

діяльності підприємства, підвищити рівень задоволеності замовників тощо.

Література

1. Для чего нужны тренинги? [Электронный ресурс] / А. Могильник. — Режим доступа: <http://staff.ua/trainings/trainings3.php>.
2. Куртикова И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика / И Куртикова, К. Лаврова, В. Ли. — М.: СПИД Фонд Восток-Запад, 2005. — 240 с.
3. Тренинги и тренеры. Выбираем наиболее подходящее / [Электронный ресурс] / М. Тургунов. — Режим доступа: <http://turgunov.ru/stati/treningi-i-treneri>.

Я. А. Демченко,
ТОВ «Level consulting group» (м. Київ)

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Проведене нами дослідження підтверджує гіпотезу про те, що одним з основних напрямків розвитку викладачів і персоналу університету в цілому може бути опанування сучасних мультимедійних засобів під час проведення тренінгів і практикумів. Провідні позиції займає університет, який має сучасне обладнання і технології, створює систему засвоєння співробітниками сучасних тренінгових методів, застосовуючи при цьому підходи до розвитку персоналу, запозичені з бізнес-практики.

Про динамічність, невизначеність і складність сьогодення сказано дуже багато. Не оминають увагою в цьому розумінні і сферу освіти [1]. Особливої значущості набувають питання формування нових життєвих стратегій, компетентності, посилення гнучкості і мобільності соціальної поведінки. Як вказує В. Молодиченко, «за нових соціально-економічних умов освіта отримує високий статус, оскільки вона може сприяти переходу до інформаційного суспільства і формуванню пріоритетів розвитку держави» [1].

Розглянемо прикладні питання запровадження розвитку персоналу вищих навчальних закладів.

Сьогодні в Україні багато університетів декларують сучасні програми підвищення кваліфікації персоналу, орієнтовані на засвоєння сучасних медійних засобів, інноваційних технологій, але реалізувати ці програми відповідно до заявленого рівня вдається далеко не всім. Можливо, слід зауважити на різницю між поняттями «підвищення кваліфікації» та «розвиток персоналу», адже більшість європейських університетів використовують саме останній термін, який ближчий до бізнес-середовища. Отже, чи можливо застосувати цей підхід у сучасному українському університеті, і що для цього необхідно? Перше, що приходить на думку, — це законодавче підґрунтя. На жаль, в Україні не існує легітимних норм, які б визначали чіткі розумінні дії програм розвитку викладачів вищих навчальних закладів. Тобто, йдеться не про програму атестації чи підвищення кваліфікації, які проходять викладачі раз на п'ять років, а про дієву актуальну систему постійного розвитку професійної майстерності з урахуванням сучасних потреб споживачів (студентів). Друге — сучасна технічна база. Вона з'являється лише там, де є відповідне ставлення до навчального процесу [2].

В останні роки значно оновилися і поповнилися нормативно-правова база функціонування, підготовки і підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи [3]. Були прийняті закони «Про освіту» та «Про вищу освіту». Але слід зазначити, що на державному рівні, на жаль, не існує документів, які дозволяють вищим навчальним закладам проявляти більшу гнучкість у питаннях розвитку персоналу. Тому деякі університети розробляють власні експериментальні положення, витримуючи тонку межу між офіційно дозволеним і необхідним. Такі положення передбачають проведення тренінгів або майстер-класи викладачами, які вже стали експертами з відповідних складових сучасного викладання, таких, як використання інформаційних та комунікаційних технологій у навчальному процесі, методичні основи діяльності педагогів, психологічні основи педагогічної діяльності, персональної ефективності. При цьому персональна ефективність передбачає управління стресом, організацію робочого простору, управління часом тощо.

Є багато викладачів, які готові передавати новітній досвід, напрацювання, знання [3]. Але парадокс: здебільшого такі спроби натикаються на пасивність, нерозуміння необхідності удосконалюватися з боку викладачів так званого «старого вишколу». Складається враження, що викладачам розвиватися не треба, тому що вони і так знають більше студентів завдяки інформації, яка

засвоєна 10—15 років тому. Однак сучасні студенти мають можливість і багато читають іноземної літератури, мають більший за викладачів досвід користування інтернет-ресурсами, відвідують семінари та тренінги, мають можливість самостійно проходити стажування в іноземних вузах, тому готові до динамічнішого сприйняття сучасного матеріалу. Таке становище долається лише завдяки формуванню внутрішньої корпоративної культури розвитку персоналу, створення організаційного середовища, сприятливого для розвитку професіоналів. Такий підхід буде відрізнятися від ситуативного приділення уваги даній проблемі, і реалізувати його сьогодні зацікавлені університети намагаються власними силами.

Тоді закономірно постає питання: як зробити так, щоб викладання не перетворилося на навчання та отримало сучасну якість? Один з основних варіантів відповіді: застосування сучасних підходів розвитку персоналу, при чому не як епізодичних акцій, які здійснюються раз на п'ять років, а постійно функціонуючої системи, як це робиться в бізнесі. А практика бізнесу показує, що збільшення заробітної платні не є безмежним ресурсом підвищення працездатності та відповідно мотивації, тому що, як показали дослідження, люди більше за решту цінують цікавість завдання, умови, в яких воно виконується, атмосферу в колективі. Наприклад, це може бути створено шляхом розвитку у викладачів уміння проводити інтерактивне навчання у форматі тренінгу чи користуватися сучасними технічними засобами викладання: SMART-дошки і документ-камери, сучасні програмні продукти, що дають можливість користувачеві застосовувати обладнання, що дає можливість сучасного бачення навчального процесу та ставлення до нього. Інтерактивне навчання стає все популярнішим серед викладачів [4]. Основною формою такого навчання має стати форма тренінгу, оскільки це форма проблемного навчання, зорієнтована на відпрацювання й закріплення ефективних моделей поведінки, максимально активну участь учасників, обмін досвідом і використання ефективної групової взаємодії.

Виходячи з означеного, одним з напрямків розвитку викладачів і персоналу університету в цілому може бути опанування сучасних мультимедійних засобів, розвиток навичок проведення навчання в інтерактивному форматі та навичок презентаційної компетентності.

Таким чином, за результатами проведеного огляду можна зробити такі загальні висновки. Розвиток персоналу вищих навчальних закладів в Україні можливий у більш ефективному та дина-

мічному варіанті: приділення уваги ключовому ресурсу будь-якої організації — персоналу, зокрема вмінню користуватися сучасними освітніми технологіями та проводити навчання в інтерактивному форматі. Тому що сьогодні виживає і займає провідні позиції університет, який не лише закупляє сучасне обладнання та технології, а й створює систему засвоєння сучасних методів співробітниками, застосовуючи при цьому підходи до розвитку персоналу, запозичені в бізнесі. Буде правильним сказати, що такий підхід є в певному розумінні унікальним експериментом, який, можливо, змінить систему вимог до викладачів, яка лишилася ще з радянських часів. Це може розпочати нову епоху вимог стосовно всього циклу управління персоналом, починаючи з етапу відбору.

Література

1. *Молодиченко В.* Глобалізація цінностей у контексті освітніх практик / В. Молодиченко // Вища освіта України. — 2009. — № 3. — С. 78—82.
2. *Кремень В.* Фінансова криза — етап ствердження фінансової цивілізації / В. Кремень, В. Ільїн. — С.14—20.
3. Національна доповідь «Розвиток системи освіти в Україні в 1995—2004 рр.» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://cis.bsu.by/second.aspx>
4. *Сингаївська І. В.* Стимулювання особистісного розвитку керівників освітніх організацій / І. В. Сингаївська // Соціальна психологія. — 2007. — № 3. — С. 124—129.

М. С. Рудь,

ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат» (м. Козятин)

О. В. Терентьєва,

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

КОМУНІКАТИВНІ БАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ БІЗНЕС-ТРЕНІНГІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Необхідність у постійній адаптації до умов мінливого високо ризикового зовнішнього середовища та процесу модернізації техніко-технологічної бази виробництва обумовлюють необхідність підвищення вимог до рівня професійної підготовленості та