

до 6 одиниць — до середнього рівня складності; в інтервалі від 7 до 9 одиниць можна віднести до найвищого рівня складності.

Сполучення кейс-матеріалів різного рівня складності дозволяє розглядати багатфакторні управлінські проблеми та планувати відповідні дії. При цьому студенти набувають навички роботи в умовах дефіциту інформації, і що досить важливо — різноваріантності ситуації, що розглядається.

Отже, ситуаційний аналіз дає змогу оптимізувати об'єднання теоретичних знань та практичних навичок, отриманих студентами під час вивчення дисципліни. Кейс-метод навчає студентів приймати обґрунтовані управлінські рішення на практиці.

Головний внесок ситуаційного аналізу можна сформулювати так: кейс-метод незамінний в розвиненні мислення майбутніх менеджерів, у навчанні їх технологій аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства, в набутті навичок розробки управлінських рішень, їх наступної оцінки та виборі найоптимальнішого варіанта розв'язання проблеми.

С. В. КАРПЕНКО, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту КНЕУ

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИТУАЦІЯХ, МАКСИМАЛЬНО НАБЛИЖЕНИХ ДО РЕАЛЬНИХ УМОВ ЧЕРЕЗ ТРЕНІНГ-СЕМІНАРИ

Стрімкий розвиток орендних, кооперативних, акціонерних підприємств висуває суттєві вимоги до етичних стандартів прошарку підприємців, що народжується. У цьому зв'язку особливо важливо критично осмислити і використовувати в практичній діяльності все краще з того, що нагромаджено західноєвропейською, американською, японською традицією корпоративної культури, створити на вітчизняних підприємствах такі організаційні умови, які б сприяли впровадженню цієї культури, перетворенню вільного підприємництва у сферу цивілізованого бізнесу.

Найбільший успіх мають ті підприємства та організації, які перебувають у стані «постійного навчання», тобто які пристосовуються до мінливих реалій підприємства, співробітники яких мають свободу самостійно думати, визначати проблеми та шукати шляхи їх вирішення.

За даними статистики розвинутих країн світу тренінги дуже добре зарекомендували себе на різних рівнях та у різних сферах навчання.

Наприклад, в американських компаніях особливе місце надається програмам навчання ділової етики. Метою таких програм є допомога менеджерам в утвердженні стандартів моральної поведінки в корпорації на трьох рівнях: індивідуальному, груповому і корпоративному.

Тому особлива увага у стратегічному партнерстві як поєднанні знань і розуміння самого бізнесу та здатності керувати змінами приділяється особистим якостям менеджера, і для їх удосконалення потрібно використовувати ті знання і досвід, що нагромаджені у вищих навчальних закладах України, та застосовувати їх у навчальному процесі через тренінг-семінари. Тільки за цих умов можна допомогти кожному учасникові процесу оволодіти ефективними прийомами адаптації у професійному просторі, а часто — у пристосуванні людини на роботі в найкоротші строки.

Семінари є найважливішим елементом концепції самовдосконалення та самодопомоги, спрямованої на активізацію власних зусиль людини щодо підвищення професійного рівня, комунікативних якостей, активності та посилення її волевої сфери і відповідальності стосовно працевлаштування і здійснення дальшої професійної діяльності.

Свою чергою участь у семінарах потребує від працівника нових технічних та технологічних знань, здібностей, творчого підходу, ініціативності, нестандартного мислення, ретельного аналізу проблем, що виникають у сфері виробництва.

Що ж тренінг-семінар може дати учасникам?

- Краще зрозуміти себе як людину справи, визначити ступінь відповідності своїх особистих якостей вимогам сучасного бізнесу.

- Поповнити свої знання про підприємницьке, ринкове середовище.

- Підготувати себе до успішного ведення ділових розмов.

- Визначити рівень власного професіоналізму та комунікативних здібностей.

- Відпрацювати отримані навички з організації та ведення справи в ході ділової гри.

Вимоги, що їх висуває час до підготовки сучасних спеціалістів, які здатні ефективно працювати у реальних умовах розвитку ринкових відносин, сприятимуть подальшому розвитку системи тренінгових послуг.

Поступово в Україні створюватимуться стабільні тренінгові компанії, що стануть своєрідною гарантією якісної і професійної роботи. Компанії-провайдери забезпечуватимуть їх постійними клієнтами, тим самим вони позбудуться необхідності самостійно просувати тренінгові послуги на ринку.

Тому вже тепер необхідно використовувати час для вдосконалення і підвищення кваліфікації самих тренерів-менеджерів, що збільшить гарантію якості у наданні послуг. Крім того, необхідно визначитися щодо форм оплати та вартості тренінгових послуг, що будуть прийнятні для організацій, підприємств та компаній. Потребує також дальшого розвитку і науково-теоретична база в галузі тренінгу, оскільки більшість пропонованих програм та методик є американськими, адаптованими до умов розвитку економіки у країнах СНД.

О. Ф. КЛИМЕНКО, доцент кафедри інформатики,

В. Д. ДЕРБЕНЦЕВ, ст. викладач кафедри інформатики КНЕУ

ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ПРОГРАМ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

У навчальному процесі можна виділити дві основні функції комп'ютера:

- як об'єкта вивчення;
- як засобу навчання.

Перша з них передбачає засвоєння знань та навичок, які дозволяють визначити можливості комп'ютера та успішно їх використовувати у вирішенні різних прикладних завдань, а друга — передбачає підвищення ефективності навчального процесу.

Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж дає змогу розв'язати одну з головних проблем освіти — погане засвоєння матеріалу і як наслідок погану успішність. Першопричиною цієї проблеми є брак своєчасної допомоги, що спочатку призводить до невеликих прогалин у розумінні поданого матеріалу, а далі з часом вони настільки розростаються, що даліше засвоєння матеріалу стає проблематичною, а то і просто непосильною справою. Дуже яскраво ці проблеми виявляються саме на початку навчання у вузі — на першому курсі, коли вчорашній школяр потрапляє