

1. уміння спілкуватись з людьми, що стимулюється роботою в групі, заохоченням ораторства;

2. самоконтроль в умовах невизначеності, що стимулюється симуляцією стресу, роботою із слабкоструктурованими завданнями;

3. практичний підхід і орієнтованість на дію, що може стимулюватись обговоренням кейсів, практичних ситуацій з реального життя.

Як результат, студенти набувають навичок презентації, вміння працювати в групі в умовах обмеженого часу, розподіляти обов'язки та критично оцінювати свою роботу.

Література

1. *Шеремета П.* Удосконалення навчальних курсів з управлінських дисциплін [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.management.com.ua/be/be023.html>

2. *Covey S.* The Seven Habits of Highly Effective People / S. Covey. — Simon & Schuster, 1992. — P. 48.

О. М. Гребешкова,

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

ТРЕНІНГ У ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ СТРАТЕГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасна бізнес-освіта розвивається під впливом принципово нових вимог та очікувань з боку суспільства. Як визначають дослідники, для сьогоdnішнього менеджера принципово важливими стають такі ознаки та якості, як уміння «бачити» споживача, здатність формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, а також «реалізація ним іншої (більш ефективної) поведінки, іншої роботи та відповідно здатність досягати інших результатів» [1, с. 124].

Підготовка фахівців зі стратегічного менеджменту, які б відповідали зазначеним вимогам, — ключове завдання сучасної вищої економічної освіти, для вирішення якого необхідно поряд з

класичною теоретичною підготовкою забезпечити використання так званих активних форм пізнання. Сучасний фахівець у сфері стратегічного менеджменту — це, перш за все, людина зі стратегічним мисленням, яка озброєна актуальними знаннями та компетенціями.

Досвід роботи в аудиторії зі студентами магістерських програм «Стратегічний менеджмент» і «Менеджмент проектів і консалтинг» ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», спілкування з успішними представниками українського бізнесу підтверджують назрілу необхідність формування у слухачів вміння комбінувати та синтезувати нове знання. Вдале вирішення цього завдання можливе в межах своєрідного тренінг-курсу.

Використовуючи термін «тренінг», ми вкладаємо в нього потрійний сенс: формування знань («що?») — формування вмінь («як?») — формування мислення («для чого?»).

Реалізуючи тренінгові форми підготовки магістрів стратегічного спрямування в КНЕУ імені Вадима Гетьмана, ми дійшли висновку про доцільність впровадження таких форм активного навчання [3]:

а) з метою формування знань з дисциплін фахового спрямування — групові дискусії та критичне обговорення різноманітних точок зору, викладених у публікаціях вітчизняних і зарубіжних дослідників (що методично реалізовано у формі своєрідних хрестоматій за проблематикою окремої навчальної дисципліни);

б) з метою формування компетентності в межах стратегічного управління — обговорення практичних ситуацій (кейсів), що описують реальні проблеми діючих підприємств і компаній та вимагають нестандартних управлінських рішень щодо їх подолання, підготовки доповідей і презентацій результатів досліджень окремих аспектів теорії і практики стратегічного менеджменту;

в) з метою формування стратегічного мислення — проведення ділових ігор, виконання аналітичних і дослідницьких проектів.

Використання зазначених форм тренінгової роботи в аудиторії може ґрунтуватися як на дисциплінарній, так й міждисциплінарній основі.

Тренінг магістрантів стратегічного спрямування не обмежується тільки визначеними вище формами. Логічним продовженням процесу набуття студентами необхідних фахових і комунікаційних компетенцій є робота в реальному секторі економіки — на підприємствах і в компаніях різних організаційно-правових форм і бізнес-профілів. Саме такий підхід забезпечує безперервність навчання, постійне самовдосконалення та саморозвиток

особистості — якості, що мають бути притаманні сучасному фахівцю зі стратегічного менеджменту.

Набутий досвід нами підготовки магістрів-стратегістів в КНЕУ імені Вадима Гетьмана дозволяє визначати наявність певних проблем у цьому процесі. Серед ключових питань, які очікують на своє вирішення, вважаємо за доцільне виділити такі:

- чи завжди та в рівній мірі готові до участі у тренінгу його основні учасники — викладач і студент? Переконані, що обидві сторони повинні бути мотивовані до такої роботи, підготовлені методично та емоційно, бути «професійно розвинутими» у достатній мірі;

- чи створені необхідні матеріально-технічні умови для проведення тренінгу? Не завжди тренінг можливий у межах традиційної вітчизняної університетської аудиторії.

Проте маємо впевненість, що тренінг у магістратурі — це найперспективніша технологія формування професійної та комунікативної компетентності сучасного менеджера стратегічного спрямування. Під час тренінгу створюється «локальний освітній простір певного типу» [4], в межах якого формується відносно цілісне уявлення про професійну діяльність стратегіста. Результати такої роботи знаходять прояв у:

- вільному володінні студентами категоріальним апаратом;
- розвиненні у магістрантів комунікаційних здатностей, вихованні спокійного сприйняття критичних оцінок;
- поглибленні навичок і вмінь презентувати, аргументувати та відстоювати свою позицію при прийнятті рішень;
- формуванні психологічної готовності до професійної діяльності.

Перспективним напрямом впровадження тренінгових технологій у підготовку магістрантів стратегічного спрямування є активне застосування проєктивного підходу, що передбачає залучення студентів до виконання дослідницьких проєктів у різних сферах діяльності.

Література

1. *Виханский О. С.* «Другой менеджмент»: время перемен / О.С. Виханский, А.И. Наумов // Российский журнал менеджмента. — 2004. — №3. — С. 105–126.

2. *Сарзан Г.* Тренинги на предприятии. Что это такое? / Г. Сарзан. — Режим доступа: <http://azps.ru/articles/art129.html>

3. *Востряков О.В.* Тренінгові технології як засіб формування знань та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр : зб. матеріалів наук.-метод. конф. 3-4 лютого 2009 р. : у 2 т. / О.В. Востряков, О.М. Гребешкова. — Т. 2. — К.: КНЕУ, 2009. — С. 490—492.

4. *Євдокимова Н.О.* Психологічні особливості побудови освітнього простору майбутніх фахівців правничої спеціальності // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. / За ред. Максименка С.Д. — К.: Логос, 2007. — Т.7. — Вип. 12 — С. 74—76.

Н. Г. Голіонко,

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

БІЗНЕС-ТРЕНІНГИ — МАЙБУТНЯ РЕАЛЬНІСТЬ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ

На сучасному етапі розвитку суспільства інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) поширилися на усі сфери діяльності людей, стали його невід'ємною складовою. Освітні організації (школи, інститути, університети) також залучені у процес інформатизації та впроваджують інформаційні системи у навчальні процеси.

На думку Кевіна Келлі, майбутнє пов'язано з пошуком нових можливостей, а не вирішенням проблем. Разом з тим, можливості майбутнього пов'язані з сучасними студентами, їх розумінням нових правил мережевого суспільства та проактивної поведінки у ньому. Тому актуальним є підвищення гнучкості мислення студентів, їх підготовки до роботи з величезним обсягом інформації, віртуальної діяльності тощо, чому може посприяти проведення в межах освітніх програм бізнес-тренінгів.

Розуміючи бізнес-тренінг як вид навчання, метою якого є формування ділових навичок та вмій, для студентської аудиторії він є у першу чергу можливістю випробувати себе на вміння адаптуватися і проявляти творчі здібності при вирішенні «щоденних» проблем віртуального підприємства.

Сучасний бізнес тяжіє до тенденції перманентного навчання або «навчання протягом життя», що з роками має стати звичним явищем не тільки для провідних корпорацій, але й для переважної більшості невеликих фірм. Майбутнє таких підприємств