

для ефективної діяльності співробітників. Дана проблема полягає у правильній організації управління персоналом. При організації управління персоналом у ВНЗ виникає кілька ключових проблем.

Сама складна з цих проблем полягає в чіткому розподіленні обов'язків між співробітниками ВНЗ. При ухваленні управлінського рішення необхідно визначати компетенцію кожного структурного підрозділу, кожного співробітника. На практиці часто зустрічаються випадки, коли одні і ті ж функції виконуються різними підрозділами, що в результаті приводить до зниження ефективності роботи персоналу і, кінець кінцем, погіршує положення ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Література

1. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в організаціях / Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. — М.: Экономика, 1995. — 335 с.
2. Якобсон Л. И. Экономика общественного сектора. — М.: Наука, 2000. — 276 с.

О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ФОРМУВАННІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВНЗ

Жорсткі умови динамічного розвитку ринку праці вимагають посилення конкурентних позицій студентів — випускників ВНЗ у системі взаємодії з роботодавцями. Така реальна взаємодія можлива за умови вивчення потреб і вимог роботодавців щодо оцінювання професійних компетенцій персоналу у певній сфері діяльності.

Саме з метою швидкої адаптації студентів — випускників ВНЗ до конкурентного середовища на ринку праці слід правильно формувати у фахівців магістерського рівня професійні компетенції, відповідно до сучасних вимог роботодавців. І зрозуміло, що за останнє десятиріччя в Україні термін «компетенції» набув широкої популярності не тільки при оцінюванні персоналу роботодавцями, але й при складанні науково-методичного забезпечення їх формування у студентів ВНЗ. Компетенції потрібні для визначення нави-

чок, необхідних діючому чи майбутньому співробітнику для успішного виконання конкретної роботи. Їх оцінка потрібна для створення розвиваючих програм з метою підвищення ефективності і продуктивності праці співробітників організації.

Першою ланкою при формуванні професійних компетенцій працівників є діяльність ВНЗ у процесі підготовки фахівців магістерського рівня. Тому науково-методичне забезпечення формування їх професійних компетенцій має бути максимально наближеним до вимог потенційних роботодавців, у яких будуть працювати студенти — випускники ВНЗ. У цьому напрямі потрібно знати види, обсяги та терміни робіт, які мають виконуватись працівником у певній сфері діяльності. При цьому особливу увагу слід приділяти формуванню навичок, необхідних для виконання функціональних обов'язків згідно до посадової інструкції працівника. При складанні науково-методичного забезпечення у ВНЗ також варто знати досвід роботодавців щодо того, що за сучасних умов, крім вимог посадової інструкції, повинен уміти робити працівник: як проходитиме його робочий день; яких результатів від нього чекають за два тижні, місяць, три місяці роботи; яку допомогу на етапі адаптації йому можуть і мають надати; яку найбільшу помилку може допустити він у своїй діяльності; чому це може відбутися; який буде ризик для організації від його неправильного рішення; що повинен зробити його безпосередній начальник, щоб не допустити такого становища; яким не повинен бути фахівець; з ким повинен він контактувати усередині організації; чи буде він будувати відносини з контрагентами. Отримання подібної інформації вимагає тісного контакту ВНЗ з провідними компаніями, в яких визначають близько 70 характеристик роботи у певній сфері професійної діяльності.

При формуванні професійних компетенцій фахівців магістерського рівня варто звернутися і до словників компетенцій провідних компаній, у яких розроблений перелік ключових компетенцій, необхідних для успішної реалізації стратегії підприємства. І хоча такі словники компетенцій реально існують тільки близько у 10 глобальних компаній, але вони дають чітке визначення кожної компетенції, прийняте в даній компанії, перелік навичок (поведінкових індикаторів) для кожної компетенції.

Тому при підготовці фахівців магістерського рівня у ВНЗ науково-методичне забезпечення формування їх професійних компетенцій слід будувати відповідно до досвіду оцінювання компетенцій персоналу провідних організацій, щоб воно не тільки реально відображало основні характеристики роботи у певній сфері професійної

діяльності, а й відповідало переліку ключових компетенцій, необхідних для успішної реалізації стратегії організації, в якій студенту — випускнику ВНЗ доведеться працювати.

Н. І. Данилюк, канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра міжнародного менеджменту

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ МОЗКОВОГО ШТУРМУ ДЛЯ ТВОРЧОГО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Дисципліна «Міжнародний менеджмент» є однією із загальних дисциплін управлінського напрямку на магістерському рівні та відіграє важливу роль у підготовці сучасних управлінців. Метою даного курсу є формування системи теоретичних знань та практичних навичок стосовно управління діяльністю міжнародних корпорацій, підвищення ефективності та продуктивності зовнішньоекономічної діяльності українських підприємств.

Важливим елементом навчального процесу завжди були використання нових методів викладання, а саме: використання методу ситуаційних вправ; використання методу «мозкового штурму» для творчого вирішення проблеми; використання навчальних рольових ігор і моделей; створення команд, тренінг тощо. Тому в процесі освоєння курсу «Міжнародний менеджмент» використовуються інтерактивні методи навчання, наприклад, метод «мозкового штурму». У контексті використання передових технологій навчання такий метод здатний значно підвищити ефективність опанування дисципліною за умов чіткого дотримання певних принципів організації навчального процесу.

«*Мозковий штурм*» (brain-storming) — це метод, розроблений американським психологом Алексом Осборном у 1953 році як засіб генерації ідей та вирішення проблемних завдань. При цьому враховуються два фактори — є люди, які добре генерують ідеї, але погано справляються з аналізом, і навпаки — більшість людей схильні до критичного аналізу ідей, а не до їх генерації.

Метою цього методу є занурення студентів в атмосферу «вільного польоту думки», коли створення нових ідей стимулюється у процесі вислуховування ідей інших учасників обговорення. Філософською основою цього методу є теорія: «кількість породжує якість». Працюючи як єдине ціле, група студентів намагається