

УДК 378.015.6:378.3

Владислав Гжешук, здобувач Академії Полонійної в м. Ченстохові,
Польща

НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті досліджується актуальна проблема використання новітніх педагогічних технологій в управлінні навчальним процесом системи безперервної освіти та підготовки менеджерів до освітньої діяльності в сучасних умовах ринкової економіки.

Ключові слова: освіта, навчання, розвиток, виховання, управління, менеджмент, начальні заклади.

Літ. 17.

Владислав Гжешук, соискатель Академии Полонийной в г. Ченстохове,
Польша

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье исследуется актуальная проблема использования новейших педагогических технологий в управлении учебным процессом системы непрерывного образования и подготовки менеджеров к образовательной деятельности в современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: образование, обучение, развитие, воспитание, управление, менеджмент, учебные заведения.

Vladuslav Hryshchuk, Applicant of Academy Poloniyna in Czestochowa,
Poland

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT THE EFFECTIVE USE OF INNOVA- TIVE TECHNOLOGIES IN THE TRAINING OF MANAGERS

The article examines the actual problem of the use of new educational technologies in learning management system of continuous education and training of managers in educational activities in the modern market economy.

Keywords: education, training, development, education, administration, management, education institutions.

Актуальність проблеми. Важливим елементом продуктивних сил є люди з їхнім рівнем освіти, досвіду й майстерності. В теорії менеджменту використовується значна кількість термінів відносно людей, які закінчили вищі навчальні заклади і отримали відповідну професію для ринку праці і зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал [1].

Термін “менеджер виробництва” було введено в науку в 20-ті роки ХХ століття академіком С. Струмиліним. Цей термін використовували його як планово-економічний показник вимірювання трудових ресурсів. Сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал, стан здоров’я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно корисної діяльності [11], випускників менеджерів вищих навчальних закладів, які готують коледжі, інститути, університети.

Кардинальні зміни в соціально-економічному

розвитку суспільства за 20 років незалежності України ставлять на порядок денний питання про адекватність реформ у системі безперервної освіти з огляду на забезпечення конкурентоспроможності та затребуваності високо кваліфікованих менеджерів виробництва. Особливої уваги заслуговує підсистема педагогічної і науково-педагогічної освіти, що відповідальна за підготовку освітнього персоналу, зазначає В.Г. Кремень [10, 8]. Стратегія модернізації цієї освіти в умовах формування інноваційної, конкурентоспроможної економіки закладена в Державній програмі розвитку освіти на 2011 – 2015 роки, що затверджена урядовою постановою у квітні 2011 р. Цілісній освітній системі не вистачає розвинутого державного-громадського управління, ефективного використання коштів державного бюджету, активного залучення інвестицій у навчально-наукову діяльність вищих навчальних закладів. Мета програми – створення сприятливих умов для якісної підготовки менеджерів ринку праці,

кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, а також забезпечення рівного доступу до системи безперервної освіти і підготовки менеджерів відповідної професії із високими професійними компетенціями для ринку праці [4].

Аналіз останніх публікацій. Аналіз науково-методичної та спеціальної педагогічної літератури із педагогічних технологій, проведений в процесі дослідження, дозволяє зробити висновок, що проблеми економічної освіти і підготовки молоді до ринкової економіки обґрунтували в працях вчені педагога В.П. Андрущенко, В.І. Бондар, І. Бех, В. Биков, М. Вачевський, А. Василюк, О. Гаврилюк, Р. Гуревич, М. Гудзик. І. Дичківська, І. Зязюн, І. Підласий, В. Мадзігон, Н. Ничкало, О. Пометун, І. Прокопенко, О. Падалка, О.Г. Мороз, В.К. Майборода, В. Кремень, В. Слюсаренко, Г.М. Сагач, Г. Терещук, В. Терес, М. Фіцула, І. Цимбалюк, М. Шкіль, О. Шпак, та інші.

Разом з тим, незважаючи на значні успіхи вчених у галузі економічної освіти, навчання, виховання і розвитку учнівської та студентської молоді, питання використання новітніх педагогічних технологій і відносини, що виникають у процесі розвитку науково-технічного прогресу і підвищення ефективності виробництва в нових умовах господарювання ринкової економіки, особливо підготовки учнівської молоді до конкурентної ринкової економіки, належним чином не розкриті, зазначає М.В. Вачевський [4].

Мета статті. Розкрити аспекти використання новітніх педагогічних технологій у системі управління навальним процесом системи безперервної освіти у процесі професійної підготовки менеджерів як основних кадрів підприємства.

Виклад основного матеріалу. На шляху державотворення України особливе місце, роль і значення належить освіті. Докорінна зміна підходів до неї та соціокультурної політики в цілому, яку переживає сучасний світ, акцентує увагу на розвитку людини, її особистих якостей. Людина вічний творець духовних і матеріальних благ, носій цивілізації, її політичного і освітнього поступу, стверджують О. Падалка, О. Шпак [16, 3].

Характеризуючи сучасний освітній процес, дослідники підкреслюють, що кризові явища, які найбільш яскраво проявляються в останнє десятиріччя, є наслідком його відставання від науки, виробництва та суспільства. Освіта опинилася у двозначному становищі, з одного боку. Вона обумовлює науково-технічний прогрес, а з другого – в надрах самого освітнього процесу чітко виявляється тенденція до внутрішнього

опору інноваційним явищам у власній галузі освіти щодо підготовки високо професійних кадрів для ринку праці.

Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою в системі безперервної освіти – професійно-технічне училище, коледж, інституту, університет, які мають спеціальні теоретичні знання, практичні трудові навички чи досвід роботи у вибраній чи управлінській сферах діяльності. Термін “кадри” в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише із частиною працюючих – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи на даному підприємстві [8].

Термін “персонал” є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками. Основними з яких є:

- трудові взаємовідносини менеджера з роботодавцем, як правило, оформляються трудовими договорами;

- володіння певними якісними характеристиками менеджера, поєднання особистих та організаційних цілей.

Отже, **персонал** – менеджери – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Вплив зовнішніх факторів конкретизується у таких параметрах макроекономічного розвитку, як кількість активного населення, загальноосвітній його рівень та кон’юнктура ринку праці.

В теорії управління персоналом існують різні підходи до кваліфікації персоналу менеджерів залежно від виконуваних функцій. Ця класифікація передбачає дві основні категорії персоналу за участю в процесі виробництва: управлінський та виробничий [6].

Управлінський персонал менеджерів – це працівники, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій. До них відносяться лінійні і функціональні керівники і спеціалісти – менеджери та маркетологи виробництва.

Керівники-менеджери, які спрямовують, координують і стимулюють діяльність виробництва, розпоряджуються ресурсами організації, приймають рішення, несуть повну відповідальність за досягнення цілей організації і мають право приймати рішення, відносяться до **лінійних**. Керівники підрозділів, основне завдання яких полягає у сприянні ефективній роботі лінійних керівників відносяться до **функціональних**. Керівники і головні спеціалісти в сукупності створюють адміністрацію.

Слід зазначити, що **менеджмент** – управління (планування, регулювання, контроль), керівництво, організація виробництва. Це також сукупність методів, форм, засобів управління виробництвом для досягнення поставлених завдань або визначеної мети (підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку на основі зниження собівартості виробництва матеріальних благ (товарів), підвищення продуктивності праці за рахунок використання новітніх методів та технологій виробництва), стверджують Р. Пушкар, Н. Тарнавська [17, 13].

Спеціалісти (інженери, економісти, техніки, технологи, психологи), зайняті створенням і впровадженням у виробництво нових знань, технологій та розробкою варіантів рішень окремих виробничих і управлінських проблем.

Технічні спеціалісти (службовці), які надають технічну та інформаційну допомогу апарату управління (збір, обробка, збереження і передача інформації). Специфіка їх діяльності полягає у виконанні стандартних процедур і операцій, які переважно піддаються нормуванню праці.

Управлінський персонал зайнятий переважно розумовою і інтелектуальною працею. За рівнем управління **керівники** розподіляються на керівників **нижчої** (майстер, начальник дільниці, бюро груп), **середньої** (керівники цехів, відділів, їх заступники) і **вищої** ланки (керівники підприємств, їх заступники) [12].

Виробничий персонал – це виконавці, які запроваджують у життя рішення керівників, безпосередньо реалізують плани організації, зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих послуг і переміщенням вантажів. Сюди ще відносять прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників. В аналітичних цілях виробничий потенціал ділять на:

- основних робітників, які безпосередньо беруть участь у виробничому процесі зі створенням матеріальних цінностей, конкретних товарів, які поступають в оптову і роздрібну торгівлю;

- допоміжних, які виконують функції обслуговування основного виробництва [7].

Важливим напрямком класифікації персоналу є його розподіл за професіями та спеціальностями, які отримують випускники навчальних закладів, наприклад, професійно-технічних закладів освіти – робітники із відповідною кваліфікацією і присвоєним розрядом практичних вмінь, коледжі випускають працівників середньої ланки діяльності – майстри, нормувальники, економісти, бухгалтери, статистичні працівники обліку виробництва і вищі навчальні заклади готують керівників управлінців, які відповідають за

виробництво та реалізацію вироблених матеріальних благ, товарів на ринок для задоволення потреб споживачів.

Історичний аналіз свідчить, що Україна успадкувала розвинену систему безперервної освіти до якої входять:

- **Дошкільна освіта** – функціонує 15,1 тис. дошкільних навчальних закладів різних типів і форм власності (у місті – 6,7 тис., у селі 8,4 тис.). У цих закладах виховується 1032,0 тис. дітей. Із загальної кількості дошкільних навчальних закладів у 84% виховання проводиться українською мовою, у 7,4% – російською, решта – іншими мовами. У дошкільних навчальних закладах працює 123, 9 тис. педагогічних працівників, серед яких 59,6% закінчили вищі навчальні заклади 1- і 11 рівнів акредитації, 39, 5 – III – IV рівнів акредитації.

- **Загальна середня освіта** – діюча мережа загальноосвітніх навчальних закладів гарантує конституційне право для кожного громадянина на доступність якісної освіти. В даний час функціонує понад 20,44 тис. загальноосвітніх навчальних заклади, у тому числі 14,05 тис. у сільській місцевості, до яких прийшли і навчається понад 4,93 млн учнів. З кожним роком зростає кількість дітей 6-річного віку, охоплених навчанням. Зростає кількість учнів, котрі відвідують групи подовженого дня. Активно розвивається мережа гімназій, ліцеїв. У навчальному році функціонує 16 969 загальноосвітніх навчальних закладів з навчанням українською мовою, російською – 1305, румунською – 91, угорською – 71, кримськотатарською – 14, молдовською – 7, польською – 5.

Професійно-технічна освіта (ПТО). У колишньому Союзі Росії входило майже 1,3 тис. професійно-технічних навчальних закладів, де реально здобували професійно-технічну освіту понад 600 тис. випускників загальноосвітніх навчальних закладів більш як за 800 робітничими професіями. Навчальний процес здійснювали 60 тис. педагогічних працівників ПТОЗ провадили як первинну професійну підготовку молоді, так і підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації зайнятого населення. Водночас функціонувала розгалужена мережа навчальних комбінатів, що забезпечувала професійно-технічне навчання робітників, а також система навчання на виробництві різних професій [15].

Професія – це вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок. Сукупність знань, умінь і навичок, особистих здібностей, потрібних людині для успішного виконання професійних обов'язків, називається професійною придатністю, яка може бути

потенційною і реальною. Перша ґрунтується на задатках, здібностях, фізичних і психологічних властивостях людини. Друга формується поступово в результаті оволодіння людиною нових знань і умінь.

У межах кожної професії внаслідок поділу праці виділяються спеціальності, пов'язані на основі зв'язків. Наприклад, спеціальність у межах професії юриста – це кримінальне право, громадянське право тощо. Досвід і практика поєднують навички, знання й уміння в одне ціле, формуючи кваліфікацію, тобто міру професійної підготовки, яка потрібна для виконання певних трудових функцій. Існує поняття кваліфікація працівників і кваліфікація робіт. Перша характеризується сукупністю вимог до того, хто має виконувати роботу, а друга – сукупністю набутих людиною професійних якостей. Кваліфікація працівника визначається системою факторів, а саме: рівнем загальних і професійних знань, стажем роботи на цій чи аналогічній посаді, що сприяє освоєнню професії. Кваліфікація присвоюється спеціальною комісією на основі всебічної перевірки знань, досвіду людини і юридичне закріплюється документально [5].

За рівнем кваліфікації працівників прийнято поділяти на такі групи:

- висококваліфіковані працівники, які закінчили ПТУ і середні спеціальні навчальні заклади з терміном навчання 2 – 4 роки;
- кваліфіковані працівники, які закінчили середнє ПТУ, технічні училища або на виробництві навчалися 6 – 24 місяці;
- низько кваліфіковані працівники, які пройшли підготовку на виробництві протягом 2 – 5 місяців;
- некваліфіковані працівники, які пройшли практичне навчання або інструктаж на робочих місцях протягом кількох тижнів.

Рівень кваліфікації працівника характеризує його професійну придатність, тобто визначається здатність працівника якісно виконувати свої функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно оволодівати новими знаннями і вміннями, швидко адаптуватись до умов, що змінюються.

Рівень кваліфікації працівника-робітника, що закінчив професійно-технічний навчальний заклад, який дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання, називається компетенцією. Розрізняють такі її види:

- *функціональна компетенція* характеризується професійними знаннями і вміннями їх застосовувати;
- *інтелектуальна компетенція* виражається в здібностях до аналітичного мислення і комплексного підходу до виконання своїх обов'язків;

- *ситуаційна компетенція* вбачає уміння діяти в певних ситуаціях;

- *соціальна компетенція* – це комунікаційні та інтеграційні здібності, уміння підтримувати зв'язки, впливати, досягати своєї цілі, правильно сприймати і передавати чужі погляди, вести розмову тощо.

Якісний склад персоналу характеризується професійною віковою структурою та стажем роботи.

Структуру персоналу за стажем можна розглядати як в плані загального стажу, так і стажу роботи в даній організації. Загальний стаж групується за такими періодами: до 16 років, 16 – 20, 21 – 25, 26 – 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 років і більше. Стаж роботи в даній організації характеризує закріплення персоналу. Статистика виділяє такі періоди для розрахунку цього показника: до 1 року, 1 – 4, 5 – 9, 10 – 14, 15 – 19, 20 – 24, 25, 30 і більше років.

На формування різних видів структур персоналу як на макро, так і мікрорівнях у найближчі роки будуть впливати ряд факторів на загальні тенденції:

- інтенсивний перерозподіл працюючих з матеріальних сфер виробництва в інформаційну сферу та сферу послуг населення;
- заміна вибуваючого персоналу на персонал з вищим загальним і професійним рівнем;
- зростання частки розумової праці, що збільшить попит на кваліфіковану робочу силу (програмістів, операторів, налагодчиків).

Наш час характеризується активним процесом становлення **керівників-менеджерів нового типу**, людей знаючих, ділових, відповідальних, із незвичайними вміннями і навичками, людей, які дбають про виробництво і персонал, про самовдосконалення і професійне вдосконалення працівників, які мають диплом про вищу освіту і відповідний рівень професійних компетентностей.

- **Вища освіта** – за даними Державного комітету статистики України в останні роки мережа вищих навчальних закладів налічує біля 950 закладів усіх рівнів акредитації та форм власності, у тому числі 362 університети, академії, інститути та 589 коледжі, технікумів, училищ. До вищих навчальних закладів державної і комунальної форм власності належать 232 навчальних заклади III – IV рівнів акредитації та 517 навчальних закладів I – II рівнів акредитації. Мережа вищих навчальних закладів, яким надано статус національного, налічує 85 закладів.

Слід зазначити, що у 2006 році у системі вищої освіти України зроблено важливі кроки з реалізації положень Болонського процесу та підготовлено план дій щодо їхнього впровадження в навчальний

процес, відповідних критерії підготовки професійних керівників-менеджерів ринку праці, відзначено “Освіта України” [15, 35 – 58].

Важливим принципом діяльності таких керівників стає **принцип професіоналізму в поєднанні з актуалізацією постаті людини**, її психофізіологічного, соціально-морального потенціалу, культури ділових взаємовідносин.

Слід зазначити, що процеси, пов’язані із ринковими умовами не сприяли становленню та розвитку системи безперервної освіти навчальних закладів не зумовили позитивні результати. Свідченням цього є не завжди виправдана втрата з 1991 р. по 2009 р. понад 300 (майже чверті) навчальних закладів та скорочення на 235 тис. (36%) учнівського складу. Кадровий корпус також неефективно скоротився більше як на 10 тис. висококваліфікованих педагогічних працівників. Причина такого стану полягала в недосконалії, несистемній і непослідовній державній освітній політиці щодо структурних та змістових змін у системі освіти. Не обґрунтовувалася доцільність ліквідації деяких навчальних закладів з урахуванням географічної, демографічної та економічної ситуації того чи іншого регіону, а також ролі навчального закладу в забезпеченні соціально-культурного розвитку учнівської молоді конкретної місцевості [14].

Важливим на той час чинником у 1996 році було розпочато роботу з удосконалення, зокрема щодо демократизації та децентралізації, форм управління навчальним процесом системи безперервної освіти. Це сприяло розширенню автономії навчальних закладів та повноважень місцевих органів управління освітою в частині розроблення робочої навчально-програмної документації, підготовки молоді та дорослого населення за новими професіями, що з’являються на регіональному ринку праці, формування пропозицій щодо державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, та вироблення сучасних науково-методичних засад управління розвитком системи освіти, та економічної ефективності професійної підготовки фахівців для ринку праці. До цього слід зазначити, що виникла потреба у підготовці управлінських кадрів – керівників менеджерів в умовах ринкової економіки. Особистість керівника розглядається сьогодні з різних позицій.

Так, з точки зору **інженерної психології** існує відсутність принципових відмінностей між діяльністю оператора і діяльністю керівника.

В структурі інженерної психології аналізуються зміни психічних функцій керівника ПТНЗ, стійкість уваги, зміна психологічної мобільності, швидкості переробки інформації. Прийняття рішень є

кінцевим актом розгалуженого процесу інформаційної підготовки. Встановлено, що у керівників різняться **здібності** до прийняття рішень:

В системі “проблемна ситуація” – особистість, що приймає рішення, важливими є особливості творчого мислення керівників, здатність до систематизації, ранжирування, узагальнення, єдність і рівновага аналізу і синтезу. В умовах дефіциту інформації та часу вагомою є роль розвинутої інтуїції [13].

Висновки. Отже, наукою доведено, що на процес і результат ефективного використання інноваційних технологій у професійній підготовці менеджерів та забезпечення економічної ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців ринку праці, прийняття рішення у процесі навчання, виховання і розвитку учнівської та студентської молоді, здійснює вплив співвідношення раціонального та емоційно-вольової стійкості, мотиваційна сфера, минулий досвід, настанови, стереотипи, певні характерологічні особливості педагогічних технологій, які поєднують в собі упорядковану сукупність дій, операцій та процедур, які забезпечують діагностований та гарантований результат в умовах освітнього процесу, що змінюється.

Технології навчання проектують механізм управління перетворенням і розвитком особистості спеціаліста менеджера (шляхом пізнавально-інструментальної сукупності дій викладачів та студентів). Усі відомі моделі управління реалізуються в навчальних системах за допомогою ефективних стратегій вирішень учбово-пізнавальних завдань і тим самим безпосередньо інтегруються в інтелектуальній ціннісній структурі цілеспрямованої людської діяльності.

1. Андрушків Б.М., Кузьмин О.Е. “Основи менеджменту”. – Л.: Світ, 1995. – 296 с.

2. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.

3. Біла книга національної освіти України. За заг.ред. академіка В.Г. Кременя. – К.: 2010. ТОВ “Інформаційні системи”. – 342 с.

4. Вачевський М.В. Підготовка учнів професійно-технічної освіти до сучасних умов маркетингової діяльності на підприємствах// Молодь і ринок. – 2013. – №1(96). – С. 13 – 18.

5. Вачевський М.В. Використання інноваційних педагогічних технологій у системі освіти професійно-технічних навчальних закладів// Молодь і ринок. – 2013. – №6(101). – С. 19 – 23.

6. Гончаров В.В. В пошуках совершенства управління: руководство для высшего

ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВИРОБНИЦТВА І СФЕРИ ПОСЛУГ

- управленческого персонала – М. МП “Сувенир”, 2005. – 325 с.
7. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. // С. Гончаренко. – К.: Либідь, 1977. – 376 с.
8. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
9. Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде (Метод. рекомендации) / Е.А. Деревянко, В.К. Хухлаев и др. – М.: Экономика, 1976. – 76 с.
10. Кремень В.Г. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. – К.: Педагогічна думка. 2011. – 304 с.
11. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 1999. – 456 с.
12. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник / Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук. – 2-е вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 304 с.
13. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін. – К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2002. Кн. 1: Таланти і лідери. – 2002. – 299 с.
14. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Знання, 2006. – 311 с.
15. Освіта України 2006. Інформаційно-аналітичні матеріали діяльності МОН України. 2006 р. – К.: 2007. – 175 с.
16. Падалка О.С., Шпак О.Т. Сучасні педагогічні технології. Навчальний посібник. // О. Падалка, О. Шпак. – К.: “Просвіта”, 2000. – 368 с.
17. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент. Теорія і практика. Підручник. // Р. Пушкар, Н. Тарнавська. – Тернопіль, 2003. – 490 с.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2013

УДК 371.(075.8)

Дариуш Сенкевич, здобувач Академії Полонійної в м.Ченстохові, Польща

ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВИРОБНИЦТВА І СФЕРИ ПОСЛУГ

У статті досліджується актуальна проблема едукативної навчання, виховання і розвитку менеджерів у навчальних закладах Польщі, в сучасних умовах ринкової економіки де діє конкуренція на ринку праці.

Ключові слова: освіта, навчання, розвиток, суспільний прогрес, компетенції підготовка менеджерів, пріоритет освіти, культура, мораль.

Рис. 2. Табл. 2. Літ. 10.

Дариуш Сенкевич, соискатель Академии Полонийной в г.Ченстохове, Польша

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОИЗВОДСТВА И СФЕРЫ УСЛУГ

В статье исследуется актуальная проблема едукативного обучения, воспитания и развития менеджеров в учебных заведениях Польши, в современных условиях рыночной экономики где действует конкуренция на рынке труда.

Ключевые слова: образование, обучение, развитие, общественный прогресс, компетенции подготовка менеджеров, пріоритет образования, культура, мораль.

Dariush Senkevych, Applicant of Academy Poloniyna in Czestochowa, Poland

FORMATION OF THE GENERAL CULTURE OF FUTURE MANAGERS OF MODERN TECHNOLOGIES AND SERVICE

The article examines the actual problem of educating training, education and development of managers in schools in Poland, in the modern market economy where there is competition in the labor market.

Keywords: education, training, development, social progress, competence, training managers, the priority of education, culture and morality.

Актуальність та доцільність дослідження. Щоб краще розібратися в культурі майбутніх менеджерів технологій у процесі навчання основ підприємництва, вартує зайнятися питанням її виникнення. Однак такий складний процес у

кращому випадку може бути зображений грубо і схематично, тобто сильно спрощено. При цьому ми можемо виходити з трьох передумов, які легко прослідковуються:

- там, де люди опиняються разом, виникає через певний проміжок часу культура чи субкультура;