

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СТУДЕНТІВ МЕНЕДЖЕРІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

PROFESSIONAL TRAINING OF MANAGEMENT STUDENTS IN THE FIELD OF MANAGEMENT

У статті розглянуто проблеми вдосконалення професійної підготовки студентів менеджерів у сфері управління. Визначено основні теоретичні аспекти професійної підготовки майбутніх менеджерів, а саме: підвищення рівня професійної кваліфікації, постійне оновлення бази знань, компетенцій, навичок кожного менеджера за рахунок мотивації та оцінки його внеску в кінцевий результат, що, у свою чергу, сприяє досягненню стратегічних цілей бізнесу та підвищення його конкурентоспроможності в діловому світі. Визначено, що сучасний менеджер повинен мати вміння вчитися і перевчитися в міру потреби, знаходити нестандартні шляхи вирішення професійних проблемних ситуацій, володіти широким спектром компетенцій, а також застосовувати інструменти самоменеджменту, з метою найбільш ефективного досягнення очікуваних цілей шляхом раціонального використання власних ресурсів і можливостей.

Ключові слова: менеджмент, інструменти самоменеджменту, професійна підготовка, управління, кадровий потенціал.

The article deals with the problems of improving the professional training of students in the field of management. The relevance of the research topic is due to the fact that in today's business environment, human capital is becoming an increasingly valuable resource for any organization. If a company has an efficient and satisfied team, it can ensure stable development and competitiveness in the market. The main theoretical aspects of professional training of future managers are identified, namely: raising the level of professional qualification, continuous updating of the knowledge base, competencies, skills of each manager through motivation and evaluation of their contribution to the final result, which in turn contributes to the achievement of strategic business goals and increase its competitiveness in the business world. Given that the process of formulating and implementing a strategy is directly influenced by the qualitative characteristics of people, mistakes made can lead to a loss of investment. Therefore, the management mechanism should adapt to changes in the structure of the enterprise, the organization of production interaction of personnel and the content of work to ensure the formation of professional abilities, rotation of personnel not only within different divisions of the organization, but also between them. It is determined that a modern manager should have the ability to learn and relearn as needed, find non-standard ways to solve professional problem situations, possess a wide range of competencies, and apply self-management tools in order to achieve the expected goals in the most efficient way through the rational use of their own resources and capabilities. After all, some issues still remain outside the scope of modern scientific research. It can be assumed that the use of self-management tools in the training of future managers is becoming part of the human resources and educational sphere under the influence of changes in the labor market due to the requirements of a changing environment. This approach is aimed at integrating the requirements of employers and the changing market with education.

Key words: management, self-management tools, professional training, governance, human resources.

УДК 005-051:378.147

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct72-24>

Літвінова А.М.

к.пед.н., доцент,
доцент закладу вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту,
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Чужданова М.В.

викладач закладу вищої освіти
кафедри економіки та менеджменту,
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Litvinova Anastasiia

Kharkiv National University
named after V.N. Karazin

Chuzhdanova Mariia

Kharkiv National University
named after V.N. Karazin

Постановка проблеми. В сучасних умовах фінансово-економічної кризи, євроінтеграції України особливого характеру набувають питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу, спроможного забезпечити стабільне та максимально ефективне функціонування національної економіки. Велику роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва та відтворення трудових ресурсів грає кадровий потенціал. Саме тому це має бути враховане під час підготовки таких фахівців.

У сучасних умовах студент-менеджер повинен володіти величезною кількістю знань і навичок, щоб йти в ногу з часом і знаходити унікальні альтернативи вирішення професійних проблемних ситуацій, володіти широким спектром компетенцій, які дозволяють йому здійснювати діяльність

у різних сферах багатофункціональної спеціалізації. Саме такі спеціалісти сьогодні потрібні для успішної роботи та розвитку, що вплине на економічний рівень країни. Підготовка таких фахівців потребує вдосконалення системи професійної освіти, виведення її на новий рівень у контексті інноваційних освітніх парадигм, розробки ефективних методик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема сутності, формування та управління кадровим потенціалом і його факторами присвячено багато праць іноземних й вітчизняних вчених: О. Балацький, Г. Десслер, В. Довбенко, Г. Мартин, В. Мейо, М. Мескон, Д. Сульє, С. Хетрик, А. Файоль, В.М. Мельник, Е.Г. Шмідт, В. Дятлов, А.Ф. Тейлор, П. Журавльов, А. Кібанов та ін. [1, с. 37; 2, с. 56; 3, с. 89; 8, с. 134; 10, с. 300],

проте питання вдосконалення теоретичних засад управління кадровим потенціалом залишається дискусійним, потребує більш глибокого вивчення та вдосконалення існуючих рекомендацій.

Постановка завдання. Метою статті є визначення основних напрямів підготовки майбутніх менеджерів у сфері управління з застосуванням інструментів самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значний внесок відображено в роботах О. Балацького, Г. Десслера, Л. Беззубко, П. Журавльова, Л. Колот, Е. Мейо, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Шмідта, С. Хетрика, В. Дятлова, А. Єгоршина, А. Кібанова та багатьох інших, в яких досліджується специфіка формування кадрів підприємств України, концепція трудових ресурсів [7–8]. На думку вчених, ситуація, що склалася в економіці України сьогодні, свідчить про досить низький рівень ефективності використання трудових ресурсів. Як наслідок, відбувається збільшення чисельності незайнятого населення, нераціональне використання персоналу та його галузевий розподіл.

Водночас необхідно враховувати основні складові кадрового потенціалу: освіта, рівень кваліфікації, професійні здібності, професійні навички, психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються діяльністю. Кадровий потенціал являє собою квінтесенцію висококваліфікованих працівників, їх досвіду, особистих морально-етичних якостей, здатності до швидкого набуття нових знань та оволодіння навичками, ну і звісно, бажання працювати за фахом.

Управління кадровим потенціалом – це сама важлива функція підприємства. Власне, відповідне управління кадрами, дозволяє забезпечити вигодонабування через досягнення конкурентних переваг, ефективність праці і максимальний трудовий внесок персоналу. В сучасних умовах кадровий потенціал слід розглядати як сукупні можливості працівників та їх здібності, необхідні для здійснення дій, що забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів.

Ми можемо говорити про те, що людський потенціал може виражатися через компетентність працівників, якість їхньої професійної підготовки, трудові, особистісні, психологічні та фізичні якості, і насамперед творчі здібності. Кадровий потенціал підприємства наділений якістю цілісності, яка принципово відрізняється від властивих якостей кожного окремого працівника [6, с. 97]. Основною метою формування кадрового потенціалу підприємства є забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами для вирішення поточних завдань і реалізації малих і стратегічних цілей підприємства. Слід зазначити, що необхідність розвитку людського потенціалу залежить насамперед від певних якостей, здібностей і можливостей працівників, які можуть працювати чи не працювати,

тобто є гнучкими суб'єктами, здатними розвиватися чи змінюватися.

Тому ми пропонуємо під час навчання майбутніх менеджерів застосовувати інструменти самоменеджменту [4, с. 307], які містять наступні характеристики:

1) Самоосвіта має на меті набуття знань і вмінь, необхідних для підвищення якості життя та формування здатності до самоорганізації та організації. Самоосвіта це самостійне нарощування знань, удосконалення умінь і навичок: чим більша різноманітність і глибина знань і досвіду, тим точніше вибір рішень і дій, що здійснюються. Майстерність вимагає схвалення оточуючих, утверджує її в житті, допомагає самореалізуватися. Самоосвіта – це необхідне мимовільне бажання окремих осіб або організацій змінити внутрішні бази даних і бази знань. Організаційна самоосвіта вимагає використання робочого часу менеджерів. Організація самоосвіти включає постановку цілей, визначення пріоритетів, вибір методів, забезпечення систематичності у власній роботі. Самоосвіта може здійснюватися у професійній підготовці майбутніх менеджерів у державних чи приватних навчальних закладів або самостійно за індивідуальним підходом.

2) Основні компоненти саморозвитку: самопізнання (пізнання самого себе, свого місця і своєї ролі в цій дійсності); самоорганізація (організація свого життя і діяльності); самовиховання (формування пріоритетних якостей); саморегуляція (підтримка внутрішньої рівноваги); самоконтроль (оцінка та регулювання власної діяльності); вибір цілей для побут і особиста праця; особисте планування часу; пошук інформації; раціоналізація мислення; самоосвіта (підвищення якості життя); здоров'язберігаючі технології (збереження та зміцнення здоров'я є основою високої продуктивності праці та повноцінного життя); спілкування; ритм і гармонія; робота в групі; творче мислення; ризики; вирішення конфліктів.

3) Мета самопізнання полягає в тому, щоб пізнати себе як особистість, як лідера, пізнати свої особливості та здібності, пізнати власні сильні та слабкі сторони, формувати відносини з членами колективу. Неможливо зрозуміти себе, не оцінивши себе в порівнянні з іншими людьми.

Крім того, самопізнання включає знання про такі компоненти: сенс життя, заняття, інтереси, потреби, мотивації, ідеали (образи «внутрішніх цілей» і діяльності), мрії (бачення майбутнього, бачення перспектив) життя і діяльність), переконання (думки, які людина вже розуміє і відчуває, і в істинності яких вона не сумнівається і якими керується в роботі), впевненість у собі, компетентність. Інструментарієм самопізнання є:

– концентрація – зосередження і часткова фіксація уваги на якомусь внутрішньому чи зовнішньому об'єкті;

– медитація – тілесне знання, пов'язане з отриманням інформації про себе через органи чуття та формуванням почуттів, сприйняття і думок;

– спостереження – цілеспрямоване, планомірне сприйняття;

– уява – створення нових мальовничих образів, поява візуальних образів, які будуть створені з речей, які людина не сприймала в минулому, з якими вона раніше не стикалася;

– інтуїція – це внутрішнє бачення, внутрішній голос, віра в те, що ви потрібно діяти певним чином.

4) Самоорганізація має на меті оволодіння методологією і способами організації свого життя і діяльності, розвиток умінь і навичок шляхом самонавчання, самовиховання і самоконтролю. Самоорганізація включає такі компоненти: самоаналіз, самоконтроль, саморегуляція, передбачуваність, цілеспрямованість, самостійність, рішучість, наполегливість, сміливість, енергійність, ініціативність, самоконтроль, стриманість, самокритичність, самодисципліна.

5) Метою самовиховання є свідоме, цілеспрямоване самоуправління, яке дає творчі зміни, під час яких індивід добровільними зусиллями розвиває свій соціум, особливо важливі природні задатки та здібності, нові якості, звільняється від звичок і слабкостей, відповідно до обраних цілей і відповідно до вимог зовнішнього середовища. Продуктивний процес самовиховання виражається в пошуку відповідей на три ключові питання: чим я був(ла)? що я зробив(ла)? чим я став(ла)? Самоосвіта вимагає розвиненого інтелекту, спеціальних знань і великої ерудиції.

Ми вважаємо, що майбутньому менеджерів необхідні наступні навички і здібності: здатність керувати собою; розумні особисті цінності; чіткі особисті цілі; акцент на безперервному особистісному зростанні; навички критичного мислення; оригінальність та новаторство; здатність впливати на оточуючих; розуміння сучасних методів управління; навички управління; навчання та виховання; здатність підпорядковуватись; здатність формувати та розвивати ефективні робочі команди. При реалізації плану самоосвіти рекомендується звернути увагу на наступні десять моментів [5, с. 25]:

1) Ставте перед собою чіткі цілі: люди іноді терплять невдачі, тому що не можуть уявити, до чого вони прагнуть.

2) Визначте свій імідж. Оцінка успіху: цілі корисніші, якщо їх можна виміряти.

3) Будьте задоволені скромним прогресом: людині, яка має бажання змінити себе за частку секунди, рідко вдається це зробити. Успіх породжує успіх.

4) Ризикуйте в нестандартних ситуаціях. Часто доводиться вибирати між ризиком і поверненням у безпечне місце. В той же час невизначеність

нової ситуації стає негативним чинником і гальмує прогрес.

5) Пам'ятайте, Ви в першу чергу самі керуєте розвитком. На всіх етапах життя у людей є вибір – вчитися та розвиватися на основі пережитого досвіду або ігнорувати отримані уроки, зосередитись на безпеці та дозволити себе перемогти. Особиста ефективність вимагає від вас навчитися брати відповідальність за власне життя, вийти із зони власного комфорту.

6) Ваші зміни призведуть до неочікуваної реакції оточуючих.

7) Не втрачайте можливостей. Здатність визначати та використовувати можливості виділяє тих, хто працює незалежно.

8) Будьте готові вчитися.

9) Вчіться на своїх невдачах і помилках. Якщо ви не праві, будьте готові це визнати.

10) Насолоджуйтесь своїм розвитком. Існує думка, що керівники потребують саморегуляції, спрямованої на те, щоб привести себе в стан норми, підтримки, особливо автоматичної; постійної або змінної залежно від ситуації чи індивідуальної ініціативи.

Висновки з проведеного дослідження.

Аналізуючи вищевикладений матеріал нашого дослідження, враховуючи сучасні економічні та соціально-культурні умови вважаємо за необхідне підвищувати рівень професійної освіти майбутніх менеджерів. У зв'язку з цим необхідно реалізувати здійснення професійної освіти майбутніх менеджерів на якісно новому рівні. На нашу думку, реалізація професійної підготовки майбутніх менеджерів з урахуванням місця компетенцій, систем, діяльності та особистісно-орієнтованого підходу, про що свідчить інтеграція сучасної педагогіки, традиційних та інноваційних методів навчання принципів у вищій освітньо-організаційній формальній та Освітній процес у контексті неформальної освіти спрямований на розвиток професійної компетентності та готовності студентів до здійснення професійної діяльності, що дозволить сучасним університетам виробляти справді компетентних спеціалістів, конкурентоспроможних у національному та світовий ринку праці в цій галузі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дідковська Л.Г., Гордієнко П.Л. Історія вчень менеджменту: навч. посіб. Київ : Алерта, 2008., 230 с.
2. Довбенко В., Мельник В.М. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. Львів : Вид-во «Львівська політехніка», 2010. 232 с.
3. Крижко В.В. Менеджмент в освіті. Київ, 1998. 192 с.
4. Літвінова А.М. Основні складові саморозвитку менеджерів. *Суспільство і особистість у сучасному*

комунікаційному дискурсі : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 2 листопада 2022 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 306–309.

5. Літвінова А.М., Тимченко Г.М. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері менеджменту. *Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Житомир, 28 квітня 2022 р.). Житомир : Житомирський економіко-гуманітарний інститут Університету «Україна», 2022. С. 24–28.

6. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. Київ : МАУП, 2010. 225 с.

7. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. Вінниця, 2009. С. 178–183.

8. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. Харків : Вид. група «Основа», 2005. 176 с.

9. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 492 с.

10. Щокіна Г.В., Головатий М.Ф., Антонюк О.В., Сладкевич В.П. Менеджмент : навч. посіб. Київ : МАУП, 2007, 816 с.

REFERENCES:

1. Didkovska L.H., Hordiienko P.L. (2008) Istoriiia vchen menedzhmentu: navch. posib. [The history of management concepts]. Kyiv: Alerta. (in Ukrainian)

2. Dovbenko V.I., Melnyk V.M. (2010) Potensial i rozvytok pidpriemstva: navch. posib. [Potential and development of the enterprise]. Lviv: Vyd-vo «Lvivska politekhnikha». (in Ukrainian)

3. Kryzhko V.V. (1998) Menedzhment v osviti [Management in education]. Kyiv. (in Ukrainian)

4. Litvinova A.M. (2022) Osnovni skladovi samorozvytku menedzheriv [The main components of managers' self-development]. Proceedings of the Suspilstvo i osobystist u suchasnomu komunikatsiinomu dyskursi (Zaporizhzhia, November 2, 2022). Zaporizhzhia: NU «Zaporizka politekhnikha» (in Ukrainian)

5. Litvinova A.M., Tymchenko H.M. (2022) Osoblyvosti profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv u sferi menedzhmentu [Features of professional training of future specialists in the field of management]. Proceedings of the Aktualni problemy molodi v suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh (Zhytomyr, April 28, 2022). Zhytomyr: Zhytomyrskyi ekonomiko-humanitarnyi instytut Universytetu «Ukraina». (in Ukrainian)

6. Lukashevych M.P. (2010) Teoriia i praktyka samomenedzhmentu [Theory and practice of self-management]. Kyiv: MAUP. (in Ukrainian)

7. Mazur V.S. (2009) Novi pidkhody i formy menedzhmentu, yak osoblyvoho typu upravlinnia. Priorytety ekonomichnoho rozvytku Ukrainy: istoriia ta sohodenia [New approaches and forms of management as a special type of management. Priorities of economic development of Ukraine: history and present]. Vinnytsia, pp. 178–183.

8. Marmaza O.I. (2005) Menedzhment v osviti: sekrety uspishnoho upravlinnia [Management in education: secrets of successful management]. Kharkiv: Vyd. hrupa «Osnova». (in Ukrainian)

9. Khodakivskiy Ye.I., Bohoiavlenska Yu.V., Hrabar T.P. (2016) Psykholohiia upravlinnia [Psychology of management]. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury. (in Ukrainian)

10. Shchokina H.V., Holovatyi M.F., Antoniuk O.V., Sladkevych V.P. (2007) Menedzhment: navch. posib. [Management]. Kyiv: MAUP. (in Ukrainian)