

Моделювання поведінки підприємств має значний науковий потенціал і може знайти широке застосування як у прикладних дослідженнях структури ринків і питань їх регулювання, так і в академічній та освітній діяльності. У прагненні забезпечити сталий економічний стан в умовах загострення жорсткої конкурентної боротьби найбільш далекоглядні компанії приділяють усе більше уваги розробці і впровадженню сучасних комп'ютерних систем моделювання.

Література

1. Капленко Г. В. Формування економічної поведінки підприємств : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 / Г. В. Капленко. — Львів, 2005. — 22 с.
2. Войтко В. В. Методичні підходи до аналізу стилю та факторів поведінки організації / В. В. Войтко // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія. — 2002. — № 575. — С. 203—207.
3. Горшков А. Ф., Евтеев Б. В., Коршунов В. А. Компьютерное моделирование менеджмента. — М. : Экзамен, 2004.

Н. В. Шевчук,

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

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ЕКОНОМІСТІВ

Упродовж тривалого часу підвищення кваліфікації економістів, як правило, здійснювалось під час навчання на курсах, які передбачали лекційні заняття, «круглі» столи або обмін досвідом, їх доповнювали практичні та семінарські заняття. Зростання вимог до професійної компетентності економістів в останні роки продукує зміну вимог до вмінь, навичок, здібностей працівників, що вимагає впровадження інтерактивних методів навчання.

Враховуючи, що останнім часом вищі навчальні заклади масово переходять на тренінгові програми підвищення кваліфікації, необхідно застерегти, що вибір виду, форми, методів залежить від поставленої мети, і не потрібно забувати про переваги лекцій, семінарських занять тощо [1]. Адже під час тренінгу інформація подається стисло, факти та інформація без вступних пояснень.

На сучасних підприємствах розвиток особи як керівника фактично зводиться до виконання функцій і завдань, передбачених посадовою інструкцією, при цьому відсутні програми розвитку

для новопризначених (молодих) керівників, тренінгові програми розвитку лідерських якостей, система оцінювання діяльності за результативністю управлінських рішень тощо. За таких умов становлення особи як керівника залежить від особистих рис, навколишнього середовища, де кожний керівник або наслідує приклад свого керівника, або діє абсолютно протилежно, або навмання. Таким чином процес професійного зростання керівника можливе за двома альтернативними типами: самоосвіта (самоорганізований) і навчання за програмами підготовки (організований).

У таких умовах надзвичайно необхідним і корисним для керівників усіх рівнів є підвищення ефективності управлінської діяльності через тренінги, що дозволяє вийти за межі суто офіційного стилю та сприяє розвитку навичок самоаналізу, організаторських здібностей, аналітичного, критичного мислення; командні ігри створюють можливість для відпрацювання навичок спілкування, особистої поведінки, активної взаємодії з іншими колегами тощо.

Комплексний підхід до підвищення кваліфікації економістів, на нашу думку, передбачає застосування таких видів тренінгу:

— професійний тренінг (бізнес-тренінг, маркетинг-тренінг, HR-менеджмент);

— тренінг лідерства (ведення переговорів, управління конфліктами, управлінський, командного розв'язання проблем, управління персоналом);

— соціально-психологічний тренінг, який зорієнтований на розвиток соціально-психологічних характеристик особистості;

— комунікативний тренінг (спілкування та розвитку, формування комунікативних умінь, розв'язання конфліктів, успішне ведення переговорів, міжособистісне спілкування, комунікативний тренінг) [2].

Запропонований підхід, що органічно поєднує традиційні та інтерактивні методи навчання, забезпечить формування не тільки предметних компетенцій (знань, умінь, ставлення та навичок з конкретного напрямку економічної освіти), але й ключових компетенцій.

Література

1. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/pdosv/knc>

2. Медвідь Л. А. Інформаційні технології і засоби навчання [Електронний ресурс] / Л. А. Медвідь. — 2009. — № 5 (13). — Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.