

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Дорофєєв О. В., професор кафедри менеджменту, к.е.н., доцент
Воронько-Невіднича Т. В., заступник декана ФЕМ, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

Ключовим аспектом у функціонуванні кожного підприємства (установи, організації) була і залишається робота менеджерів, а навчання та розвиток управлінських кадрів є обов'язковою умовою виживання й розвитку бізнесу. За умов постійних змін висококонкурентного середовища помилки керівників, що приймають неправильні рішення, обходяться занадто дорого, тому необхідно розглядати навчання менеджменту не як витрати, а як інвестиції, що дозволяють використовувати наявні знання у конкретній ситуації для реалізації сприятливих можливостей, що виникають.

При цьому хочеться акцентувати увагу на думці авторів про те, що успішність навчання менеджменту є результатом діяльності самого здобувача вищої освіти у процесі навчання. Оскільки жоден заклад вищої освіти не зможе продати знання і здатність приймати оптимальні рішення у подальшій діяльності. Подібний підхід до знань, як до товару, а навчального закладу – як до магазину, свідчить про нерозуміння сутності освіти та про відсутність у здобувача відповідальності за свої дії у процесі навчання.

Як зазначає І. П. Пономарьов, «... особливості роботи менеджера роблять навчання традиційними методами неефективним через те, що знання теоретичних основ управління ще не робить людину менеджером. Робота менеджера оцінюється за результатами роботи всієї організації, йому платять не за роздуми і знання, а за вміння домогтися результату від людей в організації. Особливість роботи менеджера необхідно враховувати у змісті навчальних програм і методиках викладання навчальних дисциплін. Якість навчання виражається у знанні технології формування адекватної, життєздатної й результативної стратегії діяльності підприємства, а також вирішенні ситуаційних завдань, володінні інструментарієм і наявності намірів» [1] (*тут і далі переклад з російської О. В. Дорофєєва і Т. В. Воронько-Невідничої*).

Зміст програм навчання має відповідати основним завданням, які належить виконувати майбутньому менеджеру, проте, на сьогодні, увага переважно концентрується тільки на оволодіння знаннями. Функціональний підхід, поширений у навчанні, намагаються реалізувати, долаючи ізольованість предметів один від одного, змінюючи зміст програм, запроваджуючи загальні, об'єднуючі дисципліни, реалізуючи в методиці навчання активні методи, інтегровані кейси з вирішення проблем, коучинг, ділові ігри, тренінги тощо. Подолання проблеми функціональної розрізненості навчання можливе шляхом формування міждисциплінарних курсів, які дозволять вчитися застосовувати знання і набуті компетентності у практичній діяльності.

Найбільша складність в навчанні менеджменту полягає у формуванні таких якостей, як бачення, вміння ставити цілі. Ці якості настільки ж складні для розуміння, як і інтуїція, та проявляються у сміливості, підприємливості, умінні надихати, знаходити нове, бути непередбачуваними. Наразі, розвиток подібних якостей не представлено ні змістом програм навчання менеджменту, ні методикою навчання. Важливо відзначити, що наявність намірів і вміння ставити цілі суттєво відрізняється від умінь приймати рішення, вести переговори і вирішувати конфлікти.

Особистісні якості менеджера, амбіції, характер, його філософія бізнесу і етичні погляди мають більше значення для формування майбутнього, ніж його компетенція. Менеджеру необхідні, в першу чергу, концептуальні навички, він повинен бачити, що потрібно зробити, як це зробити найбільш оптимально, поставити мету, а вже потім буде потрібно вміння зацікавити людей і забезпечити виконання поставлених завдань.

Для набуття й розвитку якостей, що дозволяють забезпечити цілісність підприємства та застосування знань на практиці, необхідна зміна самої методики навчання, додавання практичних, тренінгових курсів, закріплення знань в діях. Це дозволить не стільки перевірити на практиці отримані знання, скільки з власної діяльності отримувати знання й новий досвід. Якщо головне в методиці – це формування цілісного розуміння роботи менеджера, то навчання

має сприяти набуттю здобувачами власного бачення, тобто напрями докладання своїх зусиль, вміння ставити цілі, що відрізняє роботу менеджера від всіх інших спеціальностей. Набуття спроможності власного бачення – це, швидше за все, питання не до змісту програми і навіть не методики викладання, швидше за все це цінності, дух і культура закладу вищої освіти.

Вирішити проблему формування намірів і самостійності в діях можна тільки комплексно, розвиваючи вміння і навички. Доповнення навчальних планів дисциплінами з лідерства, дизайну, акторської майстерності, розвитку особистості сприятиме набутті здобувачами вищої освіти необхідних компетентностей. Розвитку самостійності в діях можна досягти і через зміну спрямованості навчання, від стилю «мислення-діяльність» – через задуми до результату, до стилю «діяльність-мислення» – спочатку діяти, експериментувати, отримувати досвід, а потім осмислювати результати дій.

Отже, при створенні ефективної програми навчання менеджменту головним є об'єднання змістовної, методичної та концептуальної сфер навчання єдиною логікою роботи менеджера, яка полягає у встановленні цілей і досягненні визначеного результату з використанням здібностей інших людей.

Список використаних джерел

1. Пономарев И. П. Особенность обучения менеджменту [Электронный ресурс] / И. П. Пономарев. – Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5. – Режим доступа : <https://www.cfin.ru/press/management/2001-5/11.shtml>.

2. Особенности обучения менеджменту за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.management.com.ua/partners/2018/11/13/osobennosti-obucheniya-menedzhmentu-za-rubezhom/>