

Tetiana BURLAJENKO

prof., doc. dr, Uniwersytet Zarządzania Oświatą w Kijowie

<https://orcid.org/0000-0001-5734-4611>

Інноваційна модель якості освіти в контексті підготовки майбутніх менеджерів (технологічний вектор підготовки конкурентоспроможних випускників)

Ключові слова: менеджер, розвиток, підготовка, економічна компетентність, навички? технологія.

Постановка проблеми

Сьогодні роботодавцю як споживачу потрібен, насамперед, конкурентоспроможний фахівець, який здатен ефективно використовувати роботу в процесі своєї трудової діяльності.

Але знання і вміння застарівають, як і змінюються умови праці. Тоді, щоб бути завжди конкурентоспроможним, працівник має бути конкурентоздатним (тобто здатним завжди оновлювати знання і вміння та пристосовуватися до змінних відносин в різних соціумах).

Аналіз основних досліджень і публікацій, у яких започатковане розв'язання даної проблеми

Дух підприємництва притаманний усім або майже всім. Але не кожному вдається його розвинути, не кожний може ним скористатися. І далеко не кожний матиме підприємницький успіх. Характерними рисами підприємливої людини вважають спроможність побачити проблему; виявити ініціативу щодо її вирішення; прийняти рішення; не шкодувати своїх сил та ене-

ргії; сміливо йти на ризик; розуміти ринок та його розвиток; розробити власну стратегію і тактику; створити конкретну організацію; керувати людьми; впроваджувати нововведення; доводити проблему до остаточного вирішення і здобути підприємницький успіх.

У фундаментальній книзі М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі «Основи менеджменту» даються такі визначення менеджменту:

«Менеджмент – це уміння досягти поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей; діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль; не управління предметами, а організація і управління роботою людей; діяльність щодо знаходження найкращих способів досягнення цілей організації; наука управління; сукупність принципів, методів, засобів та форм управління з метою підвищення ефективної діяльності та збільшення прибутків».

Реалізацією завдань менеджменту на підприємствах і в організаціях займаються менеджери. Менеджери – це прошарок професіоналів-управлінців, головним завданням яких є координація і організація діяльності колективів на основі врахування об'єктивних законів та закономірностей економіки, соціології, психології, конфліктології тощо, тобто управління на науковій основі.

Незалежно від організації, в якій працюють менеджери, вони мусять оволодіти трьома головними типами навичок: технічними, комунікативними (навички спілкування), аналітичними. Практичне використання цих навичок змінюється залежно від рівня управління. Проте, оскільки менеджери досягають своєї мети (виконують поставлені завдання) в основному за допомогою інших людей, то на всіх рівнях управління не можна обійтися без комунікативних навичок. Аналітичні навички більшою мірою необхідні керівникам вищої ланки управління, а технічні навички здебільшого необхідні на нижчих рівнях ієрархії. Не виключено, що на початку кар'єри у менеджера може не бути деяких із перерахованих навичок, але їх необхідно змушені буде виробити згодом.

Таким чином, ринкова економіка жадає від менеджера: здатності керувати собою; розумних особистісних цінностей; чітких особистих цілей; постійного особистого зростання (розвитку); навичок рішення проблем; творчого підходу; здатності впливати на оточуючих; знання теорії управління; організаторських здібностей; здатності навчати підлеглих; здатності формувати і розвивати трудовий колектив.

Уміло використовуючи інформацію, час і людей, керівник забезпечує одержання результатів, що підвищують конкурентоспроможність бізнесу.

Мета статті полягає у визначенні інноваційної моделі якості освіти в контексті підготовки майбутніх менеджерів та технологія підготовки конкурентоспроможних випускників у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу

Сьогодні роботодавцю як споживачу потрібен, насамперед, конкурентоспроможний фахівець, який здатен ефективно використовувати роботу в процесі своєї трудової діяльності.

Але знання і вміння застарівають, як і змінюються умови праці. Тоді, щоб бути завжди конкурентоспроможним, працівник має бути конкурентоздатним (тобто здатним завжди оновлювати знання і вміння та пристосовуватися до змінних відносин в різних соціумах).

Підготовка конкурентоспроможних випускників у закладах вищої освіти (ЗВО) здійснюється на основі компетентнісного підходу, який продекларований Європейською асоціацією освіти. Сутність компетентнісного підходу міститься в тому, що вчити треба Того, Тому і Так, щоб одержані знання та вміння з користю використовувалися на практиці в процесі трудової діяльності.

Саме в цьому сенсі треба звернути особливу увагу на першу складову вищезазначеної тріади компетентнісного підходу. *Марне навчання Того, хто за своїми професійно-особистісними якостями не відповідає обраній професії. Це стосується всіх професій, але особливо тих, які мають великий вплив на долі багатьох людей. Ідеться про професії менеджера, вчителя та лікаря.*

Саме на прикладі підготовки менеджерів нижче фрагментарно розглядається технологія підготовки конкурентоспроможних випускників ЗВО.

Загальний підхід до підвищення якості вищої освіти через напрями підготовки конкурентоспроможного випускника представлено на рис. 1.

Реалізація цих напрямів підготовки конкурентоспроможних випускників у закладах професійної освіти здійснюється через низку взаємопов'язаних етапів технологічного характеру.

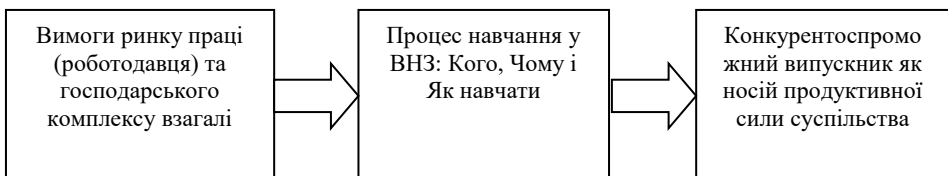


Рис. 1. Напрямки формування цінного кінцевого «продукту» діяльності закладів вищої освіти

При цьому «роботодавець» стає головною ланкою у процесі підготовки конкурентоспроможних випускників, починаючи з його участі у відборі «матеріалу» для такої підготовки ще на вході в ЗВО (рис. 2). Тобто, «вихід» диктує, яким чином реалізовувати компетентнісний підхід до підготовки конкурентоспроможних випускників.

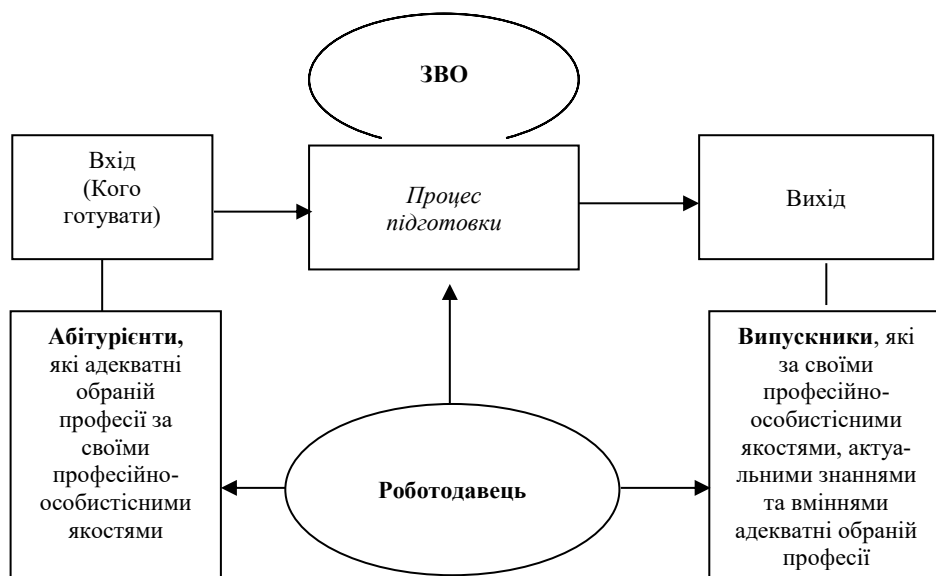


Рис. 2. Схема управління якістю підготовки конкурентоспроможних фахівців в ринкових умовах

Загалом, формування концептуальної моделі підготовки конкурентоспроможного випускника у ринкових умовах в контексті реалізації компетентного підходу здійснюється за етапами, які послідовно розкривають процес такої підготовки, починаючи з вимог ринку праці.

Таких етапів може бути декілька.

Перший етап пов'язаний з формуванням за допомогою роботодавців (через Державні центри зайнятості) паспорту компетентностей з кожної професії, який включає три обов'язкових складових: вимоги до професійно-особистісних якостей; вимоги до актуальних знань; вимоги до актуальних вмінь. Використання при цьому кваліметричних індексів дає змогу ці вимоги інтерпретувати кількісною мірою. Це надає паспорту компетентностей функції інструменту, який допомагає вимірювати відповідність кожного окремого випускника цьому документу. За своєю сутністю цей паспорт є чітким професійним стандартом.

Тобто йдеться нарешті, про можливість апіорного визначення рівня конкурентоспроможності випускників на ринку праці (маючи на увазі, що тільки практика вирішить це питання). Вже в найближчому майбутньому кожен ЗВО повинен мати паспорт компетентностей – професійний стандарт – за кожною спеціальністю, на яку він має ліцензію.

Другий етап пов'язаний з виявленням у абітурієнтів ЗВО професійно-особистісних якостей, які відповідають обраній спеціальності. Повторімо ще раз, що немає сенсу вчити тих, хто не зможе використовувати одержані

знання та вміння у своїй практичній діяльності з користю для роботодавця, себе самого (особистої самореалізації) та суспільства.

Третій етап пов'язаний з визначенням у ЗВО тих дисциплін з актуальних знань та вмінь, які повинні вивчати студенти, щоб бути вже сьогодні і завтра потрібні роботодавцям. Це дає можливість самореалізуватися майбутньому фахівцю в органічному поєднанні із самореалізацією роботодавця в інтересах суспільства (якщо останній орієнтований на забезпечення суспільних потреб через якісний продукт).

Четвертий етап пов'язаний з якістю проведення занять з погляду розвитку аналітично-пізнавальної активності студентів, пошуку різних засобів рефлексивного засвоєння студентами теоретично-фундаментальних та актуальних знань і вмінь (тобто з поступовою заміною репродуктивних методів навчання на активні, зокрема ігрові).

П'ятий етап пов'язаний з оцінкою кінцевих результатів діяльності ВНЗ через зіставлення досягнень кожного окремого випускника з параметрами паспорта компетентностей. *Індексний метод на основі кваліметричних вимірювань дає змогу вимірювати, нарешті, гіпотетичний рівень конкурентоспроможності кожного випускника.* Це означає, що з'являється можливість суттєво підвищити якість освіти через діяльність вищих навчальних закладів і зблизити інтереси ВНЗ з інтересами споживача – роботодавця і суспільства.

Наприклад, перші спроби розробки професійного стандарту підготовки конкурентоспроможних випускників-менеджерів в навчально-науковому інституті менеджменту і психології Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» здійснювалися шляхом опитуванням роботодавців за допомогою відповідних відділів Державних Центрів зайнятості за трьома анкетами. Перша анкета включала питання вимог роботодавців до професійно-особистісних якостей менеджерів, друга – до їхніх професійних знань, третя – до професійних вмінь. Усього було опитано 167 роботодавців. Саме одержана від них інформація дозволила виявити, насамперед, базові (а потім і бажані для успішної діяльності) професійно-особистісні якості з визначенням їх рівня у кваліметричному вимірі. Це дало поштовх для розробки кваліметричних моделей щодо оцінки цих якостей як у абітурієнтів, так і випускників. Крім того, зробило можливим розпочати процес реалізації компетентнісного підходу до підготовки фахівців саме з першої складової триади, а саме – «Кого вчити?».

Відповіді роботодавців на запитання анкети надали інформацію для групування вимог до актуальних знань та вмінь майбутніх менеджерів для забезпечення їхньої конкурентоспроможності.

У результаті всіх дій щодо виявлення вимог ринку праці до випускників ЗВО із спеціальності «Менеджер організацій» сформовано оригінальний стандарт – макет паспорта компетентностей менеджера (табл. 1). Саме цей

проект стандарту від роботодавця дає можливість достатньо чітко орієнтувати діяльність ЗВО на кінцевий результат, яким є конкурентоспроможний випускник (тобто той, досягнення якого наближаються до параметрів паспорта компетенцій). Це стає реальністю, якщо мати на увазі, що параметри паспорта компетентностей не тільки визначають цільові конкретні дії учасників навчального процесу, а й стають інструментом оцінки рівня конкурентоспроможності випускників.

Таблиця 1. Макет паспорта компетентностей менеджера (професійного стандарту) організації

Параметри макета паспорта компетенцій	Необхідний рівень у кваліметричному вимірі
1	2
<i>I. Основні професійно-особистісні якості</i>	<i>ступінь наявності</i>
1. Лідерські	0.8–1.0
2. Організаційні базові якості	0.8–1.0
3. Комунікативні	0.9–1.0
4. Стресостійкість бажані якості	0.7–1.0
5. Креативність для	0.8–1.0
6. Впевненість у собі забезпечення	0.9–1.0
7. Толерантність успіху	0.9–1.0
<i>II. Актуальні знання</i>	<i>Ступінь засвоєння</i>
1. Методів стимулювання працівників (окрім матеріальних стимулів)	0.8–1.0
2. Системної (постійної) мотивації персоналу	0.7–1.0
3. Мистецтва партнерського спілкування у підрозділі	0.7–1.0
4. Методів активізації діяльності працівників на основі змагання	0.9–1.0
5. Методів об'єктивної (в очах працівників) оцінки результатів праці	0.8–1.0
6. Методів відбору персоналу на основі об'єктивної оцінки	0.8–1.0
7. Методів розподілу цільових обов'язків між працівниками	0.9–1.0
8. Методів формування командної праці у підрозділах та організації в цілому	0.8–1.0
9. Методів створення творчого клімату у колективі	0.8–1.0
10. Методів спонукання до активної праці без участі керівника	0.8–1.0
11. Методів самоорганізації колективу	0.8–1.0
1	2
12. Методів формування атмосфери партнерства в організації	0.7–1.0
13. Методів управління персоналом в кризових умовах	0.8–1.0
14. Методів пристосування до змін у зовнішньому середовищі	0.8–1.0
15. Методів організації цільового управління (за цілями та результатами) організацією	0.8–1.0
16. Кон'юнктури ринку товарів та праці	0.7–1.0

Таблиця 1. Макет паспорта компетентностей менеджера...

Параметри макета паспорта компетенцій	Необхідний рівень у кваліметричному вимірі
17. Методів максимального використання трудового потенціалу підрозділу, організації	0.8–1.0
	<i>сер.0.80</i>
<i>III. Актуальні вміння</i>	<i>Ступінь застосування</i>
1. Знаходити взаєморозуміння з підлеглими	0.9–1.0
2. Визначати кінцеві результати діяльності підрозділу, організації	0.8–1.0
3. Визначати результати діяльності кожного підлеглого	0.8–1.0
4. Об'єктивно оцінювати результати діяльності працівників	0.8–1.0
5. Визначати роль працівника у діяльності підрозділу	0.8–1.0
6. Прищеплювати працівникам інтерес до економії робочого часу	0.9–1.0
7. Наводити виконавчу дисципліну у підрозділі	0.9–1.0
8. Організовувати системну дієву мотивацію персоналу	0.8–1.0
9. Визначати мотиваційні потреби працівників	0.7–1.0
10. Визначати необхідні стимули до активної праці	0.8–1.0
11. Виявляти потрібні та формувати відповідні умови праці	0.8–1.0
12. Створювати атмосферу взаємодопомоги у групі, підрозділі	0.9–1.0
13. Сприяти максимальному використанню сильних сторін кожного працівника	0.7–1.0
14. Оцінювати професійно-особистісні якості працівників	0.8–1.0
15. Формувати команду для досягнення загальних цілей	0.7–1.0
	<i>сер.0.80</i>

Таким чином, формування концептуальної (загальнотеоретичної, смислової) моделі оцінки конкурентоспроможності випускників ЗВО починається зі структурування професійного стандарту – паспорта компетентностей залежно від спеціальності, що гарантує зв'язок навчання з вимогами ринку праці. У даному прикладі йдеться про спеціальність «Менеджмент організації».

Автори (Дмитренко Г.А., Ануфрієва О.Л., Бурлаєнко Т.І., Діденко М.С.) є прихильниками погляду на ключовий характер професійно-особистісних якостей у процесі підготовки фахівців. Мається на увазі, що навчити, в принципі, можна будь-кого (хто має розвинену пізнавальну активність), але застосувати на практиці здобуті знання з користю для себе та одночасно роботодавця можуть лише ті, хто має для цього відповідні якості та здібності.

Ключовими якостями менеджера ХХІ сторіччя повинні бути здатність динамічно входити у справу, швидко формувати команду. Ефективний менеджер майбутнього все більше налаштований на реалізацію проектів, для

чого потрібно забезпечувати загальну високу мобільність своїх співробітників та швидкий перехід від одного проекту до іншого. Тобто, це людина, яка повинна вміти управляти змінами, а тому є креативною.

Вже в найближчому майбутньому великого значення набуде управління відносинами. Менеджерів потрібно буде відбирати, передусім, за наявністю у них відповідних управлінських здібностей, а не тільки одних технічних чи вузькоспеціальних знань.

Ефективність навчання менеджменту з позицій роботодавця оцінюється ступенем впливу здобутих знань на роботу менеджерів та на їхній внесок у розвиток фірми. Роботодавцям потрібна впевненість у тому, що менеджери, які пройшли курс навчання у ЗВО, здатні показати конкретні результати – підвищити продуктивність праці співробітників, зменшити плинність кадрів і, як наслідок, отримати вищі прибутки для організації та інше.

У підготовці менеджерів (спеціальність «менеджмент організації») сьогодні приділяється особлива увага безлічі дисциплін, які розширюють загальний кругозір, які дають високу економічну ерудицію та загальну фундаментальну підготовку. Це важливо з погляду господарського комплексу та суспільства в цілому.

Але у здобувачів вищої освіти, які мріють стати ефективними, конкурентоспроможними менеджерами, повинні бути, окрім міцних фундаментальних знань, ще й актуальні знання і вміння, а також значущі (базові) ділові й особистісні якості, без яких вони взагалі не зможуть відбутися як менеджери, чи бути ефективними.

Ось чому сьогодні вкрай потрібні технології виявлення у абітурієнтів базисних професійно-особистісних якостей, які повинні бути у студента, щоб він відповідав специфічній посаді менеджера. Йдеться про основні якості, які притаманні ефективному менеджеру.

Ідея допомогти молодій людині в пошуку адекватної їй професії не відрізняється особливою новизною, бо певна система профорієнтації існувала у сфері освіти ще за радянських часів.

Однак, ця система базувалася в основному на використанні принципу – сподобається чи не сподобається самому учню та чи інша професія після попереднього ознайомлення зі змістом трудової діяльності. Але це є недостатнім для успішного вибору.

Але поки такої зміни не настало, можна задіяти оперативний експрес-метод оцінки адекватності абітурієнтів обраній професії менеджера за допомогою певної технології.

Технологія такої оцінки включає в себе процес виявлення у абітурієнтів адекватних професійно-особистісних якостей за допомогою комплексу оціночних моделей на кваліметричній основі через опитування самих абітурієнтів. Це дає змогу виявити орієнтовний рівень наявності у абітурієнтів відповідних якостей завдяки самооцінці. У процесі подальшого навчання ця

оцінка одержує уточнення і стає більш об'єктивною на стадії випуску з ЗВО.

Щоб бути менеджером, потрібно обов'язково мати певні здібності та професійно-особистісні якості до управлінської діяльності. Тобто здатність бачити перспективу, мати аналітичні здібності та цілеспрямованість у досягненні цілей, швидко розуміти сутність проблеми та рішуче ухвалювати рішення, вміти переконувати людей, мати харизму, щоб повести людей за собою та інше.

Таким чином, ідеться про лідерські якості людини. Дійсно, не маючи лідерських якостей неможливо керувати організацією чи її осередками, досягаючи цілей за допомогою інших людей. Нижче у формі 1 наведено макет оцінювальної моделі лідерських та інших якостей абітурієнта з використанням кваліметрії, зокрема, факторно-критеріального моделювання на кваліметричній основі.

«Комунікабельність» припускає вміння спілкуватися з людьми та знаходити взаєморозуміння через: виявлення поваги до їхніх позицій; здібності слухати та чути; вміння підтримувати розмову; прагнення бути некатегоричним у судженнях на базі демонстрації глибокої поваги до співрозмовника (підлеглих) як особистості.

Під поняттям «організаційні здібності» розуміють вміння виділити головне з великої кількості другорядного, вміння ставити цілі та цінувати час, вміння планувати та контролювати роботу, високий рівень відповідальності за роботу, вміння розставити працівників за здібностями.

Щоб не витратити марно час на розкриття сутності якостей, що забезпечують успішну діяльність менеджера (тобто допоміжних), вони наведені в анкеті – форма 1.

Форма 1.

АНКЕТА

виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів напряму підготовки «Менеджмент» на основі самооцінки

Складові професійно-особистісних якостей менеджера	Критерії прояву якостей					Оцінка
	Завжди (дуже часто) 1,0	Достатньо часто 0,75	Інколи 0,5	Рідко 0,25	Ніколи 0,0	
Здатність вести за собою оточуючих						
Здатність переконувати завдяки логіці						
Здатність швидко ухвалювати правильні рішення						

Складові професійно-особистісних якостей менеджера	Критерії прояву якостей					Оцінка
	Завжди (дуже часто) 1,0	Достатньо часто 0,75	Інколи 0,5	Рідко 0,25	Ніколи 0,0	
Наявність цілеспрямованості (постійний рух у напрямі досягнення цілі)						
Наявність вольових якостей (через подолання себе)						
Уміння розуміти співбесідника						
Уміння бути некатегоричним під час спілкування						
Уміння слухати						
Уміння підтримати розмову						
Уміння почати розмову						
Вироблення стратегії досягнення цілей						
Ефективне використання часу						
Енергійність, ініціативність, рішучість у досягненні цілей						
Прагнення до удосконалення себе та організації						
Уміння розставляти пріоритети						
Увага до підлеглих						
Рахується з думкою інших						
Чи своєчасно Ви з'являєтесь на зустрічі						
Уміння бачити в іншій людині особистість						
Терпляче ставлення до інших						
Уміння оригінально мислити						
Уміння творчо підходити до вирішення проблем						
Ви із задоволенням виконуєте організацію всіляких заходів для своїх колег						

Складові професійно-особистісних якостей менеджера	Критерії прояву якостей					Оцінка
	Завжди (дуже часто) 1,0	Достатньо часто 0,75	Інколи 0,5	Рідко 0,25	Ніколи 0,0	
Перенесення минулого досвіду для виконання нових завдань						
Ухвалення нестандартних рішень						
Чи турбує вас почуття образи						
Я часто знаходжусь в напрузі						
Мене хвилюють можливі неприємності						
Я сприймаю все «близько до серця»						
Всілякі дрібниці відволікають мене і хвилюють						
Чи можете ви виступити з пропозицією перед іншими?						
Чи легко вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?						
Чи легко вам освоїтись у новому колективі?						
Чи берете ви ініціативу на себе у вирішенні важливих проблем?						
Чи здатні ви взяти на себе відповідальність						

Ця анкета розроблена для опитування абітурієнтів. Вона має ту особливість, що в неї не визначено, які саме якості виявляються при відповідях на ствердження: лідерські, комунікабельність, креативність та інше. Це зроблено спеціально на стадії опитування, щоб на самооцінку не впливало емоційне сприйняття рівня наявності якостей. На стадії аналізу результатів самооцінки кожного абітурієнта їм роз'яснялося, що: перша складова – це лідерство; друга – комунікабельність; третя – організаційні здібності; четверта – толерантність; п'ята – креативність; шоста – стресостійкість (оцінка навпаки: високий індекс – це низька стресостійкість); сьома – впевненість в собі.

Вперше у 2012 році групі абітурієнтів чисельністю 19 осіб після завершення тестування для визначення наявності певних знань, було запропоновано відповісти на питання анкети (див. форму 1.). Ідеться про виявлення

суджень самих абітурієнтів про наявність у них тих чи інших професійно-особистісних якостей, як базових, так і допоміжних. Зрозуміло, що самооцінка не завжди об'єктивна, але орієнтовну інформацію вона надає. Крім того, вже сама по собі самооцінка змушує абітурієнтів замислитися над своїм «Я» та наблизитися (через самовдосконалення) до своєї майбутньої професії

Результати аналізу відповідей завершувалися визначенням індексів наявності базових і допоміжних якостей у кожного абітурієнта. Це визивало у них великий інтерес в контексті самопізнання власного «Я». Але для зачислення на навчання ця інформація не враховувалася. Втім для деяких з них невисокі індекси дали імпульс для самовдосконалення.

Після першого вдалого експерименту 2012 року таке опитування абітурієнтів стали здійснювати постійно в процесі прийому на навчання в Університету менеджменту освіти.

Потрібно мати на увазі, що саме ЗВО повинні відповідати за якість свого цінного суспільно-корисного кінцевого результату – конкурентоспроможного випускника. Аналіз 167 анкет для визначення основних напрямів поглиблення актуальних знань і вмінь, які забезпечують успішність у діяльності менеджера організації, допоміг визначити пріоритетність тих з них, які, на погляд роботодавців, є необхідними (перелік актуальних знань та вмінь наведено в макеті паспорта компетентностей Зокрема, таких пріоритетних напрямів визначилося три.

Перший напрям. 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 чинну 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 вмінню 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 як матеріальні важелі впливу на трудову поведінку працівників. Це стає бар'єром на шляху до соціального партнерства та об'єднання інтересів обох сторін.

Одночасно, у кожного працівника (як особистості) є свої різні мотиваційні потреби. Лише однією з них є матеріальні потреби, які сьогодні, на жаль, одні з головних. У цьому сенсі дуже важливо побудувати систему стимулювання працівників за успішну трудову діяльність таким чином, щоб стимули відповідали мотиваційним потребам працівників. Якщо враховувати, що потреби мають тенденцію до змін, то виявлення цих потреб та

з'ясування рівня їх задоволення потрібно робити постійно та систематично, тобто в межах мотиваційного моніторингу.

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. Ідеться про вміння формувати такий колектив, який здатний на принципах самоорганізації досягти високих кінцевих результатів. Це стає, на думку 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. У цьому контексті великого значення набуває вміння керувати персоналом на системній основі 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 напрям удосконалення процесу підготовки конкурентоспроможних випускників обумовлений бажанням приблизно 35 % роботодавців щодо вміння менеджерів об'єктивно оцінювати результати праці і ділові якості трудового життя.

Оскільки найсучаснішими і об'єктивними технологіями такого оцінювання є використання кваліметричних моделей, тому має сенс включати в програму навчання дисципліну з гіпотетичною назвою «Методи кваліметричної оцінки персоналу».

Отже, опрацювання результатів опитування 167 роботодавців з метою виявлення їхніх потреб щодо підготовки професійних кваліфікованих менеджерів (через вимоги до знань та вмінь) дає інформацію до вирішення проблеми «Чому вчити» студентів у рамках реалізації компетентісного підходу. Це визначено на рис. 3.

Найважливішими умовами розвитку суспільства нової формації є створення принципово нової системи вищої освіти і перехід до економіки, основою якою повинно бути ефективне використання набутих знань.

Дуже важливою є ще одна складова тріади підготовки конкурентоспроможного фахівця з використанням компетентісного підходу. Йдеться про методи навчання, тобто – «Як вчити», маючи на увазі безперспективність сьогодні ще дуже розповсюдженої репродуктивної технології навчання.



Рис. 3. Технологічна субмодель «Чому вчити» студентів у контексті реалізації компетентісного підходу

Незаперечним є той факт, що оптимально організований навчальний процес є запорукою успішної підготовки такого фахівця. Провідна роль у цьому віддається тим методам навчання, які активізують процеси самоосвіти, активність аналітичного мислення, тобто роблять зі студента активного здобувача знань на рефлексивній основі.

Концептуальні основи «активного навчання» закладено на початку ХХ століття Д. Дьюї, американським філософом, вони отримали подальший розвиток у працях великої кількості вітчизняних (зарубіжних) вчених.

Так звані «методи активного навчання», особливо ігрові, дають змогу об'єднати сучасні методичні розробки та конкретну виробничу практику, забезпечуючи активну пізнавальну діяльність студентів. Що ж це за методи? Під такими методами розуміють засоби активізації навчально-пізнавальної і аналітичної діяльності студентів, які спонукають їх до активної розумової та практичної діяльності в процесі оволодіння матеріалом, коли активним є не тільки викладач, а й студент. Як сукупність заходів, які спрямовано на можливість навчити аналітично мислити перспективно, визначаються активні методи навчання. Тому потрібно поставити наголос на необхідності вироблення у студента потреби у знаннях та особисту зацікавленість у результатах роботи, власний творчий підхід до розв'язання поставлених задач. Такі методи навчання дають змогу активно сприймати навчальний матеріал, розвивають уміння та навички самостійного розв'язування проблемних питань, підвищують аналітичну активність студентів.

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 згуртування колективу, моделювання нестандартних та конфліктних ситуацій. А також такі інтерактивні методи, як метод кейсу, рольові та ділові ігри.

Висновок

Ідея допомогти молодій людині в пошуку адекватної їй професії не відрізняється особливою новизною, бо певна система профорієнтації існувала у сфері освіти ще за радянських часів. Ось чому сьогодні вкрай потрібні технології виявлення у абітурієнтів базисних професійно-особистісних якостей, які повинні бути у студента, щоб він відповідав специфічній посаді менеджера. Йдеться про основні якості, які притаманні ефективному менеджеру.

Незалежно від організації, в якій працюють менеджери, вони мусять оволодіти трьома головними типами навичок: технічними, комунікативними (навички спілкування), аналітичними. Практичне використання цих навичок змінюється залежно від рівня управління.

Бібліографія

- Bodnar O., Burlayenko T. *Rozwój działalności doradczej jako komponentu zarządzania zasobami ludzkimi*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu” 2018, t. 80, nr 3.
- Burlaienko T., Andryushchenko L. *Pedagogical Advising and Consultancy in the Modern Educational Institutions*, „Európska Veda” 2018, nr 1.
- Burlajenko T. *Treść i struktura kompetencji ekonomicznej przyszłych menedżerów oświaty jako wymóg czasu*, Teoria oraz metodyka zarządzania oświatą, http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/2.pdf, [dostęp: 7.02.2011].
- Дмитренко Г. А. *Цільове управління окремою організацією та її персоналом як фундаментальна основа системного управління суспільством*, «Вісник післядипломної освіти» 2012, nr 8.

Innowacyjny model jakości kształcenia w kontekście szkolenia przyszłych menedżerów

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest tworzeniu modelu przygotowania konkurencyjnego absolwenta w warunkach rynkowych. Obecnie pracodawca jako konsument potrzebuje przede wszystkim kompetentnego specjalisty, który potrafi efektywnie wykorzystać pracę w trakcie swojej pracy. Jednak wiedza, umiejętności i warunki pracy stale się zmieniają. Aby być zawsze konkurencyjnym, pracownik musi być konkurencyjny, to znaczy, że zawsze jest w stanie aktualizować swoją wiedzę i umiejętności oraz dostosowywać się do zmieniających się relacji w różnych społeczeństwach.

Słowa kluczowe: menedżer, rozwój, szkolenie, kompetencji ekonomiczne, umiejętności, technologia.

Innovative model of quality of education in the context of training future managers (technological vector of training of competitive graduates)

Summary

This article addresses to the creation of a conceptual model of preparation of a competitive graduate in market conditions in the context of the implementation of the right approach takes place in stages that consistently reveal the process of such a training, starting from the requirements of the labor market.

Currently, the employer as a consumer first of all needs a competent specialist who can effectively use work during his work.

However, knowledge and skills are constantly changing, as well as changing working conditions. To always be competitive, an employee must be competitive, that is, he is always able to update his knowledge and skills and adapt to changing relationships in different societies.

Keywords: manager, development, training, economic competences, skills, technology.