

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ МЕНЕДЖЕРІВ

В роботі розглянуті питання удосконалення професійної підготовки менеджерів та отримання ними професійно-практичних компетенцій у навчально-тренінговому центрі «Віртуальне підприємство».

Ключові слова: *фундаментальна теоретична підготовка, практична підготовка, віртуальне підприємство, навчально-тренінговий центр, знання, уміння, компетенції.*

В работе рассмотрены вопросы усовершенствования профессиональной подготовки менеджеров и получения ими профессионально-практических компетенций в учебно-тренинговом центре «Виртуальное предприятие».

Ключевые слова: *фундаментальная теоретическая подготовка, практическая подготовка, виртуальное предприятие, учебно-тренинговый центр, знания, умения, компетенции.*

In the article the question of managers professional training improving and reserving practical skills in training center «Virtual enterprise» are research.

Keywords: *fundamental theoretical training, practical training, virtual enterprise, education and training center, knowledge, skills, competencies.*

Вступ. Перехід України до ринкових відносин формування багатоукладної економіки та розвиток підприємств з різними організаційно-правовими формами господарювання, потребують створення принципово нової системи вищої освіти та підготовки фахівців, які поєднуюватимуть високу професійну компетентність зі здатністю ефективно працювати за нових соціально-економічних умов. Економіку держави можуть підняти лише компетентні професіонали, які мають достатньо високий науково-технічний потенціал, володіють сучасними інноваційними технологіями, мають активну життєву позицію і бажання працювати.

Аналіз останніх досліджень. Фахова підготовка сучасних конкурентоспроможних менеджерів має враховувати зміни у суспільному розвитку, тобто формуванні професійної вищої освіти, як джерела інтелектуального капіталу та інноваційного потенціалу нації. Запорукою якісної професійної підготовки фахівця-управлінця виступає організований на сучасному рівні навчальний процес у вищій школі, який передбачає тенденцію руху від пізнання до самопізнання і творчості. Провідна роль у цьому процесі надається інноваційним технологіям та активним методам навчання. Саме вони повинні активізувати самостійність думок студентів, залучити їх до роботи з великими обсягами інформації, пов'язати прогресивні теоретичні розробки з практикою, розвивати уміння та навички самостійно приймати рішення, що дозволить формувати та всебічно розвивати особистість, забезпечить умови для самовизначення і самореалізації випускників.

Реформування та модернізація менеджмент-освіти полягає у формуванні нового освітнього середовища, яке передбачає: запровадження в навчальний процес інформаційних, комунікаційних і аудіовізуальних технологій; полегшення доступу студентів і викладачів до структурованих навчально-методичних матеріалів та навчальних мультимедійних технологій; забезпечення можливості зв'язку студента з викладачем через отримання консультацій в он-лайнному або оф-лайнному режимах.

Навчання у ВНЗ можна поділити на два етапи: отримання фундаментальної теоретичної підготовки та набуття спеціальних знань і навичок для застосування в конкретній професійній діяльності. Починаючи з третього курсу до методики навчання необхідно використати не лише фундаментальні знання, але й моделювання майбутньої практичної підготовки.

Відомо, що практична підготовка започатковується в процесі теоретичного навчання під час проведення лабораторно-практичних занять, розгляді кейс завдань, ситуаційних вправ, проведенні ділових ігор. Практична підготовка разом з теоретичною є провідною частиною всієї професійної вищої освіти, що створює дві організаційно пов'язані сторони єдиного процесу пізнання. Практика є невід'ємною складовою частиною ОПП підготовки фахівців напряму «Менеджмент і адміністрування», та сприяє підвищенню їх конкурентоспроможності як на вітчизняному так і на європейському ринках праці. Саме практика має велике значення для підготовки та формування компетентного, висококваліфікованого фахівця і дає змогу:

- оволодіти необхідними знаннями щодо сучасних змін; уміннями і навичками прийняття та пошуку інноваційних шляхів у майбутній професійній діяльності;
- забезпечити необхідні компетенції організаторської, управлінської діяльності;
- оволодіти уміннями та навичками застосування прогресивного досвіду з питань організації управління, іт-технологій, програмних продуктів.

Одним з головних завдань практичного навчання є формування професійних навичок студентів, а саме:

- поглиблення теоретичних знань;
- формування у майбутніх фахівців відповідних компетенцій;
- набуття та розвиток професійних вмінь і навичок для прийняття самостійних рішень в реальних виробничих і ринкових умовах;
- формування творчого дослідницького підходу до практичної підготовки;
- виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо застосовувати їх у практичній підготовці.

Практична підготовка менеджерів у НУВГП є обов'язковою компонентою навчальної програми для здобуття спеціальності - менеджер і здійснюється через навчальний процес, де на практичних заняттях студенти приймають конкретні рішення при розгляді кейс-завдань, ситуаційних задач, ділових ігор та інших активних методів навчання, а також практичну підготовку отримують при проходженні різних видів практик, зокрема – навчальної з фаху, виробничої (після 3 курсу) та переддипломної.

Навчальна практика має своєю метою поглибити і закріпити теоретичні знання студента, ознайомити з підприємствами різних організаційно-правових форм, їх структурою, технологіями, виробити навички практичної і дослідницької роботи, ознайомити з виробничим потенціалом підприємства. Проведення навчальної практики на кафедрі менеджменту в НУВГП полягає в проведенні екскурсій на підприємства та аналізі і оцінці їх діяльності (при написанні звіту), а також у самостійному вивченні особливостей функціонування того чи іншого підприємства шляхом бесід з працівниками або особистими спостереженнями.

Виробнича практика передбачає ознайомлення студента з його майбутньою спеціальністю шляхом виконання обов'язків практиканта, дублера, помічника того чи іншого фахівця, що дає змогу глибше проникнути в зміст і технологію майбутньої професійної діяльності. Вона здійснюється на підприємствах різних організаційно-правових форм під організаційно-методичним керівництвом науково-педагогічних працівників університету та спеціалістів підприємства.

Постановка завдань. Забезпечити відповідну якість професійно-практичної підготовки надзвичайно важко, адже студента потрібно навчати не лише в аудиторії, а й на майбутньому «робочому місці». Тому акценти підготовки повинні зміститися в сторону практичних навичок, максимальної адаптації вмінь студента до моделювання та імітації існуючих умов майбутньої професійної діяльності в організації.

Освітній заклад виступає єдиним ініціатором організації виробничої практики, координує діяльність студентів і оцінює набуті вміння. Проте часто практика зводиться до закріплення студента на підприємстві та вивчення ним моделей досвіду окремого підрозділу. Такий спосіб організації не закладає основи професійної майстерності майбутнього спеціаліста і вимагає докорінної зміни її проведення. Висока конкуренція на ринку праці

змушує нас розробляти нові механізми співпраці з підприємствами для підвищення ефективності практичного навчання. Знання є необхідним, але недостатнім результатом навчання на сучасному етапі розвитку суспільства, оскільки не забезпечує готовність студента до самостійної професійної діяльності. Уміння – це здатність оперувати знаннями при вирішенні професійних завдань. Тому головною метою освітніх закладів є не стільки підготовка кадрів з ґрунтовними теоретичними знаннями, скільки глибоко мотивованих спеціалістів з розвиненими практично-професійними навичками, готових до виконання відповідних до фаху завдань; творчих особистостей, здатних аналізувати та розробляти перспективні програми розвитку, як окремо взятого підприємства так і галузі [3].

За даними опитувань роботодавців, які щорічно проводяться за проектом «Рейтинг ВНЗ України» Компас – 2012» найбільш важливими якостями претендента на посаду, на думку роботодавців, є: практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. Першочерговою проблемою, на їхню думку, лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає вища освіта, та їх практичним застосуванням у реальних умовах; відсутність (або недостатній рівень володіння) так званих *soft skills*: комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль; відірваність теоретичних знань від практики, неготовність до роботи в реальному бізнесі. Понад 75% роботодавців вважають, що відсутність практичних знань та уявлень про роботу в компанії, брак знань за фахом, відсутність *soft skills* – є недоліками в системі освіти. І саме збільшення практичної складової в освітньому процесі та відновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів дозволить готувати високо компетентних фахівців.

Виклад основного матеріалу. Жорсткі умови сьогодення ставлять перед НМК напряму підготовки «Менеджмент і адміністрування» в НУВГП вирішення проблеми здійснення не тільки якісного навчання, але й необхідність вивчення потреб бізнес-структур, діючих ринків праці. Тому сьогодні важливим напрямом інноваційного розвитку спеціальності «Менеджмент організацій» є створення в НУВГП бізнес-центру (або бізнес-інкубатору) в склад якого ввійде навчально - тренінговий центр «Віртуальне підприємство» в якому проводитимуться як практичні заняття, тренінги так і проходження студентами практики, що дозволить:

- удосконалити професійну орієнтацію студентів-менеджерів;
- адаптувати спеціальність «Менеджмент і адміністрування» відповідно до потреб ринку;
- посилити поєднання теоретичного рівня та практичної підготовки студентів (насиченість навчального процесу практичними заняттями в реальних умовах);
- створити умови навчання для групи, що забезпечить здійснення індивідуального підходу до кожного студента під час навчання та проходження практики;

- посилити навчально-матеріальну базу та науково-методичне забезпечення навчального процесу;
- широко залучати студентів до наукової роботи;
- створювати нові бізнес-програми та впроваджувати їх у сфері бізнес-менеджменту.

Виробнича практика передбачає виконання студентом на віртуальному підприємстві всього циклу основних завдань за спеціальністю на умовних «робочих місцях» і отримання навичок організації, управління та контролю. Мета практики полягає у формуванні професійних умінь майбутніх фахівців менеджерів щодо здійснення реальних професійних дій в конкретних виробничих умовах.

Діяльність студента під час навчально-виробничої практики в навчально-тренінговому центрі «Віртуальне підприємство» близька до реального життя професійного мікро-середовища. Цінність навчально-виробничої практики студентів полягає в багатогранному впливі на розвиток творчих та професійних здібностей особистості; індивідуальних можливостей; формуванні досвіду, мобільності у здійсненні різних завдань. Віртуальне підприємство дозволить проводити тренінг аналітичних та організаторських здібностей студента. Раннє залучення студента в сучасні умови ведення бізнесу зменшить розрив між теорією та практикою менеджменту [1].

Реальні дослідження. Віртуальне підприємство передбачає знання всіх функцій підприємства: операційної, маркетингової діяльності, фінансів, управління людськими ресурсами, а також системного підходу до аналізу та підвищення ефективності функціонування його підрозділів. Студент, працюючи у кожному із підрозділів віртуального підприємства зможе: використовувати інформаційні технології для систематизації і оцінювання інформації; отримає можливість оволодіти сучасними програмними продуктами Project Expert, Microsoft Project 2010, prima Vera Project Planner, 1-C Бухгалтерія; підходити до аргументування, прийняття рішень, розв'язання проблем; уміння налагоджувати ефективну комунікацію, здібності до співпраці і роботи у команді; навички високої продуктивності.

Практика майбутніх менеджерів повинна забезпечити розширення сфери пізнання завдяки спостереженню за виконанням операцій на підприємстві; його активністю та діяльністю, у процесі якої розвиваються фахові вміння та навички, відбувається професійне становлення майбутнього спеціаліста. Під час роботи у віртуальному бізнес-середовищі студенти ознайомляться з діяльністю підприємства, розроблять його організаційну структуру, сформулюють штатний розпис, розроблять положення про підрозділи, посадові інструкції, проаналізують роботу кожного підрозділу, зокрема: відділу ЗЕД, бухгалтерії, планово-економічного відділу, відділу маркетингу, збуту, постачання та логістики, виробництва та інших. Віртуальне «робоче місце» складатиметься з двох основних компонентів: робочого місця співробітника і корпоративної мережі підприємства, до якої кожний приєднується для виконання своїх функціональних обов'язків.

Побудова відносин на віртуальному підприємстві базується на ідеях, компетентності та партнерстві практикантів-співробітників, що беруть участь в роботі. Від працівника вимагається не стільки виконання роботи і навіть не поліпшення продукту, як вміння зробити вибір стосовно того, яку роботу виконувати далі, а від якої тимчасово відмовитися, тобто прийняти успішні управлінські рішення. А сам віртуальний характер роботи полягає в командній співпраці і внутрішній мотивації, що потребує постійної взаємодії між умовними працівниками та підрозділами для виконання відповідних завдань в межах віртуальної організації. Бізнес-процеси, як основу технології та процесу створення продукту чи послуги, необхідно довести до замкнутого циклу, що включає динамічне моделювання і постійне вдосконалення в режимі реального часу.

Успіх віртуальної команди визначається швидкістю зміни рішень в залежності від виконуваних в певний момент завдань; вирішенні поставленої проблеми; створенні атмосфери довіри та ефективності використання інформації для активного пошуку шляхів розв'язання реальної ситуації. Між членами команди необхідно розподілити ролі для ефективної їх діяльності і вирішення як виробничих завдань, так і соціальних питань: одні повинні відповідати за вирішення завдань, пов'язаних з виробництвом та збутом, а інші – за надання соціально-емоційної підтримки. Члени команд, які виконують роль спеціалістів із вирішення завдань, спрямовують зусилля на досягненні командних цілей, їх поведінка в команді має визначатися такими рисами, як ініціатива, обмін думками для вирішення завдань і оцінки пропозицій; пошук інформації, підбиття підсумків в порівнянні ідей з можливостями вирішення проблеми; енергійність (спонукання команди до праці). Для членів команди, роль яких полягає в соціально-емоційній підтримці, головним завданням є задоволення соціально-психологічних потреб учасників і надихання (підтримка ідей, спонукання до висловлення нових пропозицій); владнання конфліктів та створення гармонії в групі; зниження напруження; психологічна розрядка і готовність до компромісів [4].

Висновки. Таким чином, впровадження у навчальний процес навчально-тренінгового центру «Віртуальне підприємство» стимулюватиме прогрес менеджмент-освіти, перетворить його на динамічну сферу підготовки кваліфікованих фахівців, які будуватимуть нову економіку України і зможуть бути конкурентоспроможними на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дехтярьова О. О. Навчально-виробнича практика у підготовці фахівців туристичної індустрії. Національний університет ім. Т. Шевченка, Луганськ, 2009.
2. Степанова О. О. Інституційний контекст модернізації менеджмент-освіти України: перспективи та обмеження. Матеріали VI Міжнародної конференції «Розбудова менеджмент-освіти в Україні». К.: 2005.

3 Чернова К. М. Інноваційні технології у фаховій підготовці майбутніх менеджерів у ВНЗ. Класичний приватний університет .Запоріжжя, 2011.

4. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій. Конспект лекцій «Організаційний розвиток підприємства». Бібліотека економіста, 2010.