

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ ТА ВЛАСНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Визначаючи глобальну мету функціонування організації, яка є критерієм її функціонування, звернемося до думки відомого вченого І. Адізеса, який визначає її у тому, щоб задовольняти потреби клієнтів. Якщо організація не виробляє те, що потрібно її клієнтам, вона не результативна, а відсутність результативності та ефективності не дозволить їй добитися рентабельності [1]. Тільки тоді основними фінансово-економічними результатами функціонування організації стають повторні продажі клієнтам (виручка від реалізації), які формують її прибуток і рентабельність, і супровідні результати (не передбачувані), як то позитивний імідж самої організації та її служби персоналу. У свою чергу, наведені прямі і супровідні результати значно підвищують загальний рівень конкурентоспроможності організації.

Сформульована подібним чином мета характерна для соціально відповідальної організації і вимагає від неї відповідних соціальних інвестицій/витрат, що спрямовуються безпосередньо в бізнес-середовище та на персонал організації, зокрема у відповідальність перед споживачами та добросовісну ділову практику (у відносинах зі споживачами, партнерами, інвесторами, конкурентами).

Соціальні інвестиції/витрати у персонал організації можна визначити як витрати, спрямовані на професійний розвиток, на оздоровлення, охорону здоров'я тощо з метою забезпечення організації висококваліфікованим, а значить й конкурентоспроможним персоналом, який у свою чергу забезпечить конкурентоспроможність організації, підвищить продуктивність та ефективність праці і приносить прибуток.

В умовах нестабільності та кризи організації скорочують соціальні інвестиції/витрати у персонал разом із скороченням чисельності самого персоналу. Однак персонал, що залишається у таких складних умовах, має стати ще компетентнішим та конкурентоспроможнішим для «виживання».

Основні характеристики конкурентоспроможності, за якими працівник здатний забезпечувати конкурентоспроможність організації у кризових умовах, – це компетентність і професійна мобільність; здатність до ризику і захисту прав і свобод; цілеспрямованість і впевненість у своїх силах; володіння навиками самонавчання і підвищення кваліфікації; ініціативність і самодисципліна; діловитість; здібність до самоаналізу і прийняття нестандартних рішень; відповідальність; емоційна стійкість і комунікабельність.

У зв'язку з цим з метою виживання в конкурентній боротьбі в умовах нестабільності та кризи основний акцент у проведенні соціальної політики (політики соціальної відповідальності) організації повинен бути зроблений на вирішенні таких завдань: забезпечення якості і кількості робочої сили через професійне навчання, підвищення кваліфікації, забезпечення гідних і безпечних умов праці, охорону здоров'я працівників, найефективніше використання людського капіталу відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня тощо.

Таким чином, для постійної конкурентоспроможності в умовах кризи організації «вимушено» мають здійснювати соціальні інвестиції/витрати у персонал, й особливо у його розвиток, який відіграє вирішальну роль у цьому.

Література

1. Адизес І. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ., – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 262 с.

Денісова О.О., к.е.н.,
доцент кафедри інформаційних систем в економіці

ЗМІШАНЕ НАВЧАННЯ ЯК СПОСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Забезпечити оптимізацію навчального процесу, сприятливі умови для засвоєння знань і підвищення якості освіти сьогодні можна лише за умов використання новітніх інформаційних технологій. Практичним стандартом сьогодні стало існування систем електронного навчання, що здійснюється з використанням Інтернет і мультимедіа: адаптивне навчання, віртуальний клас, масовий відкритий онлайн-курс, перевернуте навчання, хмарне навчання, мобільне навчання та ін.

Головною метою запровадження електронного навчання є набуття студентами вмінь самостійно орієнтуватись у новій інформації, формування у них творчого нешаблонного мислення і готовності до ефективної роботи за спеціальністю на рівні світових стандартів з неперервним процесом самовдосконалення і саморозвитку. Водночас електронне навчання має свої недоліки, найсуттєвішим з яких називають сильну залежність від активності/пасивності студентів.

З метою сполучення найкращих здобутків різних підходів запроваджують змішане навчання (Blended learning) – форму навчання, яка сполучає різні методи підготовки (тренінги, майстер-класи, симуляції, електронне навчання, самостійна робота), найбільш підхожі для вирішення конкретних завдань навчального процесу.

Змішування відбувається в кількох аспектах. Строгі формальні способи навчання (робота в класі/аудиторії) доповнюються неформальними (обговорення під час Інтернет-конференцій). Також передбачається комбінація різних способів подання навчального матеріалу (очне, електронне, самостійне навчання) з використанням методик управління знаннями. Викладання та навчання відбуваються як синхронно (викладач і студенти перебувають під час лекції, дискусії чи презентації в одному реальному або віртуальному класі водночас), так і асинхронно (викладач забезпечує в доступності навчальні матеріали, а студенти протягом певного проміжку часу мають здійснити визначену кількість підключень, якщо така регламентація взагалі передбачена). Конкретний варіант «змішування» визначається прийнятою моделлю керування: очне керування, ротація, гнучке керування, он-лайн лабораторія, само-змішування, он-лайнове керування.

Перевагами змішаного навчання є наявність різних моделей навчального процесу; підвищення рівня мотивації учнів за рахунок розмаїття елементів навчання; зниження загальних витрат на навчання і можливість скласти курс навчання як з використанням «економічних» засобів, так і дорожчих, якщо в цьому є необхідність; можливість навчання різних цільових груп на єдиній методичній основі.

Серед недоліків слід зазначити такі: новизна і складність підготовки та організації; потреба у великих вкладеннях для запровадження; високий ступінь залежності від технічних ресурсів, до яких ставлять високі вимоги щодо надійності, легкості у використанні і відповідності останнім технологічним рішенням; високий рівень необхідної ІТ-грамотності користувачів і вимоги щодо їх технічної підтримки протягом всього навчання; неправильно підібрані і погано реалізовані моделі не дають позитивного ефекту.

*Дзюбенко Л.М., к.е.н.,
доцент кафедри економіки підприємств
Кондратюк С.Я., к.е.н.,
доцент, заступник завідувача кафедри фінансів*

СТУДЕНТОЦЕНТРИЗМ ЯКОСТІ ЗНАНЬ З ЕКОНОМІКИ Й ПІДПРИЄМНИЦТВА

Студентоцентризм є актуалізацією освітніх тенденцій з економіки й підприємництва, раціоналізації прагматичних імперативів у сучасну інноваційно-інвестиційну епоху творчої особистості. Об'єктивна логіка розгортання сучасного освітнього процесу з економіки і підприємництва перетворює набуття знань, навичок й умінь у новий тип світогляду – студентоцентризм. Це не просто частина освітнього процесу, яка акцентує увагу на вивченні проблем набуття і продукування знань студентом у всіх вимірах та аспектах, а вимагає конкретизації інституційних інструментів забезпечення якості. Студентоцентризм не тільки активно взаємодіє з освітнім процесом, а й оцінює його світоглядну якість. Водночас, студентоцентризм зорієнтований на виявлення і ствердження внутрішніх, глибинних основ національної свідомості й прагматичного буття студента, що ефективно впливає на цілі і пріоритети парадигми особистісно орієнтованої освіти з економіки та підприємництва.

Світогляд студентоцентризму виступає як усвідомлення сутності особистості, що розвиває поліфонічний (роздумуючий) тип пізнання, який долає наукоцентризм буття задля стійких знань і творчих здібностей з економіки й підприємництва. Зростання ролі знань студента і його креативності в професійному житті, визначають глибину змін характеру і структури освіти з економіки й підприємництва. Визначальний характер студентоцентризму зводиться, насамперед, до розкриття творчого в індивіді, формування особистісних підвалин у студенті. Сучасний суб'єкт освітнього процесу з економіки й підприємництва повинен мати можливість вибірково отримувати знання на основі тільки йому притаманних мотиваційних стратегій.

Професійну освіту з економіки та підприємництва слід розглядати як спосіб становлення і формування нової успішної особистості, розвиток якої базується на всеохопності, багатограннос-