

3. Нижник Н.Р. Системний підхід до організації державного управління / Навч посіб./ Н. Р. Нижник, О.А. Машков.-К.: УАДУ, 1998, 320с.

4.. Єдін О. Транспортна політика в Україні / О. Єдін, Ю. Цветов, Л. Соколов // Економіка України. – 2002. – № 1. – С. 24–34.

5. Технологическая платформа "Высокоскоростной интеллектуальный железнодорожный транспорт". Режим доступа: <http://rzd.ru/static/public/ru/>.

УДК: 378.14 -057-212

Пономарьова М.С.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НАВЧАННЯ ТА ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Постановка проблеми. Одним з визначальних елементів конкурентоспроможності економіки є якість освітньої системи, яка забезпечує розвиток інтелектуального потенціалу суспільства [1]. Організація сучасної професійної підготовки фахівців має помітний дисонанс з потребами ринку, що виявляється в процесі підготовки менеджерів. Водночас система професійної підготовки менеджерів повинна випереджати суспільно-економічний розвиток країни і потреби ринку [2].

Аналіз останніх досліджень. Сучасний ринок праці, як внутрішній, так і міжнародний, ставить свої вимоги до рівня підготовки менеджерського персоналу. Розвиток вітчизняної освітньої системи повинен відповідати вимогам Болонського процесу, що забезпечить кореляцію між вимогами ринку праці, попитом і рівнем знань спеціалістів [1].

У зв'язку з трансформаціями в суспільстві з'явилися нові методичні критерії відбору й оцінки менеджерів, які спростували критерії ідеологічні, з'явився суспільний запит на нову методичну підготовку менеджерів [2]. Питання навчання та підготовки менеджерів розглядали такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: Л.М. Гурч, Л. Володарська-Зола, З.М. Гоменюк, Е.П. Шейко, В.С. Пономаренко [1-8] та ін. Проте питання про навчання і пошук шляхів удосконалення методів підготовки є досить актуальними в умовах сучасного господарювання, що стало метою цього дослідження.

Метою статті є аналіз проблем і перспектив навчання та підготовки менеджерів, оцінка досвіду деяких зарубіжних країн світу і визначення напрямів для поліпшення професійної підготовки спеціалістів менеджерів аграрного профілю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації. Нова сучасна модель, що відображає збільшувану інтеграцію економічних і соціальних процесів, ставить перед менеджером також і соціальні завдання – забезпечення зайнятості, гуманізацію умов праці, розширення участі в управлінні [3].

Сучасний менеджер - це управлінець, який має певні комунікативні здібності, наділений владою, спроможний створити колектив, керувати ним, спрямувати його розвиток і сформувати організаційну культуру організації.

Ідеальний образ сучасного менеджера передбачає наявність у людини відповідних якостей і вмінь. Якості менеджера - це сукупність характеристик, зумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід [8].

В Україні забезпечено правове регулювання питань функціонування системи освіти, всіх її рівнів і підсистем, діяльності навчальних закладів різних типів і форм власності, організації різних форм навчання.

Так, під навчанням розуміється наполеглива праця, яка в із часом може відкрити необмежені можливості для особистісного розвитку, зокрема і в науковому полі [6].

Освіта має використовувати кращі досягнення науки, технологій та інновацій. Якісна реалізація принципів вдосконалення вищої освіти, адаптація її до суспільства, що постійно змінюється, дозволить піднятися на рівень усвідомлення нових, необхідних сучасній людині знань і умінь.

Як зазначає науковець Н.Г. Іванова, виховні заходи будуть достатньо ефективними лише за умови наявності у студентів таких мотивів, як бажання брати в них участь, інтерес до цих заходів. Необхідні також і певні умови для утворення вказаних мотивів. Такі умови можуть бути створені через установлення атмосфери співпраці між викладачами, кураторами навчальних груп, керівництвом навчальних закладів та студентами [3].

У свою чергу основною формою підготовки висококваліфікованих кадрів є виші, у яких відбувається залучення до науки й наукової творчості під керівництвом вчених. Особливо важливу роль у цьому відіграють університети, їх керівництво, університетська спільнота, які мають чималу самостійність і здійснюють свою політику.

Для сучасного менеджера важлива якісна фахова підготовка. Протягом навчання в ХНАУ ім. В.В. Докучаєва студенти вивчають майже 60 навчальних дисциплін. Цей перелік включає ряд як нормативних гуманітарних дисциплін, так і фундаментальних економічних дисциплін, що сприяє формуванню необхідних знань, умінь і навичок. Професійно орієнтовані дисципліни, спрямовані на професійну підготовку студентів та формування в них управлінського способу мислення. Це насамперед менеджмент, маркетинг, управління персоналом, операційний менеджмент, інноваційний менеджмент, управління проектами, конфліктологія, інвестиційний менеджмент, стратегічний менеджмент, методи й технологія прийняття управлінських рішень тощо.

Для прискорення процесу реформування системи освіти на виконання Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» затверджено надзвичайно важливі для розвитку освіти державні цільові програми, спрямовані на роботу з обдарованою молоддю, інформатизацію та комп'ютеризацію загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів, забезпечення таких закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін, упровадження інформаційних і комунікаційних технологій в освіті й науці тощо [6].

Останніми роками здійснено низку заходів щодо реалізації ідей і положень Національної доктрини розвитку освіти, щодо реформування освіти, підвищення її якості, доступності і конкурентоспроможності. Модернізовано зміст і вдосконалено організацію всіх ланок освіти, створено нові навчальні підручники, започатковано організацію інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами, запроваджують профільне навчання в старшій школі, вдосконалюють зовнішнє незалежне оцінювання навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів, триває забезпечення загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів сучасними навчальними комп'ютерними комплексами, підключення їх до мережі Інтернет, у вищій освіті впроваджують принципи Болонського процесу, кредитно-модульну систему навчання [6].

В більшості країн з розвинутою ринковою економікою прискорення науково-технічного прогресу в аграрному секторі економіки значною мірою зумовлене підвищенням кваліфікації робочої сили, особливо росту масштабів і якісного рівня підготовки кадрів вищої кваліфікації. У цей час ефективний розвиток кадрового потенціалу аграрного сектора набув особливого значення для досягнення стратегічних цілей науково-технічної політики в АПК у всіх розвинених країнах. У країнах з розвинутою економікою утворено нову концепцію вищої освіти, яка передбачає: розширення профілю спеціальної підготовки, збільшення бажання до постійного

підвищення та оновлення знань. Головне питання концепції - це поліпшення зв'язків між виробництвом і системою підготовки кадрів. Система освіти створювана впродовж багатьох років, на цьому етапі не забезпечує оволодіння спеціальностями, які виникають на виробництві.

У багатьох зарубіжних країнах освіта й підготовка кадрів є одним з найважливіших аспектів державної політики у сфері АПК. Напрямами цієї політики є:

- збільшення фінансування на розвиток освіти, а також на створення і розвиток найбільш важливих для підвищення економічного потенціалу країни форм підготовки кадрів;
- регулювання рівня зайнятості шляхом організації масового перенавчання і підвищення кваліфікації працівників;
- посилення робіт для прогнозування потреб у спеціалістах основних професій і визначення пріоритетних напрямів їх підготовки у зв'язку із зміною структури робочої сили;
- регулювання вибору професії молоддю шляхом розвитку системи професійної орієнтації;
- розробка загальних планів розвитку системи підготовки кадрів та включення цих планів у загальні економічні програми.

Найважливішим засобом забезпечення американської економіки аграрними кадрами є фінансування вишів. Мета державного і приватного фінансування вищої освіти в США - створити взаємопов'язану систему навчальних закладів, які готують спеціалістів різних рівнів кваліфікації згідно з потребами економіки. Україна посідає одне з перших місць серед країн світу за рівнем фінансування вищої освіти, виділяючи з бюджету понад 2 % ВВП щороку. Крім того, рівень приватного фінансування, тобто сплата за навчання студентами-контрактниками, в Україні те ж не відстає від світового і становить 0,7 % ВВП.

Більшість країн ввели систему освітніх кредитів для того, щоб істотно зменшити бюджетні витрати на вищу освіту і поступово перейти до фінансування вищих навчальних закладів в основному за рахунок плати за навчання. Так сталося в Австралії, Великобританії, Нідерландах, Новій Зеландії, США. Кредити студентам для сплати за навчання надають держава, вищі навчальні заклади, приватні організації. У двох останніх випадках, як правило, виступає гарантом повернення кредиту [9].

Система підготовки спеціалістів вищої кваліфікації в галузі сільського господарства в різних країнах доволі складна. За даними доктора Л.Ю. Шемятихіної, організація освітнього процесу в Російській Федерації спрямована на засвоєння професійних знань і умінь, пов'язаних з предметом управлінської праці. Різноманітність дисциплін навчального плану та інтенсивність їх освоєння, обмежена кількістю годин на вивчення не забезпечує застосування більшої частини знань у конкретних професійних ситуаціях, що є основою формування універсальних і професійних компетенцій у системі професійної освіти (які розвиваються і формуються під час здійснення професійної діяльності в галузевих організаціях стосовно до умов). Об'єднані професійні знання і вміння повинні мати професійні ситуації, імітовані освітніми технологіями. В умовах досциплінарного поділу це фактично неможливо, тому що необхідно інтегративне навчання за спеціальністю [11].

У таких країнах, як США і Франція професійні школи є основою професійної підготовки тоді, як у Німеччині та Англії в основі такої системи лежить навчання на сільськогосподарських підприємствах, яке доповнюють професійні школи.

Економічна ситуація спонукає сучасних менеджерів до виконання завдань, пов'язаних з вирішенням складних проблем у ситуаціях браку засобів або дефіциту часу. Тому специфіка їхньої праці вимагає вміння швидко приймати оптимальні рішення [2].

Майстерність менеджера - це сплав таланту і знань, що потребує постійного і наполегливого відточування.

Запровадження в програмі вищих навчальних закладів таких дисциплін, як: менеджмент, підприємництво, маркетинг, організація виробництва, операційний менеджмент, бізнес-планування, сприяє прискоренню і підвищенню якості підготовки молодих спеціалістів у сфері бізнесу і менеджменту в умовах господарювання.

Одним з напрямків удосконалення навчального процесу майбутніх менеджерів є активне застосування сучасних організаційних форм навчання, а саме тренінгу. Під час підготовки менеджерів слід орієнтуватися на вимоги ринку праці, що дозволить найбільш швидко адаптуватися до професійної діяльності [7].

Погоджуючись з думкою К.О. Яндоли, зауважимо, що особливістю застосування тренінгових технологій у підготовці менеджерів є їхнє сприяння активній участі студента у розвитку власних знань, формуванні фахових навичок та компетенцій [7].

Крім того, вони спонукають до творчої активності, що є дуже важливою вимогою до сучасних менеджерів; міжособистісної взаємодії студентів під час роботи в команді, що також є одним з факторів успішного виконання функцій менеджера; пошуку необхідної інформації та аналітичного мислення, що є складником успіху набуття навичок щодо прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності або недостатньої інформації, публічної презентації індивідуальних і колективних результатів.

Відомий учений В.С. Пономаренко обґрунтував необхідність об'єднати зусилля вітчизняної спільноти для вирішення системної проблеми підвищення якості освіти на базі перебудови всього науково-навчального процесу, навчати результативно використовувати нові знання у професійній і соціальній діяльності, синтезуючи їх, а також виховувати творчу самодостатню особистість [5].

Процес навчання і виховання повноцінного менеджера, здатного працювати в умовах ринкової економіки, дуже кропіткий і тривалий, особливо в нашій державі, де ще зберігається командно-адміністративний тип управління і відповідна йому культура. Вирішенню цієї проблеми сприяє вдосконалення форм навчання і перехід до його активних методів. Методи активного навчання відрізняються від традиційних примусовою активізацією мислення і поведінки студентів, постійною взаємодією викладача і студентів за допомогою прямих і зворотних зв'язків; підвищенням ступеня мотивації й емоційності для самостійного прийняття рішень студентами; залученням усіх студентів до активності фактично протягом усього навчального періоду.

Методи активного навчання можна реалізовувати під час проведення всіх традиційних видів занять: лекцій, семінарів, практичних і лабораторних, а також під час здійснення допомоги у виконанні курсових і дипломних проєктів, розрахунково-графічних робіт, підготовки студентів до участі в олімпіадах, науково-технічних конференціях і в науково-дослідній роботі.

В різних випадках вони можуть приймати різні форми і всі понукають студентів до тривалої активної діяльності, забезпечують надійний зв'язок між навчальною системою і навчальними.

Але досвід показує, що активізацію традиційних методів навчання лише частково вирішує проблему вдосконалення підготовки сучасного менеджера. На першому рівні набуття знань студента знайомлять з характеристикою об'єктів своєї галузі, на другому вчать вирішувати окремі практичні завдання, що пов'язані з побудовою і функціонуванням цих об'єктів. Зовсім відсутній третій рівень підготовки менеджера, який забезпечує набуття ним ще в межах університету навичок майбутньої професійної діяльності.

Складність набуття цих навичок пов'язана з тим, що така діяльність має колективний характер, тобто більшість реальних рішень менеджер має приймати у процесі взаємодії з нижчими та вищими керівниками, сумісниками, виконавцями, постачальниками, конкурентами й іншими особами, інтереси яких не завжди збігаються. Крім того, на виробництво впливає безліч чинників внутрішнього і зовнішнього

середовища, виникають непередбачені обставини, що призводить до планів щодо виробничого процесу.

Саме тому потрібне вміння швидко орієнтуватися в змінюваних обставинах, просуватись до поставлених підприємством цілей, ліквідуючи непередбачені відхилення від норми. Без такого вміння збільшується тривалість адаптації менеджера на виробництві, а рішення, які він приймає, далекі від оптимальних.

Такі навички майбутньої діяльності студенти набувають в університеті на імітаційних ігрових заняттях. Досвід проведення таких занять показує високу зацікавленість і активність присутніх. Імітаційні ігрові заняття відрізняються від традиційних тим, що вони відтворюють процеси передбачуваної виробничо-господарської діяльності: це і аналіз конкретних ситуацій та прийняття рішень відповідно до ситуації, яка склалася; ігрове проектування; і вирішення психологічних ситуацій тощо.

Професійна підготовка менеджерів повинна ставити за мету формування не лише системи знань, умінь і 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 комунікативного потенціалу, вміння працювати в складних умовах спільної діяльності, формування толерантності під час розв'язання конфліктних ситуацій та ін. [4].

Дистанційні технології стосовно окремої навчальної дисципліни реалізуються у вигляді персональних навчальних систем (ПНС). Неупереджена необхідність створення і впровадження персональних навчальних систем на базі дистанційних технологій зумовлена: нагальною потребою формування у студентів здатності самоменеджменту впродовж усього життя; переходом до навчальних планів нового покоління, де передбачене самостійне навчання з кожної дисципліни кінцевим результатом якого є виконання індивідуальних завдань з використанням сформованої здатності застосувати здобуті знання у своїй діяльності; необхідністю розширення можливості спілкування викладача зі студентом навіть у разі територіальної віддаленості.

Об'єктивними можливостями створення і впровадження персональних навчальних систем можна вважати: підключення до мережі Інтернет і корпоративної комп'ютерної мережі гуртожитків, читальних залів у бібліотеці, навчальних аудиторій; наявність програмного забезпечення, що дозволяє забезпечити дистанційну технологію навчання, на якій базуються персональні навчальні системи; наявність науково-педагогічних кадрів, які мають необхідну кваліфікацію у сфері ІТ-технологій для створення ПНС тощо.

Висновки. Так, поряд з перевагами і доцільністю впровадження методів активного навчання є і проблеми, які слід вирішити в стислі строки. По-перше, це створення в вишах і науково-дослідних інститутах творчих колективів, куди повинні увійти висококваліфіковані, талановиті, досвідчені, з високою інтуїцією вчені і спеціалісти, які можуть створити імітаційні ігри, наближені до фактичного сільськогосподарського виробництва. І по-друге, держава і приватні структури мають виділити кошти на організацію методичного і технічного забезпечення аспектів ігрового моделювання. Завдяки цьому можна сподіватися на широке втілення методів активного навчання в життя.

Аннотация

Проанализированы проблемы и перспективы обучения и подготовки менеджеров, дана оценка опыта некоторых зарубежных стран мира и определены направления для улучшения профессиональной подготовки специалистов менеджеров аграрного профиля.

Summary

In article the analysis of problems and prospects of training and preparation of managers is carried out, the estimation of experience of some foreign countries of the world is given and directions for improvement of vocational training of experts of managers of an agrarian profile are defined.

Список використаної літератури:

1. Гурч Л.М. Перспективи підготовки конкурентоспроможних менеджерів у контексті формування загальноєвропейського освітнього простору / Л.М. Гурч // Персонал. - 2006. - № 6. - С. 11-16.
2. Володарська-Зола Л. Професійне навчання менеджерів з урахуванням сучасних вимог ринку / Л. Володарська-Зола // Неперервна освіта: теорія і практика: наук.-метод.журн. - 2003. - Вип. 1. - С. 47-54.
3. Іванова Н.Г. Формування професійно важливих якостей - важлива умова успішного виховання / Н.Г. Іванова // Педагогічний дискурс. - 2012. - Вип. 12. - С. 163-165.
4. Шейко Е.П. Професійна підготовка менеджерів як фактор формування здатності до спільної управлінської діяльності / Е.П. Шейко // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. пр. - № 1 (21). - Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2009. - С. 245-251.
5. Пономаренко В.С. Проблеми підготовки компетентних економістів і менеджерів в Україні: монографія [Електронний ресурс] / В.С. Пономаренко: ХНЕУ. - Режим доступу: [http:// www/ competence.in.ua/](http://www/competence.in.ua/)
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України // Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 344/2013.
7. Яндола К.О. Застосування тренінгу при підготовці менеджерів у вищих навчальних закладах / К. О. Яндола // Економіка розвитку. - 2012. - № 1 (61). - С. 118-120.
8. Менеджер - професія нашого часу // Персонал плюс. - 2008. - № 32 (284).
9. Остудімова В.А. Зарубіжний досвід фінансового забезпечення вищої освіти [Електронний ресурс] / В.А. Остудімова. - Режим доступу: [http:// www /archive. nbuv. gov. ua/ portal/ natural/ nvnu/ misnarod_ vidnos/2009_4/R3/Ostudimova.pdf](http://www/archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/nvnu/misnarod_vidnos/2009_4/R3/Ostudimova.pdf)
10. Шемятихина Л.Ю. Проблемы профессионального обучения менеджеров в России и перспективы развития теории российского менеджмента / Л.Ю. Шемятихина // Современные наукоемкие технологии. - 2007. - № 11 - С. 64-67.
11. Шемятихина Л.Ю. Обеспечение качества профессиональной подготовки менеджеров: соотнесение российского и болгарского опыта // Качество жизни: вчера, сегодня, завтра. Актуальные проблемы вступления России в ВТО: науч. монография // под ред. Г.В. Астратовой; Л.Ю. Шемятихина, М.Н. Ушева Екатеринбург: Стратегия позитива, - 2012. - С. 515-526.

УДК: 331.108

Прохорчук С.В., Мухіна Т.Б.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Постановка проблеми. Актуальність теми полягає у тому що, персонал виступає: головною рушійною силою підприємства, яка виступає в якості трудових ресурсів і є одночасно сполучною ланкою між технічними та економічними чинниками виробничого процесу; особливим складом підприємства, організації, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Під управлінням персоналу розуміють сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо зв'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві чи установі. Сучасні концепції систем управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах