

аналізується наступне: доцільність, логічність їх змістового аспекту; характер взаємозв'язку вербальних та невербальних засобів спілкування; уміння розприділяти увагу на матеріал, який подається, та на аудиторію; сприймання та розуміння інших людей; уміння володіти собою, своїм самопочуттям; здатність впливати на людей та впевнювати їх у правильності своєї точки зору.

Основним завданням рольової гри на шостому занятті тренінгу, де обґрунтовувались тактичні та стратегічні цінності спілкування менеджера, була актуалізація в майбутніх викладачів уміння встановлювати професійний контакт та управляти ним у діяльності. Закінчувалось заняття обговоренням особистісної значущості для кожного майбутнього менеджера його професійних успіхів у взаємодії з аудиторією. Основна увага зверталась на наступні результати діяльності: підвищення рівня розкритості майбутніх менеджерів у професійному спілкуванні зняття в них стереотипних уявлень про це спілкування, зростання рівнів їх комунікативної компетентності.

Впровадження у навчальний процес економічного закладу вищої освіти акмеологічного тренінгу забезпечує значне підвищення рівнів готовності майбутніх менеджерів до професійного спілкування.

**В. А. Савченко**, д-р екон. наук, професор  
кафедри управління персоналом

### **ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ДИСЦИПЛІНИ «РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ»**

З метою активізації процесу навчання, посилення прикладного характеру навчальної дисципліни без зниження якості теоретичної підготовки студентів значна увага приділяється застосуванню інноваційних методів викладання у вигляді практичного тренінгу, що моделює діяльність реальної організації з розвитку персоналу.

Тренінгове завдання з навчальної дисципліни «Розвиток персоналу» є складовою комплексного фахового тренінгу з менеджменту персоналу «Продуктивність виробництва і якість життя працівників». Програма тренінгу розроблена для студентів п'ятого курсу очної форми навчання, які навчаються за магістерськими програмами за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці».

Тренінгове завдання з навчальної дисципліни у комплексному фаховому тренінгу представлено у формі методичної карти тре-

нінгу на етапі «5. Розвиток персоналу». Зазначена методична карта тренінгу містить зміст роботи на етапі, завдання для викладача та студентів, форми їх роботи, очікувані навчальні результати і затрати часу студентів на виконання кожного завдання в хвилинах. Згідно з навчальним планом на тренінг на етап «5. Розвиток персоналу» виділяється 6 годин аудиторної роботи на кожну академічну групу.

Зміст роботи на етапі передбачає здійснення студентами таких робіт:

- комплексна діагностика стану розвитку персоналу підприємства;
- розробка плану розвитку основних категорій персоналу підприємства з визначенням видів, форм, термінів професійного навчання та фінансових затрат підприємства на вказані цілі;
- з'ясування ролі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу, підготовка тексту відповідного колективного договору підприємства на плановий період.

У процесі проведення тренінгу викладач методично направляє роботу мінігруп студентів, організовує презентацію результатів їх навчальної діяльності, формулює оціночну інформацію про роботу мінігруп і кожного студента.

До очікуваних навчальних результатів тренінгу слід віднести формування у студентів навичок роботи з інформацією стосовно розвитку персоналу підприємства; вмінь в умовах обмеженого часу оцінювати ситуацію з проведення атестації персоналу, формування резерву керівників; навичок аналітичних розрахунків з професійного навчання персоналу, аналізувати витрачання коштів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників; навичок участі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу; робити узагальнення й висновки з діагностики стану розвитку персоналу.

Під час розробки плану розвитку основних категорій персоналу підприємства в студентів формуються навички роботи щодо розрахунків показників плану навчання персоналу за новими професіями, плану підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням виділених фінансових ресурсів; вмінь враховувати результати проведення атестації персоналу, завдання щодо формування резерву керівників підприємства при складанні планів професійного навчання персоналу; робити узагальнення і висновки з планування професійного розвитку персоналу.

З'ясовуючи ролі соціальних партнерів у здійсненні розвитку персоналу, студенти формують навички координації роботи соці-

альних партнерів з розвитку персоналу підприємства; вмінь щодо підготовки змісту колективного договору та визначення відповідальності сторін за його невиконання з розвитку персоналу; робити узагальнені висновки про роль і місце соціального партнерства у забезпеченні подальшого розвитку персоналу на різних рівнях соціально-трудова відносин.

**В. Я. Савченко**, канд. екон. наук, професор,  
**Н. А. Щербакова**, канд. екон. наук,  
доцент кафедри аудиту

### **ВПРОВАДЖЕННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «АУДИТ»**

Активні методи навчання є ключовою складовою навчального процесу. Їх застосування сприяє активізації пізнавальної діяльності студентів і дає змогу їм реалізувати свій потенціал у процесі моделювання діяльності аудитора.

Специфіка вивчення фахової дисципліни «Аудит» полягає в тому, що при проведенні практичних занять студенти частіше за все розглядають конкретні ситуаційні завдання, максимально наближені до реальних, які мають місце в аудиторській практиці. Тому, елементи тренінгових технологій достатньо широко використовуються при проведенні звичайних практичних занять, передбачених навчальним планом.

Метою заняття є оволодіння практичними навичками та прийомами проведення аудиторської перевірки на наявних фактичних даних діяльності підприємства за певний період з відображенням проведених операцій в робочих документах аудитора та підведенням підсумків в аудиторському звіті та висновку.

Завдання тренінгу:

- ознайомити слухачів з порядком планування та організації проведення аудиторської перевірки підприємства;
- розвинути у слухачів практичні навички щодо відповідної оцінки, з точки зору аудитора, наданої облікової інформації та обґрунтування сформованої думки з відображенням у робочих документах аудитора;
- навчити слухачів виконувати функціональні обов'язки працівників аудиторської фірми при проведенні перевірки у взаємодії з представником підприємства-клієнта (головним бухгалтером).