

І. М. Рєпіна,
Л. М. Приходько,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ТРЕНІНГ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРА

Актуальність. Ускладнення динаміки та контенту зовнішнього середовища функціонування вітчизняних підприємств зумовлює потребу у підготовці висококваліфікованих фахівців економічного профілю, здатних приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Для підготовки таких спеціалістів необхідно скоротити існуючий розрив між академічною вищою освітою та практикою функціонування і розвитку бізнесу. Тобто, необхідно привести моделі викладання економічних дисциплін у вищих навчальних закладах у відповідність до вимог сьогодення та на перспективу.

Постановка завдання. Використання лише традиційних методів навчання не дозволяє підготувати дійсно висококваліфікованих управлінців для різних сфер ринкової економіки. Завдання освітнього закладу полягає в тому, щоб навчити слухачів самостійно аналізувати, мислити і діяти, сформувати прагнення до безперервного саморозвитку та самовдосконалення. Тому, необхідно перенести акцент уваги з традиційних (пасивних) форм навчання на інноваційні (активні, індивідуальні).

Результати дослідження. Під тренінгом як таким традиційно розуміється процес набуття знань, умінь і відпрацювання моделей поведінки його учасників у процесі їх спрямованої взаємодії. Останнім часом можна спостерігати поширення тренінгових технологій, які все активніше використовуються у різних сферах бізнес-діяльності. Можливості цієї технології щодо навчання та розвитку персоналій приваблюють увагу підприємців, топ-менеджерів, спеціалістів з управління людськими ресурсами та консалтингу, і навіть політиків.

Класичний тренінг передбачає, що навчання повинно спиратися на власний досвід його учасників. Його відмінною рисою є безпосередній контакт з реальною бізнес-практикою, що пропонується для розгляду у вигляді кейсів, ситуацій тощо. Це означає, що учасники тренінгу мають осмислити свій екзистенціальний досвід у професійній сфері, побудувати на цій основі цілісну систему уявлень і бути спроможними використовувати цю систему як базу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

У динамічних конкурентних умовах питання адаптації людини до нових ситуацій, вимагає нових підходів вирішення професійних та управлінських завдань, прийняття економічних і соціальних рішень, готовності аналізувати інформацію, встановлювати пріоритети. Все це підвищує зацікавленість у використанні інтерактивних тренінгових технологій, які застосовуються в рамках комплексного тренінгу підготовки магістрів.

На магістерському рівні дисципліна «Комплексний тренінг» є складовою магістерської програми «Менеджмент підприємницької діяльності» для слухачів напрямку «Економіка підприємства», слухачів Центрів магістерської підготовки та післядипломної освіти ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана». Його метою є узагальнення отриманих слухачами в процесі навчання теоретичних знань, застосування наявного досвіду та навичок для формування цілісного уявлення про основні напрямки, а також інструменти здійснення управлінської діяльності.

У ході проведення тренінгу вирішуються такі завдання:

- відпрацювання слухачами конкретних ситуацій, виникаючих у компаніях на основі відповідної теоретичної підготовки;
- набуття учасниками навичок ефективної роботи в команді;
- формування практичних навичок публічної презентації розроблених пропозицій;
- розвиток фахових професійних компетенцій, лідерських якостей шляхом ініціювання активності слухачів.

Відмінною рисою тренінгу від індивідуального характеру традиційних форм навчання, є його груповий характер. Тренінг вимагає інтенсивної взаємодії між членами навчальної групи, що забезпечується насамперед тісною взаємозалежністю між учасниками в освоєнні інтерактивного ігрового матеріалу. Ціль діяльності досягається тільки спільними зусиллями або групи в цілому, або окремої підгрупи, але ніколи учасником ділової гри поодиноці. Вироблення засобів та розподіл і задач діяльності можуть здійснюватися тільки колективно. Причому, істотним є той факт, що діяльність учасників в умовах ігрових методів навчання подібна характеру бізнес-діяльності, що імітується — тут також має місце поділ і кооперація праці, спільна робота і орієнтація на кінцевий результат, міжгрупове колективне обговорення прийнятих рішень. Це, у свою чергу, створює «середовище умовної практики», сприяє наближенню навчального процесу до практики бізнесу, наближує майбутнього фахівця до динамічного середовища господарювання компаній.

Висновки. У результаті слід наголосити на об'єктивній необхідності застосування у навчальному процесі таких форм, методів, прийомів і засобів навчання, які б інтенсифікували навчальний процес, максимально активізували науково-пізнавальну та практичну діяльність магістрів. Досягти поставленої мети можна лише шляхом впровадження сучасних освітніх технологій-тренінгів у навчальний процес за умови збереження якості теоретичної підготовки слухачів.

**Валентина Турчина,
Оксана Чуб,**

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

УСВІДОМЛЕННЯ РЕАЛІЙ РИНКУ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ ТРЕНІНГ «ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО ПОШУКУ РОБОТИ»

Актуальність. Рівень молодіжного безробіття в Україні є досить значним і останні статистичні дані демонструють його постійне зростання. Серед безробітної молоді у віці до 35 років значну частку складають випускники вузів і у тому числі з вищою освітою.

Постановка завдання. Зважаючи на гостру проблему молодіжного безробіття, кожен вищий навчальний заклад має сприяти адаптації студентів до сучасних вимог ринку праці, підвищуючи спроможність своїх випускників до працевлаштування. На нашу думку, застосування тренінгових технологій у формуванні навичок з пошуку роботи мають забезпечити часткове вирішення поставленого завдання.

Результати дослідження. Молодь з вищою освітою є особливою категорією, положення якої на ринку праці визначається специфічними особливостями, пов'язаними з первинним входженням у ринок праці. Перехід від навчання до роботи супроводжується складнощами у працевлаштуванні, пов'язаними з відсутністю досвіду роботи, необхідних практичних навичок, адаптацією на ринку праці, професійним становленням, остаточним формуванням кваліфікації тощо.

Одним з перших навчальних закладів, який усвідомив потребу часу в сприянні працевлаштуванню студентів і випускників, став Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана та у 1999 році створив на своїй базі Центр зв'язків з ро-