

## ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ ПІДГОТОВКИ

У ринкових умовах роботодавцям потрібні менеджери, які озброєні новітніми знаннями теорії управління, економіки, організації та технології виробництва, добре орієнтуються у нормативно-законодавчій базі. Особливо високо керівники сучасних підприємств та організації цінують у молодих фахівцях практичні навички, які полягають у вмінні: самостійно діагностувати складні виробничі ситуації; визначати конкретну проблему розвитку виробництва та шукати шляхи її розв'язання; чітко усвідомлювати необхідність прийняття відповідальних управлінських рішень; застосовувати сучасні методи розробки та прийняття управлінських рішень; організовувати продуктивну та творчу роботу в командах та колективах; чітко і аргументовано висловлювати власні думки і пропозиції, вміти переконувати партнерів або опонентів.

Як свідчить досвід провідних міжнародних університетів навички практичного застосування отриманих теоретичних знань у студентів ефективніше розвивати за допомогою інтерактивних методів навчання.

Одним з напрямів впровадження інтерактивних форм навчання є тренінгові технології. У сучасному викладанні тренінги розглядаються як форма активізації процесу навчання, яка спрямована на вироблення у студентів вмінь та навичок до самостійної творчої роботи.

В зв'язку з цим у процес навчання студентів V курсу з магістерської програми «Менеджмент персоналу» було введено комплексний тренінг з професійно орієнтованих дисциплін. Тренінг **«Продуктивність виробництва і якість життя працівників»** був розроблений колективом викладачів кафедри управління персоналом під керівництвом канд. екон. наук, проф. В. М. Данюка.

Тренінг **«Продуктивність виробництва і якість життя працівників»** проводився в 6 етапів. Кожний етап мав свою назву і передбачав виконання відповідного комплексу завдань. В якості об'єкту дослідження студентам було запропоновано віртуальне підприємство «Техпрогрес», яке знаходиться в скрутному виробничому та фінансовому становищі.

Етапи тренінгу **«Продуктивність виробництва і якість життя працівників»**: *«Діагностика стану підприємства», «Пошук резервів», «Удосконалення управління персоналом», «Розвиток персоналу», «Трудові доходи працівників», «Соціальний розвиток підприємства».*

Автором особисто був розроблений четвертий етап тренінгу, який має назву *«Удосконалення управління персоналом».*

Робота студентів на тренінгу відбувалась у малих групах. Кожна підгрупа самостійно аналізувала ситуацію, яка склалась на підприємстві, а потім розробляла власні пропозиції щодо вирішення проблеми діяльності ЗАТ «Техпрогрес». Обговорення варіантів вирішення проблемних ситуацій в малих групах проходило з використанням активних методів навчання, а саме: методу «мозкового штурму», методу «дискусії», методу «експертних оцінок», методу «порівняння альтернативних рішень» та інші.

Головна мета комплексного фахового тренінгу полягала у напруженні студентами навичок самостійного системного аналізу економічного становища підприємства, його позицій на ринку, конкурентних переваг і слабких місць, перспектив і проблем розвитку, визначення рівня загального менеджменту і менеджменту персоналу зокрема, розроблення проекту заходів щодо підвищення продуктивності виробництва і праці, зростання реальних доходів працівників, посилення їх соціального захисту.

*І. М. Лобецька, викл.,  
кафедра іноземних мов*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ НАВИЧОК АУДІЮВАННЯ СТУДЕНТІВ НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ ПРОГНОСТИЧНИХ ВМІНЬ**

Прогностичні вміння можна визначити як складну сукупність розумової діяльності по включенню, використанню та контролю механізму ймовірного прогнозування.

Існує три основні шляхи формування прогностичних вмінь в аудіюванні, що відрізняються матеріалом та характером орієнтирів:

- а) перехід від невербального до вербального матеріалу;
- б) перехід від вербального матеріалу (рідною мовою) до вербального (іноземною мовою);
- в) вербальний (іншомовний) матеріал.