лучаються студенти. Наукові наробки членів товариства активно використовуються на заняттях, де вивчається історія економічної думки України. А 9—10 квітня 2009 року на базі нашої кафедри за пропозицією Президента України та підтримки Міністерства освіти і науки України проводиться міжнародна наукова конференція «Фізична економія: методологія дослідження та глобальна місія України», до участі в якій також будуть залучені студенти.

Література

1. *Х. Атанов Г. А.* Деятельностний подход в обучении. — Донецк: ЕАИ-пресс, 2001. — 160 с.

2. Історія економіки та економічної думки: курс лекцій / Авт. кол.: С. В. Степаненко (кер. авт. кол.), В. М. Фещенко, С. Н. Антонюк, Н. О. Тимочко та ін. — К.: КНЕУ, 2006. — 664 с.

3. *Маслова Н. В.* Ноосферное образование: Монография. — М.: Инст. холододинамики, 2002. — 338 с.

4. *Ревєрчук С. Н.* Історія економічних вчень: тести і вправи: Навчальний посібник. — К.: Атіка, 2002. — 96 с.

5. *Самодрін А. П.* Профільне навчання в середній школі. — Кременчук: Видавничий центр Сучасного гуманітарно-економічного інституту, за участю РВЦПНТУ, 2004. — 384 с.

6. *Сугаков В. Й,* Основи синергетики. — К.: Обереги, 2001. — 287 с.

Востряков О. В., канд. екон. наук, доцент,
Гребешкова О. М., канд. екон. наук, доцент,
кафедра стратегії підприємств

ТРЕНІНГОВІ ФОРМИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ СТРАТЕГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ: ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ

Сучасна бізнес-освіта розвивається під впливом принципового нових вимог та очікувань з боку її «ключових клієнтів» — абітурієнтів, роботодавців, представників зацікавлених державних установ та відомств, суспільства в цілому. Як визначають дослідники, для сьогоднішнього 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. Для вирішення цього завдання вважаємо за доцільне в межах кожної дисципліни магістерського рівню підготовки запропонувати впровадження своєрідного тренінг-курсу. Причому використовуючи термін «тренінг», ми вкладаємо в нього потрійний сенс: формування знань («що?») — формування вмінь («як?») — формування мислення («для чого?»).

Підготовку до тренінгу необхідно починати з визначення цілей та очікуваних результатів його проведення. За формою тренінги можна поділяти на три основні форми [2]: 1) «дресирування», під час якого за допомогою жорстких маніпулятивних прийомів і позитивного підкріплення формуються необхідні варіанти поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» неправильні реакції та ставлення до ситуації (як наслідок — кількість варіантів поведінки обмежується, з'являється надконтроль за своєю поведінкою); 2) «тренування», який передбачає формування та відпрацювання ефективної поведінки, внаслідок чого учасники набувають автоматичних реакцій у поведінці та прийнятті рішень у стандартних ситуаціях; 3) «активне навчання» із застосуванням таких методів і прийомів, як групові дискусії, ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-дієві, імітаційні, ділові ігри, моделювання ситуацій тощо.

Реалізуючи тренінгові форми підготовки магістрів стратегічного спрямування в КНЕУ імені Вадима Гетьмана, ми дійшли висновку про доцільність впровадження таких форм активного навчання [3]: а) групові дискусії та обговорення різноманітних точок зору, викладених у публікаціях вітчизняних та зарубіжних дослідників (що методично реалізовано у формі своєрідних хрестоматій за проблематикою окремої навчальної дисципліни) —

з метою формування знань з дисциплін фахового спрямування; б) обговорення практичних ситуацій (кейсів), що описують реальні проблеми діючих підприємств і компаній та вимагають нестандартних управлінських рішень щодо їх подолання — з метою формування компетентності в межах стратегічного управління; в) проведення ділових ігор, виконання аналітичних завдань (наприклад, у вигляді реалізованого та представленого на 75-й науковій конференції студентів КНЕУ дослідницького проекту «Обґрунтування напрямів розвитку ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», виконаного студентами МП «Менеджмент проектів і консалтинг») — з метою формування стратегічного мислення.

Слід зазначити, що тренінгова підготовка магістрантів стратегічного спрямування не обмежується тільки визначеними вище формами. Логічним продовженням процесу набуття студентами необхідних фахових компетенцій є робота в реальному секторі економіки — на підприємствах і в компаніях різних організаційно-правових форм та бізнес-профілів. Саме такий підхід забезпечує безперервність навчання, постійне самовдосконалення та саморозвитку особистості — якості, що мають бути притаманні сучасному фахівцю зі стратегічного менеджменту.

У процесі реалізації тренінгової підготовки магістрантів доцільно дотримуватись таких принципів: а) «тут і зараз» — важливо, щоб процеси, думки та відчуття, які виникають під час тренінгу у його учасників розбиралися безпосередньо підчас його проведення; б) «відкритість та щирість», що передбачає створення відповідної атмосфери тренінгу; в) «я» — усі судження мають робитися від першої особи, що формує відчуття відповідальності за запропоновані та прийняті рішення; г) «активність» — у тренінг-групі не повинно бути пасивних учасників, які тільки спостерігають за тим, що відбувається; д) «конфидеційність» — усе, що відбувається під час тренінгу, має залишатися в межах групи, що сприяє більш повному розкриттю її учасників.

Література

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

2. *Сарзан Г.* Тренинги на предприятии. Что это такое? // Адрес документа в Интернет: http://azps.ru/articles/art129.html

3. *Востряков О. В., Гребешкова О. М.* Стратегічний процес на підприємстві: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2009.