навыков, деловых, индивидуально-психологических и психофизиологических качеств);

2) определить, насколько данный кандидат выделяется из заявивших свои кандидатуры на замещение вакантной должности (какие качества и навыки преобладают, какие нуждаются в дальнейшем развитии; насколько эти качества важны для вакантной должности; возможен ли прием на работу сотрудника с условием дальнейшего роста; будет ли вакантная должность «шагом вперед» или соискатель «перерос» предлагаемую должность);

3) установить, достоверна ли предоставляемая кандидатом информация (имеется в виду только первичная оценка достоверности информации).

В последнее время все больше внимания уделяется не только определению соответствия кандидата требуемой квалификации, но и выяснению того, насколько новый человек «впишется» в корпоративную культуру организации, сможет ли он принять действующие в организации принципы и нормы поведения.

Для того чтобы сделать процесс отбора наиболее оптимальным, целесообразно использовать различные варианты проведения собеседований. Умение проводить различные виды собеседований предоставит вам дополнительные возможности для правильной оценки соискателей, а также позволит добиться высоких результатов работы.

По структуре собеседования подразделяются на:

– жесткое (структурированное). Основной чертой данного вида является заранее составленный план, в котором определены темы для разговора и вопросы соискателю. Такое собеседование рекомендовано для оценки профессиональных навыков. Сотрудник компании при подготовке вопросов структурированного собеседования использует должностную инструкцию на вакантную должность и в процессе беседы «по пунктам» скрупулезно выясняет соответствие соискателя установленным требованиям. Минусом этого собеседования является то, что часть вопросов, касающихся, например, личностных качеств, привычек, мотивационной направленности, останется «за рамками» беседы.

– свободное (не структурированное). Данный вид собеседования больше напоминает светскую беседу, в которой интервьюеру отводится роль направляющего. Для его проведения обычно намечаются только основные темы. Однако здесь всегда есть опасность того, что «мирный» и «свободный» ход беседы может увести достаточно далеко от основной темы разговора и, в конечном итоге, интервьюер и соискатель могут остаться с ощущением приятно проведенного времени, но с большим количеством невыясненных вопросов.

– комбинированное. Комбинированное собеседование является оптимальным для наиболее полной

оценки соискателя. При заранее разработанном плане появляется возможность оценить профессиональные знания соискателя, навыки в жестко заданных рамках, а в свободной беседе прояснить, какие общечеловеческие ценности признает потенциальный работник.

По форме организации различают: индивидуальное и групповое собеседование

Безусловно, собеседование, проводимое сразу несколькими интервьюерами, при правильной его организации позволяет более точно оценить профессиональные и личностные качества соискателя. При этом также снижается возможность влияния субъективных факторов на принятие решения (о чем уже было сказано выше). На мой взгляд, не всегда целесообразно отрывать от работы ведущих сотрудников отдела, особенно если речь идет о собеседовании с каждым из огромного количества соискателей. Но на конечном этапе, когда нужно выбрать «лучшего из лучших», проведение группового собеседования будет разумным.

В некоторых учебниках, пособиях, освещающих вопросы проведения собеседований, данный вид называют «панельным», а «групповым» именуется собеседование, проводимое одновременно с группой соискателей.

По поставленным целям выделяют:

• Предварительное (отсеивающее) собеседование. Его задача — определить и отобрать из всей массы кандидатов тех, которые будут приглашены для продолжения переговоров. Такое собеседование может быть организовано самыми разными способами. Рассмотрим только некоторые из них.

• Отсеивающее собеседование, проводимое по телефону. Оно позволит сэкономить время работников отдела кадров и избавить офис от большого количества посетителей. При этом от сотрудника, проводящего собеседование, потребуется опыт в ведении телефонных переговоров, который позволит «заочно» провести предварительную оценку соискателей, тщательность, щепетильность, такт, поскольку не всякого кандидата можно вызвать на откровенный телефонный разговор.

Отсеивающее собеседование, проводимое при личном контакте. Краткое собеседование, проводимое в офисе компании, возможно, с предложением заполнить анкету, позволит оценить имидж кандидата и те его качества, которые нельзя определить при телефонном общении.

Для отсеивающего собеседования необходимо установить, какие моменты в оценке соискателя наиболее важны. Например, вам нужен работник для работы, связанной с частыми командировками. Следовательно, желательным будет тот кандидат, у которого нет семьи или у которого взрослые дети, который готов часто покидать свой дом. Выяснить, соответствует ли соискатель заявленным параметрам, следует еще на первых этапах переговоров.

• Письменное отсеивающее задание. В условиях всеобщей компьютеризации многие компании в качестве первичного отсеивающего задания стали высылать соискателям по электронной почте задания, на основе которых проводится первичный отсев.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК ВЕЛБИ, Изд-во Проспект, 2007.
2. <http://education.israelinfo.ru/articles/2/288>.
3. <http://uude.ru/content/articles/index.php?article=234640>.
4. Кузин Ф.А. Культура делового общения: Практическое пособие для бизнесменов. – 4-е изд. – М.: Ось-89, 2000.
5. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 285.