

вищій школі, тому що при розробці власної моделі ринкової економіки потрібні ґрунтовні знання економічного розвитку попереднього періоду, форм господарства та методів його ведення, які яскраво та всебічно представлені в економічній українській літературі другої половини XIX — початку XX ст.

В. М. Кужель, канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра економіки підприємств

ДОСВІД ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ СЕРЕД СТУДЕНТІВ БАКАЛАВРСЬКОГО РІВНЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 6107 «ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА»

Тренінг як навчання дією став невід’ємною частиною підвищення кваліфікації працівників провідних компаній. Київський національний економічний університет, зважаючи на вказану тенденцію ринку праці, запровадив заняття для студентів у формі тренінгів ще на етапі бакалаврського рівня.

Очевидно, що тренінг, як високо ефективний інструмент розвитку і досягнення змін, займає особливе місце в сучасній боротьбі за підвищення продуктивності і якості праці, підвищення рівня конкурентоспроможності фахівця. Інтерес до методичних і методологічних проблем тренінгу стимулюється і підживляється потребами практики та проблемами сьогодення.

Ефективність тренінгів безперечна, адже студенти краще засвоюють теоретичний матеріал, отримують конкретні практичні навички. В подальшій роботі за межами університету колишні студенти для підвищення свого професійного рівня будуть із задоволенням відвідувати заняття у формі тренінгів, маючи попередній позитивний досвід тренінгів КНЕУ.

Концепція тренінгу припускає жорстку конструкцію, яка дозволить привести до задуманих, бажаних результатів. В основі концепції тренінгу лежить проектний підхід:

- аналіз ситуації;
- постановка мети;
- визначення задач;
- вибір методів;
- підготовка ресурсів.

Головна перевага проектного підходу — результати відомі до початку тренінгу. Проте аналіз ситуації не замінюється шаблонами.

Існує чотири основні методи, що використовуються в процесі тренінгу. Перша група — методи, направлені на діагностику ситуації, встановлення взаєморозуміння серед учасників. Друга — інформаційне забезпечення тренінгу: лекції, презентації тощо. До третьої групи належать методи, вживані в груповій роботі. Це можуть бути ділові і рольові ігри, презентації учасників, мозкові штурми, аналітичні сесії. Четверта група методів пов'язана з наданням зворотного зв'язку як тренера (викладача) учасникам, так і навпаки. Це утримання дисципліни в тренінгу, відповіді на питання, аналіз виконаних завдань, підведення підсумків.

Тренінг виступає як «тренажер», на якому в безпечній обстановці освоюються і відточуються управлінські й інші знання і вміння. Груповий метод роботи дозволяє підвищити інтенсивність і стійкість виникаючих змін, максимально використовувати можливості кожного учасника.

Основним недоліком, на мою думку, існуючих тренінгових програм для студентів бакалаврського рівня спеціальності 6107 є недостатня кількість годин на тлі ґрунтовної програми та великої кількості тем для опрацювання в групах. Для поліпшення ситуації доцільним є збільшення кількості годин відведених на курс тренінгів, що особливо актуальним є для вечірньої та заочної форм навчання.

Тренінг — не лише отримання досвіду, але і рефлексія досвіду. Його не випадково порівнюють з галереєю «живих дзеркал», і одна із задач викладача — стежити, щоб ці дзеркала не стали кривими. Зовнішній контур інтеракції обумовлений впливом тренінгу як складовою програми навчання студентів. Навчаючись діям на моделі, учасники переносять отриманий досвід і навик на реальне життя. Тренінг також формує, окрім уміння й певний світогляд.

Тренінг допомагає у стислий термін навчити студентів конкретним навикам, що з успіхом можуть бути використані як у роботі, так і в особистому житті. Він вирішує задачі навчання, цілеполягання, кар'єрного та особистісного росту, зовнішнього та внутрішнього PR, створення команди. У перспективі наш університет може підвищувати рівень своїх студентів вже після отримання дипломів шляхом проведення тематичних чи корпоративних тренінгів.