

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Модернізація України: проблеми та технології успішності
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 30.09.15)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук., доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Гончаренко Є. Ю. Семантико-стилістичні особливості перекладу політичних текстів.....	294
Григор'єва М. І. Інноваційні методи навчання як інструмент якісної освіти	297
Дереновський Р. М., Заболотна О. В. Тактика призначення судової експертизи в кримінальному процесі (проблематика призначення криміналістичної експертизи)	301
Живцов В. О. Стимулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні: основні напрями, принципи та методи.....	309
Кобржицький В. В. Спеціальна освіта – найважливіший чинник підготовки менеджерів туристичної галузі	314
Кобржицький В. В., Король Ю. М. Особливості підготовки майбутніх менеджерів туризму в західнослов'янських країнах	318
Корінчевська І. А. Проблеми державно-управлінських реформ в галузі охорони здоров'я України	324
Левченко М. О. Моделювання процесів розвитку підприємств туристичної сфери в Україні	327
Медвідь А. М., Чорна М. Ф., Чорний Е. В. “Повість минулих літ” Нестора-Літописця про ідею державності.....	333
Міхатуліна О. М. Порівняльне господарське законодавство та шляхи його застосування в господарському праві України.....	338
Муравйова І. М. Самооцінка готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу.....	342
Тишик І. С. Соціальне партнерство магістрів спеціальності “Історія ” з суспільними організаціями національних меншин як одна з умов формування професійної готовності майбутнього викладача історії.....	346
Гринько А. А. Офшорні компанії як економічна доцільність ведення господарської діяльності в сучасних умовах.....	349
Зінченко О. В. Господарські договори, що впливають на стимулювання укладання фінансових угод в умовах інноваційного розвитку та підвищення економічної самостійності України	353
Шашкова-Журавель І. О. Участь України в системі міжнародно-правових норм щодо забезпечення гідної винагороди за працю	357
Швец Н. Г. Методичні підходи до перекваліфікації незайнятого населення.....	360

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЯКІСНОЇ ОСВІТИ

У сучасному світі роль і значення освіти, як найважливішого чинника формування нової якості економіки і суспільства, збільшується разом із зростанням впливу людського капіталу (в тому числі і інтелектуального). Зміни, що відбуваються в Україні і світі, тягнуть за собою зростаючу потребу у висококваліфікованих, компетентних, конкурентоспроможних фахівцях. Це визначає стратегію їх підготовки, тому для вищої школи проблеми якості освіти завжди були актуальні.

Розробляючи програми та плани навчання, фахівці в цій області — як викладачі, так і практики — стикаються, з одного боку, з неймовірною різноманітністю технологій і методів управління знаннями (менеджменту знань): від лекцій і семінарів до кейсів і ділових ігор, від тренінгів до мозкових штурмів, — з іншого боку, з відсутністю інформації про те, з якою метою найкраще використовувати ті чи інші інтенсивні технології, як їх застосувати у навчальному процесі і як з їх допомогою домогтися “навчання” майбутніх фахівців практичним компетенціям. Помічено також, що, наприклад, українські менеджери по персоналу при вирішенні проблем навчання, як правило, не роблять акцент на керівниках організації і підрозділів. На наш погляд, саме через таке ставлення до навчання, зокрема, менеджерів рідка вважають принциповим моментом стратегії розвитку організації.

Тим часом організаціями керують саме менеджери. Тому саме менеджерів необхідно розвивати і навчати не тільки стабільним ключовим управлінським компетенціям (ціленаправленню, плануванню, організації та контролю), але й інноваційним, тобто стратегічному менеджменту, технологіям прогнозування, нетрадиційному стилю прийняття рішень в умовах невизначеності, ризику; вчити управління розвитком людських ресурсів, ефективної комплексної оцінки працівників та інновацій, пов'язаних з новою корпоративною архітектурою: аутсорсингом, створенням модульних і віртуальних організацій, мета-корпорацій, конгломератів та ін.

Необхідно, щоб, як і інші працівники, менеджери могли повністю реалізувати свій потенціал і приносити максимальну користь організації.

У той же час в реальній практиці нерідкі ситуації, коли менеджери, особливо ті, хто багато років займають керівні посади, не освоюють інноваційні, конкурентоспроможні компетенції.

Забезпечити якість освіти, рівень підготовки фахівця можна за допомогою добре налагодженої системи управління знаннями, володіючи певним інструментарієм. До цього прагнуть усі зацікавлені сторони, такі як: студенти, роботодавці, керівництво та співробітники (професорсько-викладацький склад) і держава в цілому.

Проблема впровадження в сучасну систему навчання інтенсивних технологій не втрачає своєї актуальності насамперед тому, що практика і роботодавці не знижують, а, навпаки, підвищують вимоги до випускників навчальних закладів та до всіх тих, хто претендує на посаду менеджера, маркетолога, банкіра, фахівця із зв'язків з громадськістю, агента з продажів, комерційного директора і, нарешті, лікаря, педагога, психолога, страхового агента, журналіста та ін. Причому в даний час затребувані не просто документи про вищу або середню професійну освіту, а їх підтвердження у вигляді конкретних компетентностей, що включають практичні вміння, навички і готовність їх реалізовувати.

Багаторічна практика свідчить, що навчання з використанням традиційних технологій не дозволяє розвинути ключові базові компетентності з конкретної навчальної дисципліни, тому потрібна рішуча перебудова навчального процесу. В останні роки, як відомо, зроблено дуже багато для розвитку, наприклад, інформаційної компетентності викладачів, і процес кращій засвоюваності студентами теоретичного матеріалу, поліпшення викладання сьогодні помітно повсюдно, причому багато тих, хто навчається володіють інформаційними технологіями краще самих викладачів. Однак це не заважає, а, навпаки, сприяє ефективному сприйняттю інформації.

Майбутнім викладачам потрібно цілеспрямовано й наполегливо опанувати інтенсивні інтерактивні технології навчання: менеджмент знань, тренінги, кейси, ігрове проектування, креативні техніки і багато інших прийомів, бо саме вони розвивають базові компетентності та метакомпетентності студентів, формують необхідні для професії вміння та навички, створюють передумови для психологічної готовності впроваджувати в реальну практику засвоєні вміння та навички.

Нові покоління українських освітніх стандартів підготовки фахівців у вузі передбачають широке використання в навчальному процесі активних форм і методів проведення занять у поєднанні з неаудиторною роботою з метою формування і розвитку професійних навичок учнів. Активні методи навчання, що лежать в реалізації цілей розвиваючого навчання, допомагають формувати у студентів самостійність мислення, вчать виділяти головне в матеріалі, розвивають мову, комунікативні здібності.

Практика показує, що використання активних методів у вузівському навчанні є необхідною умовою для підготовки кваліфікованих спеціалістів. Ще на початку століття багато педагогів бачили потребу в розробці нових методів навчання для активізації навчальної діяльності учнів. Дана проблема залишається актуальною і сьогодні.



Рис. 1. Технології навчання з урахуванням компетенцій

В даний час активні методи навчання вже застосовуються при підготовці економічних кадрів у ряді провідних економічних вузів України. Використання інноваційних активних методів у навчанні студентів економічних спеціальностей дозволяє підвищити пізнавальний інтерес до досліджуваних дисциплін, поліпшити розуміння економічних законів, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок прийняття рішень. Одним з таких методів активного навчання, що широко використовується в даний час, як метод вивчення економічних дисциплін, є метод case-study (створення проблемної ситуації на основі фактів з реального життя), який також знайшов поширення у вивченні медицини, юриспруденції та інших наук.

Для того щоб навчальний процес на основі інтенсивних технологій був ефективним, необхідні дві умови: хороший викладач і певна методика використання інноваційних методів у навчальному процесі (рис. 1).

Для більш повної реалізації інноваційні активні технології навчання повинні охоплювати:

- практику додання додаткової цінності наявної інформації шляхом виявлення, відбору, синтезу, узагальнення, зберігання та поширення знань;
- додання знанням споживчого характеру таким чином, щоб знання являли собою необхідну і доступну для користувача інформацію;

- створення інтерактивного навчального оточення, де люди (студенти, викладачі, фахівці) постійно обмінюються інформацією і використовують всі умови для засвоєння нових знань.

Також слід мати на увазі такий момент, освіта менеджерів не повинна зводитися тільки до створення бази знань і проведенню контролюючих заходів з відстеження результатів. Необхідно формування системи безперервної освіти з урахуванням самонавчання фахівців-менеджерів протягом усього життя, а не в строго певний період.

В даний час активні методи навчання є досить новим напрямком, але багатообіцяючим з точки зору підвищення ефективності діяльності організації, контролю якості професійної освіти, якості підготовки менеджерів.