

С. Мудра
м. Київ

**МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ТА ЇЇ ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ
У ВНЗ**

Анотація. У статті викладанні основні результати наукових досліджень у напрямку підвищення якості навчання і, як результат, рівня конкурентоспроможності випускників ВНЗ зі спеціальності «Менеджмент організації» на основі компетентісного підходу до навчання спеціалістів.

Ключові слова: компетентісний підхід, ідеологія людиноцентризму, культура цільового управління, конкурентоспроможний випускник, кінцевий результат діяльності ВНЗ.

С. Мудрая

**МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ В
ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗАХ**

Аннотация. В статье изложены основные результаты научных исследований в направлении повышения качества обучения и, как результат, уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Менеджмент организации» на основе компетентностного подхода к обучению специалистов.

Ключевые слова: компетентностный подход, идеология человекоцентризма, культура целевого управления, конкурентоспособный выпускник, конечный результат деятельности вуза.

S. Mudra

MODEL QUALITY MANAGEMENT TRAINING FUTURE MANAGERS AND ITS PRACTICAL IMPLEMENTATION IN THE PROCESS OF EDUCATION UNIVERSITIES

Annotation. This article is about basic research results of improving the quality of education and as a result, the competitiveness of graduates on the speciality «Management of organization» competence-based approach to training and education.

Key words: competence approach, ideology of human-center, culture, destination management, competitive graduate of the University.

Постановка проблеми. Найважливішими умовами розвитку суспільства нової формації є створення інноваційно якісної системи вищої освіти і перехід до економіки, основою якою повинно бути ефективне використання на практиці набутих знань та вмінь. А це є головним стрижнем реалізації компетентісного підходу до навчання. В цьому контексті підвищення якості підготовки у ВНЗ майбутніх фахівців пов'язане з формуванням конкурентоспроможних випускників, адекватних вимогам ринку праці, тобто, роботодавцям.

Мета статті. Фахова підготовка сучасних конкурентоспроможних менеджерів обов'язково повинна враховувати зміни у суспільному розвитку. Йдеться про появу нової економічної системи – економіки знань, яка розкриває нову роль та місце особистості у сучасному суспільстві [2]. О.Білорус зазначає, що сьогодні в Україні та й в усьому світі спостерігається перехід глобалізації «зі сфери фінансів та економіки у сферу соціальну та гуманітарну» [1, с.69].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема підготовки менеджерів нової формації набуває особливого значення і в контексті розвитку особистості в період розвитку національної освіти на основі людиноцентризму, яка сьогодні висвітлюється у філософській школі

В. Г. Кремiня [9; 10]. Проблемами фахової пiдготовки сучасних управлiнцiв займалися багато дослiдникiв: М. О. Бесiєдiн, В. М. Нагаєв, М. В. Туленков, Т. П. Яхно, I. А. Лапшина. В той же час аналiз наукових праць показує, що не достатньо висвiтленi питання якостi пiдготовки фахiвцiв з позицiй потреб ринку працi, тобто, конкурентоспроможностi. Саме це обумовило мету статтi, яка полягає у висвiтленнi технологiчних аспектiв формування конкурентоспроможних випускникiв ВНЗ спецiальностi «Менеджмент органiзацiї».

Виклад основного матерiалу. Сутнiсть iнновацiйного пiдходу розглядається з позицiй пiдготовки фахiвцiв вiдповiдно до паспорту компетенцiй, який розробляється за допомогою опитування роботодавцiв через спецiальнi анкети. Паспорт компетенцiй мiстить три складовi: важливи професiйно-особистiснi якостi, актуальнi знання та актуальнi вмiння, якi сьогоднi потрiбнi на практицi i вибiр яких залежить вiд думки роботодавцiв.

Взагалi модель пiдготовки конкурентоспроможних випускникiв має такий вигляд (рис. 1).

Таким чином, реалiзацiєю моделi стає опитування абiтурiєнтiв на основi експрес-самооцiнки (iншої iнформацiї про них немає, бо нiхто сьогоднi не переймається проблемою самопiзнання учнем свого «Я») дає деяку iнформацiю про наявнiсть тих чи iнших професiйно-особистiсних якостей, якi знадобляться їм для самореалiзацiї у обранiй спецiальностi у подальшiй трудовiй дiяльностi. Але критичний аналiз результатiв проведення експерименту показав, в першу чергу, неструктурованiсть професiйно-особистiсних якостей i неможливість потiм перейти абiтурiєнту до системного самовдосконалення у процесi навчання у випадку недостатностi параметрiв.

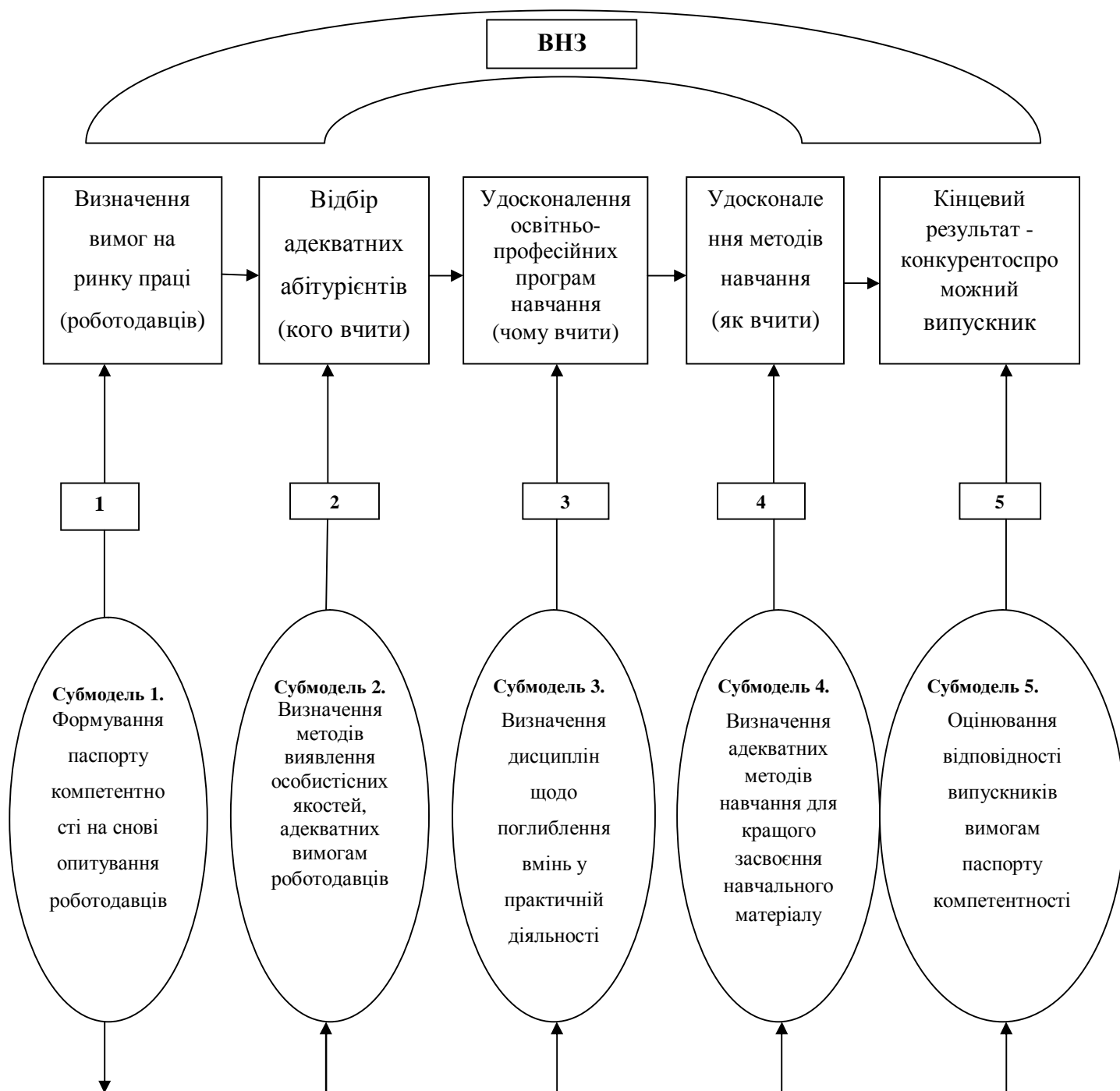


Рис.1. Структурно-функціональна модель здійснення підготовки конкурентоздатних випускників вищого навчального закладу

В зв'язку з цим, більш детальне вивчення питання дозволило виявити два рівні необхідних професійно-особистісних якостей. Перший рівень – обов'язкові (базові), найнижчий рівень наявності яких у абітурієнта може

дати змогу більш менш успішно виконувати в майбутньому свої посадові обов'язки.

Отже, в зв'язку з необхідністю реалізації компетентісного підходу до розвитку освіти в Україні в практичній діяльності навчальних закладів, автор вносить наступні пропозиції з перспективного поширення напрямків застосування оцінки професійно-особистісних якостей менеджера в системі освіти: навчати конкретної спеціальності потрібно тільки тих, хто зможе застосувати одержані знання на практиці, хто за своїми професійно-особистісними якостями – в більшій чи меншій мірі – але відповідає необхідним вимогам.

Але продовженням реалізації цього напрямку є концентрація всієї уваги на тому, «чому вчити» і «як вчити» студентів. А тим, хто є носієм одержаних знань, потрібно розуміння того факту, що від цього багато залежить, і як ці знання будуть втілені у життя, зокрема в сфері трудової діяльності.

В цьому напрямку можна виділити три конкретні шляхи підвищення якості підготовки ефективних менеджерів: нормативну, технологічну та ітогову.

Ця тріада шляхів підвищення якості підготовки ефективних менеджерів включає наступні складові.

Перша – це нормативна, яка пов'язана з внесенням відповідних змін в освітні стандарти, зокрема в освітньо-кваліфікаційну характеристику (ОКХ) підготовки менеджерів організації.

Друга складова – технологічна. Мова йде про застосування у навчальному процесі вищих навчальних закладів розробленої автором моделі організаційно-педагогічної діяльності з формування конкурентоспроможних управлінців (менеджерів).

Третя складова – ітогова, яка пов'язана з впливом результатів проведення оцінки професійно-особистісних якостей абітурієнтів та рівня конкурентоспроможності випускників на зміни як в особистісній поведінці

студентів, так і в навчально-виховній підготовці майбутніх менеджерів, а також у діяльність органів управління освітою на різних її ступенях.

Таким чином, в діючих умовах набору абітурієнтів з'являється необхідність якимось чином допомогти (сприяти) їм у визначенні своїх якостей та здібностей до обраної професії, маючи на увазі, що на виході потрібно випускати конкурентоздатних на ринку праці фахівців, необхідних роботодавцю.

Таке психологічне тестування не важко організувати у ВНЗ при вирішенні завдання *кого* вчити, бо саме вони несуть відповідальність за кінцевий результат своєї діяльності. При цьому потрібно мати на увазі, що сьогодні результати цього тестування мають, в основному, рекомендаційний характер.

Заключний шлях підвищення якості підготовки майбутніх менеджерів саме у ВНЗ пов'язаний із діагностикою гіпотетичної адекватності абітурієнтів обраній професії менеджера і конкурентоспроможності фахівців.

Таким чином, підготовку конкурентоспроможного випускника потрібно здійснювати у контексті реалізації компетентнісного підходу, кредо якого: навчати «Того», «Тому» і «Так», щоб одержані знання та вміння були успішно використані на практиці у трудовій діяльності.

Розроблені автором анкети для виявлення професійно-особистісних якостей та актуальних знань та вмінь дають змогу роботодавцям одержати інформацію, яка складає зміст макету паспорту посади. Останній стає, в авторському тлумаченні конкурентоспроможності, ключовою складовою управління якістю підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ. Він є інструментом, який дає змогу визначити належний рівень випускників у порівнянні з вимогами роботодавців.

Роль макету паспорту професії дуже важлива під час реалізації компетентнісного підходу відповідно до принципової схеми управління якістю підготовки майбутніх менеджерів організації, конкурентоспроможних на ринку праці. Зокрема, обробка 167 анкет дає інформацію про необхідні

професійно-особистісні якості. Це дозволяє почати реалізацію компетентісного підходу вже на стадії 'Кого' вчити, тобто починаючи з абітурієнтів, за певною технологією.

Наприклад, аналіз одержаної від 167 роботодавців інформації дав змогу розставити пріоритети і визначити дві групи якостей: необхідні (базисні) професійно-особистісні якості (відсутність яких чи слабовираженість заздалегідь обумовлює нездатність застосувати з користю отримані знання на практиці) і ті, наявність яких буде сприяти успішній діяльності ефективного менеджера. Вдалося визначити, що до базисних якостей належать лідерські, організаційні здібності, комунікативні. До другої групи відносяться креативність, стресостійкість, впевненість в собі, повага до інших. Це дозволило зробити двоступеневу модель оцінки професійно-особистісних якостей менеджера з використанням кваліметричних вимірювань.

Експериментальна перевірка цієї моделі здійснювалася в Університеті менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України (УМО НАПН) в інституті менеджменту та психології на стадії оцінки абітурієнтів на їх відповідність до обраної професії. Потрібно пам'ятати, що вже на цьому етапі ми можемо рекомендувати молодій людині обрати іншу спеціальність або відвідувати корегуючі курси.

Аналіз 167 анкет щодо виявлення актуальних знань та вмінь, які на погляд роботодавців, сьогодні є необхідними, дозволив визначити їх пріоритетність. Зокрема, таких напрямків визначилося три.

Перший напрямок. У 125 анкетах з 167 (75%) висловлено побажання, щоб фахівці-менеджери вміли заохочувати персонал до активної результативної праці різними методами, а не тільки економічними.

Серед цих 125 роботодавців більше половини висловили думку про необхідність мати вміння будувати постійно діючу систему мотивації персоналу, яка б була прозорою та зрозумілою усім (і працівникам, і адміністрації), а також привабливою як до роботодавця, так і для працівників

в сенсі посилення соціального партнерства між адміністрацією та працівником.

Таким чином, за вимогами роботодавців, потрібно навчити майбутніх менеджерів вміню будувати систему постійно діючої мотивації, яка була б сприятлива як для роботодавців, так і для працівників. Дійсно, потрібно мати на увазі, що звичайний роботодавець не може витратити великі гроші в якості матеріальних важелів впливу на трудову поведінку працівників. Це стає бар'єром на шляху до соціального партнерства та об'єднання інтересів обох сторін.

Отже, перший напрям удосконалення програми навчання майбутніх менеджерів організації відповідно до вимог роботодавців пов'язаний із вмінням налагодити системну мотивацію персоналу з урахуванням мотиваційних потреб працівника. Тобто, гіпотетично така навчальна дисципліна може мати назву «Цілеорієнтована мотивація: мотиваційний моніторинг».

Другий напрям удосконалення підготовки менеджерів, на який звернули увагу біля 55% опитаних роботодавців – це необхідність вміти організувати командні дії працівників. Тобто, вміння формувати такий колектив, який здатний на принципах самоорганізації досягти високих кінцевих результатів, стає, на погляд роботодавців, одним з найважливіших завдань з підготовки конкурентоспроможних менеджерів у вищих навчальних закладах.

Сьогодні у науковій літературі все більше поширюється обґрунтування переваг синергетичного підходу до вивчення соціальних явищ взагалі і управління складними соціальними об'єктами зокрема. В цьому контексті такого великого значення набуває вміння керувати персоналом на синергетичній основі, тобто з урахуванням переваг синергізму. Це означає, що можна рекомендувати у варіативну частину навчального плану з підготовки магістрів спеціальності «менеджер організації» дисципліну, яка б

гіпотетично мала назву «Управління персоналом з використанням переваг синергізму».

Третій пов'язаний з тим, що сьогодні менеджери не вміють оцінювати результати роботи персоналу, їх професійно-особистісні якості, рейтингові показники їх розвитку та інше. Це обумовило необхідність включення у варіативну частину навчального плану дисципліну «Методи кваліметричної оцінки».

Дуже важливим є ще один напрям підготовки конкурентоздатного фахівця з використанням компетентісного підходу. Мова йде про методи навчання, тобто – «як вчити».

Не заперечним є той факт, що оптимально організований навчальний процес є запорукою успішної підготовки такого фахівця. Провідна роль у цьому віддається активним методам навчання, які активізують процеси самоосвіти, активність мислення, тобто роблять зі студента активного здобувача знань.

Концептуальні основи 'активного навчання' було закладено на початку ХХ століття Д. Дьюї, американським філософом, та отримали подальший розвиток у роботах Ю. Бабанського, Л. Виготського, В. Давидова.

Так звані 'методи активного навчання', особливо ігрові, дозволяють об'єднати сучасні методичні розробки та конкретну виробничу практику, забезпечуючи активну пізнавальну діяльність студентів. Що ж це за методи? Дидакт А. Смолкін під такими методами має на увазі засоби активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, які спонукають їх до активної розумової та практичної діяльності в процесі оволодіння матеріалом, коли активним є не тільки викладач, а й студент [7]. Як сукупність заходів, які спрямовано на можливість навчити мислити перспективно, визначає активні методи навчання О. Шувалова, російська дослідниця. Вона говорить про те, що потрібно поставити наголос на необхідності вироблення у студента потреби у знаннях та особисту зацікавленість у результатах роботи, власний творчий підхід до вирішення поставлених задач [8]. Такі методи навчання

дають змогу активно сприймати навчальний матеріал, розвивають уміння та навички самостійного розв'язування проблемних питань.

Серед новітніх засобів та методів навчання науковці виділяють ділові, психолого-економічні, інтелектуальні тренінги, ділові ігри, коучинг-тренінги для набуття нових якостей та вмінь, мозковий штурм, ігри для згуртовування колективу, моделювання нестандартних та конфліктних ситуацій. А також такі інтерактивні методи, як метод кейсу, рольові та ділові ігри.

Особливість апробаційно-експериментального періоду при проведенні даних досліджень полягає в тому, що він розпочався ще у 2006 році, коли розроблялися макети анкет для роботодавців та анкета для абітурієнтів для виявлення професійно-особистісних якостей менеджера. Протягом 2006-2010 років йшла апробація та поступове удосконалення анкет за допомогою роботодавців, а також обробки результатів опитування абітурієнтів, що дозволило визначити професійно-особистісні якості базового та допоміжного рівнів у 165 абітурієнтів.

З 2011 року почався експеримент з включення нових дисциплін у навчальні плани групи 1, зокрема «Мотиваційний моніторинг в організаціях: цілеорієнтована мотивація», «Методи кваліметричної оцінки» та «Синергетика в управлінні персоналом».

У повному обсязі експеримент було здійснено в Університеті менеджменту освіти (УМО) Національної академії педагогічних наук, зокрема – Інституті менеджменту та психології, а фрагментарно – у МАУП (інститут менеджменту та бізнесу), Національному Аграрному університеті.

Згідно наказу 01/01/321 від 26 жовтня 2010 року в експерименті було задіяно 1 групу з 29 студентів та три групи для порівняння, тобто у 2011 році в УМО підготовка менеджерів магістерського рівня проводилася у чотирьох групах. Отже, одна з чотирьох груп (зокрема, МОБМ 11-Г-1 (менеджер організації на базі ОКР «Бакалавр» рівень підготовки «Магістр»). була включена до експерименту, а у трьох інших підготовка йшла традиційним шляхом. Послідовність (алгоритм) проведення експерименту представлено

на рис. 2. Першим кроком є формування організаційних передумов його здійснення у навчальному закладі.

Експеримент був продовжений у 2012 році. Так, зі спеціальності «менеджер організації» у 2012 році підготовка фахівців магістерського рівня здійснювалася у чотирьох групах: МОБМ-12-Г-1; МОБМ-12-Г-2; МОБМ-12-Г-3; МОБМ-12-Г-5. Згідно наказу УМО №01-01 від 04.09.12 до експерименту було включено групу МОБМ-12-Г-1. Таким чином, протягом 2011 – 2012 років менеджерів магістерського рівня готували у восьми групах, дві з яких були експериментальні, тобто з включенням нових модулів при навчанні. В інших групах підготовка йшла традиційним шляхом.

У всіх восьми групах (165 студентів) здійснювалася як оцінка наявності професійно-особистісних якостей у абітурієнтів, так і відповідність випускників параметрам паспорту компетенцій.

Отже, результати експерименту визначалися у порівнянні всіх без винятку випускників (точніше – фактичних показників їх досягнень) з макетом паспорту компетенцій менеджера, адекватного вимогам ринку праці (макет розроблявся за допомогою роботодавців).

Процедура експерименту починалася з опитування всіх без виключення абітурієнтів набору 2011 за допомогою методики, розробленої автором. Стрижнем цієї методики є анкета для самооцінки професійно-особистісних якостей (ПОЯ), адекватних обраній професії менеджера. Аналогічно було проведено опитування при формуванні четвертої групи набору 2012 року (нагадуємо, що лише одна група з чотирьох була експериментальною). Кваліметрична основа виявлення ПОЯ кожного абітурієнта дає змогу дати кількісну оцінку наявності цих якостей у кожної особистості.

У табл. 3 наведено кінцеві результати такого опитування абітурієнтів у 2011 році. Відокремленою строкою у нижній частині таблиці, відповідно по групах 0.53, 0.50, 0.49, 0.52. Останній показник характеризує середній показник наявності якостей у абітурієнтів експериментальної групи.



Рис. 2. Алгоритм проведення експерименту з оцінки рівня конкурентоспроможності випускників ВНЗ

Процес виявлення професійно-особистісних якостей здійснювався також на етапі закінчення навчання, тобто, у випускників. Середні показники

у кваліметричному вимірі за відповідними групами мають такі значення: 0.55; 0.53; 0.52 і, нарешті, 0.60 – в експериментальній групі.

Маючи такі показники, можна зробити наступні висновки:

- по-перше, показники наявності професійно-особистісних якостей у абітурієнтів усіх чотирьох груп (включаючи експериментальну) орієнтовно однакові, тобто мало відрізняються одне від одного;
- по-друге, всі вони значно відрізняються від параметрів макету паспорту компетентностей (0.80);
- по-третє, за роки навчання показники у випускників у порівнянні з абітурієнтами підвищилися, особливо в експериментальній групі.

Таким чином, можна стверджувати, що середні показники наявності професійно-особистісних якостей у випускників помітно підвищилися, але все ще значно відстають (на – 0.20) від відповідного параметру макету паспорту компетентностей менеджера.

Таблиця 1

Оцінка конкурентоспроможності випускників з менеджмента за результатами констатуючого та формуючого експериментів у 2011 році

Акцентовані параметри паспорту компетенцій менеджера організації	Середні комплексні показники (по групах) конкурентоспроможності випускників								Порівняння результатів експериментальної та неекспериментальної груп
	Результати констатуючого експерименту порівняно з параметрами паспорту компетенцій (0.80)				Результати формуючого експерименту				
	МОБМ-11-Г-2		МОБМ-11-Г-3		МОБМ-11-Г-5		МОБМ-11-Г-1		
Знання (0.80)	0.56 -0.24		0.51 -0.29		0.58 -0.22		0.79 -0.01		-0.14; -0.19; -0.12;
Вміння(0.80)	0.48 -0.32		0.45 -0.35		0.49 -0.31		0.75 -0.05		-0.27; -0.30; -0.26;
Професійно-особистісні якості (0.80)	<u>абіту</u> <u>рієнт</u> 0.53 -0.27	0.55 -0.25	<u>абіту</u> <u>рієнт</u> 0.50 -0.30	0.53 -0.27	<u>абітур</u> <u>ієнт</u> 0.49 -0.31	0.52 -	<u>абітур</u> <u>ієнт</u> 0.52 -0.28	0.60 -0.20	-0.05; -0.07; -0.08;

Відносно параметрів «Знання» та «Вміння» можна відмітити, що тут динаміка показників в експериментальній групі значно краща. В той час, як в неекспериментальних групах позитивної тенденції практично не відзначається при великому відставанні від необхідних вимог роботодавців, в експериментальній групі становище значно краще як за показниками «Знання», так і за показниками «Вміння». Тобто, середні показники по групі практично досягли необхідного рівня параметрів паспорту компетенції (відповідно – 0.01 і 0.05 (див. Таб.1).

Таким чином, можна стверджувати, що розроблена методика підготовки конкурентоспроможних випускників на прикладі менеджерів організації є дієвим інструментом підвищення якості трудового потенціалу організації у ринкових умовах.

Висновки. Вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ економічного напрямку стає все конкретніше і загострюється з кожним роком з розвитком цивілізованих ринкових відносин і включенням України у систему Європейської та світової економіки.

Структурно-функціональна модель формування конкурентоспроможних випускників спеціальності «Менеджмент організації», яка запропонована автором, дозволяє наблизитися до вирішення цієї проблеми в контексті реалізації компетентісного підходу до розвитку освіти.

Прикладний характер цієї моделі, її практична значущість полягає в тому, що по своїй суті вона є діагностичною. По-перше, її використання дозволяє висвітлити інформацію про відповідність певної особистості обраній професії в інтересах самого студента, щоб бути корисним собі та роботодавцю в рамках ідеї людиноцентричного підходу. По-друге, дає інформацію про можливу необхідність внесення інноваційних змін в програму і технологію навчання, тобто дає імпульс до корегування «чому» і «як» навчати у зв'язку з вимогами ринку праці, який має тенденцію постійно змінюватися.

В цьому сенсі потрібно зараховувати на навчання в якості студентів не тільки за результатами вступних тестів, які визначають рівень знань, але й доповнити їх психологічним тестуванням для виявлення відповідних професійно-особистісних якостей (які рекомендовано включити до оновлених ОКХ).

Література:

1. Білорус О. Т. Економічна система глобалізму: монографія / О.Г.Білорус. – К.: КШУ, 2003. – 360с.
2. Економіка знань та її перспективи для України. Наукова доповідь. Інститут економічного прогнозування НАН України / За ред.. В. М. Гейця. – К.: ІЕП НАНУ, 2005. – 168с.
3. Шестакович Л. Н. Психологические условия развития профессионально-важных качеств в процессе обучения и труда // Автореф. диссертации канд. психол. наук.19.00.03 – психология труда; инженерная психология. – М., 1980 – 31с.
4. Кудрявцев Т. В., Шегурова В. Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. – 1983. – №2. – с.51-59.
5. Панасюк В. П. Школа и качество: выбор будущего – Сп.б.: КАРО, 2003, 384с. – (модернизация общего образования).
6. Ріктор Т. Л. Державні важелі формування елітного менеджера в системі освіти // економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал / Гол. ред. Федоренко В.Г. - №12. – 2007., с.69-72.
7. Смолкин А.М. / А.М.Смолкин. – М.: Высшая школа, 1991. – 176с.
8. Шувалова Е. В. Активные методы обучения и качество обучения студентов-психологов / Е. В. Шувалова // Территория науки. – 2006. – №1. – с. 107-112.
9. Кремень В. Г. Філософія національної ідеї. Людина. Освіта. Соціум. / Кремень Василь Григорович – К.: Грамота, 2007. – 576с.

10. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору / В. Г. Кремень. – К.: Педагогічна думка, 2009. – 520с.