

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

У статті розглянута проблема професійної підготовки майбутніх менеджерів, як фактору формування особистісного та професійного розвитку, а також зазначено, що впровадження методів активного навчання, а саме ділових ігор, сприяє вирішенню цієї проблеми

Ключові слова: професійна підготовка, менеджер, професійні якості менеджера.

В статье рассмотрена проблема профессиональной подготовки будущих менеджеров, как фактора формирования личностного и профессионального развития, а также отмечено, что использование методов активного обучения, а именно деловых игр, способствует решению этой проблемы.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, менеджер, профессиональные качества менеджера.

In the article the considered problem of professional preparation of future managers, as to the factor of forming of personality and professional development, and also it is marked that introduction of methods of active studies, namely business games, is instrumental in the decision of this problem.

Keywords: professional preparation, manager, professional qualities of manager.

Вступ. Соціально-економічні трансформації, процеси глобалізації, інтеграції, демократизації та інформатизації суспільства висувають принципово нові вимоги до професійної підготовки фахівців з вищою освітою. Значною мірою це стосується менеджерів невиробничої сфери, професійна діяльність яких особливо підлягає модернізації, оскільки відбувається в контексті змін та тенденцій постіндустріального суспільства.

Підвищення якості освіти менеджерів, забезпечення її мобільності, конкурентоспроможності на ринку праці вимагає подальшого вдосконалення організації навчального процесу у вищих навчальних закладах.

Постановка проблеми. Зміни в соціально-економічному розвитку держави потребують підготовки менеджерів нового покоління. Шляхи реформування професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема менеджерів, знайшли відображення в Законах України "Про освіту", "Про вищу освіту", Державній національній програмі "Освіта" (Україна XXI століття), Національній доктрині

розвитку освіти України.

У наш час підготовка майбутніх менеджерів має спрямовуватися на формування здатності діяти у змінному зовнішньому середовищі, а також враховувати еволюцію внутрішньої структури підприємства. Це вимагає знання всіх функцій підприємства, особливо в галузі маркетингу, фінансів, управління людськими ресурсами тощо, а також застосування системного підходу до аналізу різних функцій підприємства. Складність та різноманітність сучасних і перспективних управлінських проблем вимагає інтегрованого підходу до професійної підготовки менеджерів.

На нашу думку, професійна підготовка менеджерів повинна ставити за мету формування не тільки системи знань, умінь, навичок, але й розвиток специфічних рис особистості, що відповідають вимогам майбутньої професійної діяльності. Тобто перед вищим навчальним закладом постає серйозна проблема цілісного розвитку особистості який передбачає наявність творчого потенціалу, вміння працювати в складних умовах спільної діяльності, формування толерантності при розв'язанні конфліктних ситуацій та ін.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз наукової літератури свідчить, що дослідженню проблеми професійної підготовки менеджерів приділяється сьогодні дедалі більша увага, зокрема: теоретичні аспекти управлінської підготовки розроблені О.Вербило, Й.Завадським, О.Романовським, В.Тарасовим, В.Пудичем, А.Шегдою; педагогічні аспекти підготовки менеджерів відображені в дослідженнях Н.Волкової, В.Козакова, А.Кредісова, Є.Панченко, М.Фоміної, Г.Щокіна; проблеми розвитку особистості майбутнього професіонала досліджені М.Дьяченком, Л.Кандибовичем, Г.Назаренковою, Л.Сергєєвою; впровадженню в навчальний процес сучасних педагогічних технологій присвячуються праці В.Бондара, А.Вербицького, В.Вєргасова, В.Гузєєва, А.Панфілової та ін.

Вивчення наукового доробку М.Виноградського, І.Герчикової, В.Гончарова, М.Грачова, О.Кузьміна, І.Ладанова, В.Рубахіна, О.Філіпова, А.Шегди, Г.Щокіна та ін., а також оцінок зарубіжних експертів (М.Альберт, Р.Дафт, С.О.Доннел, Г.Кунц, М.Мескон, Ф.Хедоурі, Р.Уотермен та ін.) переконує, що в найближчі 10-15 років проблеми управління будуть переважно виникати у сфері роботи з кадрами. У зв'язку з цим потребує переосмислення система підготовки майбутніх менеджерів організацій, адже традиційна освіта зорієнтована, передусім, на систему знань, як основу фахової підготовки, а не на особистісний і професійний розвиток студентів.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні проблеми професійної підготовки менеджерів як фактору формування особистісного та професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Як зазначається у словнику системи психологічних понять, професійна підготовка – це “система організаційних і педагогічних заходів, яка забезпечує формування в особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь та професійної готовності” [9, с.106]

На думку О.Вербило, підготовка – це взаємопов'язані процеси виховання інтелекту, засвоєння систематизованих знань із певного профілю, набуття необхідних умінь і навичок для практичної професійної діяльності і формування

на їх підставі світогляду, загальнолюдських цінностей. Автор наголошує на тому, що підготовка забезпечує певний освітнянський рівень спеціалістів і використовує й об'єднує найважливіші напрями педагогічної діяльності – виховання, освіти і навчання. [2,с.29].

У тлумачному словнику з управління зазначається, що менеджер – “це член керівного складу фірм, підприємств, банків, що має виконавчу владу і здійснює доручені йому функції управління” [12,с.86]. У словнику підприємця стверджується: “менеджер (від англ. manage – управляти) – професійний управляючий, який має спеціальну підготовку і здійснює менеджмент, тобто керівництво підприємством, організацію й управління, який володіє знаннями в широкому діапазоні галузей, які включають економіку, бізнес, соціальну психологію тощо” [5, с.80].

Менеджер у широкому розумінні - висококваліфікований спеціаліст, який володіє знаннями щодо механізмів самоорганізації суспільства та його осередків, які приводяться в дію людьми, працює за допомогою людей і здобуває результат в інтересах людей. Менеджер - людина, яка професійно здійснює функцію управління в ринковій системі відносин.

Також менеджери повинні володіти здібностями до інновацій, конструктивного мислення, багатой уяви, створення оригінальних проектів, вмінти навчати і розвивати підлеглих, а також формувати і створювати нові робочі місця [10,с.125].

Професійна підготовка менеджерів має базуватися на програмах, що враховують перспективні потреби економіки та підприємств; готувати майбутнього менеджера до діяльності на міжнародному ринку праці; забезпечувати всебічний розвиток особистості майбутнього менеджера та оволодіння ним знаннями і вміннями, необхідними для ефективної професійної діяльності; стимулювати майбутніх менеджерів до самостійного мислення та роботи шляхом створення ситуацій, в яких можна найповніше проявити свою ініціативу та активність; здійснюватися викладачами, які є найкращими спеціалістами у відповідних галузях; спрямовуватися на оволодіння як фаховими знаннями з організації та управління, економіки, фінансів, маркетингу, так і знаннями з психології, педагогіки, соціології, а також математики та логіки, завдяки яким менеджер зможе приймати оптимальні рішення; формувати професійно значущі для менеджера риси характеру шляхом стимулювання розвитку його особистості; створювати належні умови для оволодіння знаннями з інформатики, управління інформацією та формування вмінь і навичок використання Інтернету в професійній діяльності; готувати менеджера до обов'язкового самонавчання та самовдосконалення упродовж усього життя[3, с.8].

Менеджер є одночасно спеціалістом у своїй галузі, організатором і педагогом та виконує такі функції: визначення цілей (прийняття рішень щодо цілей управління та засоби їх досягнення); адміністративно-організаційну (формування органів управління, розподіл завдань між підлеглими, узгодження їхніх дій і контроль за реалізацією рішень, підбір та розміщення кадрів); експертну (консультація підлеглих); стимулюючу (оцінка якості роботи працівників);

представницьку (перед зовнішніми організаціями); виховну (створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, розвиток здібностей та ініціативи підлеглих) [8,с.43].

Проаналізувавши практику підготовки менеджерів за кордоном зазначимо, що найважливішими методами в навчальному процесі виступають: проблемно-настановча лекція, на якій повідомляється новітня інформація, ставляться проблеми, окреслюються напрямки для самостійної роботи; семінарські заняття, протягом яких здійснюється детальний аналіз складних управлінських проблем; ділові ігри та кейси, що максимально наближені до практичних проблем управління виробництвом.

Більшість практиків свідчить, що сучасний спеціаліст з менеджменту повинен мати фундаментальну підготовку, а також спеціалізацію в певній галузі. У той же час, вони відчують значні труднощі, пов'язані з наявністю розриву між освітнім рівнем фахівця і реальними потребами практики постреформаційного періоду. Основні шляхи подолання цих труднощів вони вбачають у радикальній зміні змісту професійної підготовки фахівців у вищій школі, підвищенні якості освіти, оптимальному використанні нових технологій навчання.

Перспективними формами підготовки фахівців, зокрема менеджерів, в сучасних умовах, поряд з традиційними (лекції, семінари), являються ті, які базуються на активних методах навчання. Серед них особлива роль відводиться діловим іграм, які дозволяють ілюструвати, збагачувати теоретичний матеріал й найбільш ефективно закріплювати його розуміння в ході практичних дій студента. Ділові ігри, які проводяться викладачем під час занять, сприяють формуванню у нього стійких стереотипів виконання професійних функцій [1, с.269-270].

Зазначимо також, що активні методи навчання формують професійні якості спеціалістів, являються своєрідним полігоном, на якому менеджери можуть відпрацьовувати професійні навички в умовах, наближених до реальних.

Головним завданням у використанні активних методів навчання є те, що вони спираються на рефлексію як внутрішній механізм розвитку професійного мислення та вміння приймати рішення. Перш за все, ми повинні усвідомити, що справжньою метою навчання являється не тільки озброєння майбутнього спеціаліста повноцінною знаннєвою основою, а й формування у випускника здатностей до певного рішення професійних задач.

Застосування активних методів навчання має високий потенціал розвитку особистісних якостей. Та конкретна життєва ситуація, в якій відбувається оволодіння навичками управління та формується готовність до повноцінної участі у практичній діяльності, є стрижнем процесу надання освіти керівникам і повинна сприяти формуванню у майбутніх менеджерів здатності до спільної управлінської діяльності.

Грунтовна теоретична підготовка майбутнього менеджера є показником його професіоналізму. Проте для успішної керівної діяльності не досить мати належну підготовку з менеджменту, бізнесу, маркетингу та ін., знати технологію управлінської діяльності. Важливо вміти користуватися цими знаннями, розвивати менеджерські навички, володіти мистецтвом управління [6, с.293].

Л.Сергеева наголошує, що професійна підготовка менеджера повинна бути спрямована на формування базових управлінських навичок:

комунікативних (навички управлінського спілкування, управління персоналом, комунікативних взаємодій, проведення ділових переговорів, користування оргтехнікою тощо);

адаптаційно-мобілізуючі навички (інтелектуальні навички аналізу та синтезу, навичок самоконтролю, самовиховання творчої діяльності, навичок готовності до виправданого ризику);

комерційно-домінантні навички (навички підприємницького мислення, підприємницької діяльності, практичного керівництва підрозділом, оцінки становища і самооцінки, трудові навички) [11, с.52].

Слід зазначити, що якщо комплекс знань, умінь і навичок та критерії рівня їх сформованості подані в повному обсязі, то особистісним якостям спеціаліста приділяється значно менша увага.

І.Ладанов акцентує увагу на таких якостях особистості менеджера: аналітичні, творчі, адміністративні здібності, ділове чуття, писемне та усне мовлення, уміння слухати інших, воля, емоційна адаптація, соціальна комунікація, потяг до підвищення, гнучкість розуму, взаємини з підлеглими [7, с.29].

Розробляючи модель спеціаліста-менеджера, В.Волкова наголошує на таких професійних якостях, як-от: готовність до навчання, засвоєння нових знань, практичної роботи;активність;лідерство;уміння працювати в колективі; креативність;здатність сприймати, аналізувати і систематизувати інформацію;уміння планувати діяльність і переключатись на нові форми [4, С.10].

Проаналізувавши підходи різних авторів щодо цієї проблеми, вважаємо, що можна виокремити такі професійно значущі якості майбутнього менеджера, як-от: комбінаторно-прогностичне мислення; цілеспрямованість; рішучість; урівноваженість; конкурентоздатність; мотивація до успіху; якості оцінювання; комунікативність; здатність працювати в команді; лідерство; креативність; організаційні здібності. Як показує практика, досить вдало ці якості можна розвивати на заняттях проведених у формі ділової гри.

ВИСНОВКИ. У даний час у вузах слабо представлена підготовка менеджерів за допомогою активних методів навчання. Застосування методів активного навчання носить епізодичний характер, у більшому ступені залежний від особистої ініціативи викладача. Ігрові методи навчання, а саме ділові ігри, спрямовані не тільки на предметне оволодіння професією, але й формують соціальні аспекти діяльності майбутніх менеджерів організацій, сприяють їхньому особистісному і професійному розвитку.

Широке впровадження методів активного навчання в систему підготовки дасть можливість формувати такі особистісні професійної риси менеджерів, що дозволять успішно працювати в умовах ринкової економіки і підтримувати конкурентоздатність підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Альбуханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Просвещение, 1980. – 335 с.

2. Вербило О.Ф. Теоретичні основи навчання економічних дисциплін: Навчальний посібник. – К.: Вища школа, 1995. – 167 с.
3. Влодарска-Зола Лідія Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах Автореф. дис.канд. пед. наук: 13.00.04. – К., 2003.-20 с.
4. Волкова В.В. Формування професійної спрямованості студентів-менеджерів на початковому етапі навчання (на матеріалі англійської мови): Автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Луганськ, 2000. – 20 с.
5. Ермошенко Н.Н., Скворцов Н.Н., Назимова Н.К. Словарь предпринимателя. – К.: УкрИНТЭИ. – 143 с.
6. Завадський Й.С. Менеджмент: Management. – Т.1. – Вид. 2-е. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. – 542 с.
7. Ладанов И.Д. Практический менеджмент: Пособие для руководителей, менеджеров и предпринимателей: в 3-х ч./ Под ред. Сергеюка П.И. – М.: Коммерческая производственная фирма “НИКА”, 1992. – Ч.3: Управление персоналом. – 157с.
8. Организационный менеджмент / А.Н. Мардас, О.А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
9. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М.: Высшая школа, 1984. – 174с.
10. Помиткіна Л. В. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С. Д. - К. : Логос, 2008. - т. 7, вип. 13 - С. 124-129.,
11. Сергєєва Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоєвої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
12. Толковый словарь по управлению. – М. : Аланс, 1994. – 252 с.