

витку кожної особистості, максимально враховувати її індивідуальні інтереси, сприяти розвитку в майбутніх фахівців високоморальних якостей, які надають їм можливість стати активними повноправними громадянами своєї держави та самореалізуватися як особистості. А це, у свою чергу, зумовлює необхідність у формуванні в педагога системи лідерських якостей, завдяки яким він зможе приймати своєчасні самостійні рішення, переконувати студентів у правильності своєї позиції, вести їх за собою на шляху досягнення поставлених цілей, ефективно взаємодіяти з батьками та колегами.

Список використаних джерел

1. Куценко Г. Г. Компетентності сучасного вчителя-лідера // *Культура і компетентність сучасного вчителя-лідера* : [матеріали обласного науково-практичного семінару, присвяченого 290-річчю з дня народження Г. С. Сковороди] ; [укладачі : Л. В. Литвинюк, Т. О. Бондар]. – Полтава : ПОІППО, 2012. – С. 45–47.
2. Кучер Е. Технологии развития лидерского потенциала [Електронний ресурс] / Е. Кучер. – Режим доступу: http://www.znanie.info/_portal/ec/5-common-tehnologii_razvitia.pdf. – Назва з екрана.
3. Стадник М. М. Формування лідерських якостей у працівників органів державної влади / Стадник М. М., Александров О. А. // *Матеріали Всеукраїнського круглого столу «Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи»*. – С. 34–35.

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. В. Тужилкіна, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

Л. В. Степанова, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасні соціально-економічні умови, орієнтація країни на європейській освітній простір потребує визначення пріоритетних завдань вищої школи. З метою підвищення якості освіти молодих фахівців більш уваги слід приділяти формуванню як

професійних компетенцій, затребуваних на ринку праці, так й універсальних компетенцій, таких як уміння планувати і проектувати власне навчання, час, життя.

Метою публікації є обґрунтування необхідності використання тренінгових технологій як сучасної практикоорієнтованої форми навчання та засобу набуття майбутніми HR-менеджерами професійного досвіду ще в процесі навчання. Нами поставлено завдання довести ефективність використання тренінгових технологій в підвищенні якості практичної підготовки та формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців.

Аналіз публікацій. Дослідженню проблем професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі приділяється значна увага. Є актуальними такі аспекти: проблеми професійної підготовки фахівців у вищій школі; розробка та впровадження сучасних педагогічних технологій професійної підготовки фахівців; професійна підготовка майбутніх фахівців у контексті особисто-орієнтованої освіти. Останнім часом у працях науковців значна увага приділяється впровадженню активних методів навчання в педагогічний процес професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій.

Однак, поза увагою дослідників залишаються проблеми впровадження практикоорієнтованих технологій навчання, зокрема тренінгових, в професійну підготовку майбутніх HR-менеджерів.

Важливим завданням професійної спеціалізації студентів є формування і розвиток у них комплексу умінь і навичок, необхідних для конкретної практичної діяльності. Навчання у вищому навчальному закладі має великі можливості для вирішення цих завдань, особливо під час семінарських занять, виробничої практики і спеціально організованих тренінгових програм. Різноманітні тренінгові програми мають багатоаспектний зміст і призначення. Насамперед, при плануванні тренінгу слід врахувати моделювання професійних умінь майбутніх фахівців. Такі тренінги передбачають входження в практичну діяльність, вони можуть здійснюватися як в навчальному закладі, так і безпосередньо на підприємствах. За умови останнього здійснюється тристороння взаємодія викладача, працівників підприємств та студентів.

Навчальний тренінг розглядається як активна навчальна діяльність студентів, під час здійснення якої майбутні фахівці

виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності, під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідно з сучасними вимогами професійної діяльності [1, с. 15].

Більшість дослідників проблематики сходяться на тому, що викладач виступає в ролі організатора і консультанта, він є не тільки ретранслятором готових знань, що формують професійну компетентність майбутніх менеджерів туризму, а й спрямовує зусилля студентів на опрацювання типових ситуацій в їх майбутній професійній діяльності, виявляє потенціал і здібності студентів самостійно знаходити оптимальний вихід із складних типових і нестандартних ситуацій.

Для того, щоб тренінг досягнув своєї мети, він повинен відповідати таким вимогам: визначення основної мети; врахування базових теоретичних знань студентів; використання інноваційних технологій навчання, які сприяють активізації пізнавальної діяльності студентів, їх самостійності; високий рівень фахової і методичної компетентності викладача-тренера; забезпеченість тренінг-навчання матеріально-технічними засобами, обладнанням, офісною технікою, документацією, навчальними матеріалами; визначення критеріїв оцінювання [2, с. 134].

Зазначимо, що головною метою будь-якого тренінгу є не тільки набуття нових знань і навичок, а й формування комунікативних умінь, навичок взаємодії, спілкування, уміння розуміти і стимулювати до розуміння інших членів групи.

Висновок. Отже, ефективним засобом засвоєння професійного досвіду майбутніми HR-менеджерами ще в період навчання є сучасні практикоорієнтовані технології навчання, зокрема комплекс тренінгових технологій.

Список використаних джерел

1. Бондарева Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Любов Іванівна Бондарева; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ, 2006. – 250 с.
2. Торн К. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 208 с.

3. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін., за ред. Г. О. Ковальчук. – Київ : КНЕУ, 2006. – 320 с.
4. Тренінг управлінських компетенцій : навч. посіб. / Н. Ю. Бутенко, А. Є. Черпак. – Київ : КНЕУ, 2011. – 444 с.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

О. В. Боровиков, к. е. н., доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Мінливі соціально-економічні умови економіки країни потребують постійної уваги на кризових ситуаціях організаційної поведінки колективів підприємств. З метою підвищення якості освіти фахівців більшої уваги слід приділяти постійному оновленню змісту дисциплін, актуалізації змісту дисциплін відповідно до мінливих змін чинників економіки країни.

Метою публікації є обґрунтування необхідності впровадження сучасних досягнень науки про організаційну поведінку в практику роботи українських підприємств. Завданням цієї публікації довести необхідність враховувати зміни чинників внутрішнього та зовнішнього середовища економіки країни під час викладання дисципліни «Організаційна поведінка» та підвищення якості практичної підготовки та формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців. Дисципліна «Організаційна поведінка» бере свій початок зі звіту американських фахівців з управління Р. Гордона і Д. Хауелома, які в 1959 р. опублікували результати своїх досліджень, що включали анкетування студентів і викладачів бізнес-шкіл. У США в 1973 р. з'явилося перше видання з «Організаційна поведінка», автором якого є Фред Лютенс, яке стало основним академічним виданням з дисципліни [1]. Ф. Лютенс визначає «Організаційну поведінку» як науку про опис, пояснення, прогнозування та управління людською поведінкою в організації [1]. Новим у розвитку є напрямок по вивченню поведінки індивіда в віртуальних організаціях, відбувається об'єднання понять «поведінка» і «організація» у віртуальному просторі, що передбачає проведення подальших досліджень. В даний час дисципліна «Організаційна поведінка» реально перетворилася на конкретну галузь наукових знань,