

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 3

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Європейський вимір реформування публічного
управління в Україні”
м. Київ, МАУП, 24 листопада 2016 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2016

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 28 09.16)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (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, д-р юрид. наук, доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.;
В. І. Цибух, канд. філос. наук, доц.

*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. 3: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Європейський вимір ре-
формування публічного управління в Україні”, 24 листопада 2016 р. / ред-
кол.: М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2016. — 208 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

Бортник Валентин Анатолійович, Стасюк В'ячеслав Олександрович Адміністративно-правова організація й мета державного управління.....	53
Владимирська Євгенія Юріївна, Суліма Наталія Миколаївна Публічне управління: суть, суб'єкти та види.....	57
Власюк Таміла Олександрівна Вплив інформаційного суспільства на розвиток системи публічного управління.....	60
Гапоненко Віра Анатоліївна Реалізація принципів публічного управління як умова демократизації в Україні.....	63
Головченко Валентин Васильович Конституціоналізм як досягнення світової правової культури.....	66
Григор'єва Марина Ігорівна Педагогічні умови реформування підготовки менеджерів ЗЕД в контексті європейської інтеграції системи управління освітніми процесами.....	70
Довбик Катерина Сергіївна, Філіппов Михайло Іванович Особливості діяльності підприємства на засадах ситуаційного менеджменту.....	74
Ельбрехт Ольга Михайлівна, Кобржицький Всеволод В'ячеславович Підготовка менеджерів міжнародного туризму на засадах професійно компетентнісного підходу.....	77
Єрескова Тетяна Володимирівна, Горбов Владислав Володимирович Соціальний контроль якості освітніх послуг як складова публічного управління у закладах освіти.....	81
Калініна Ліана Миколаївна Впровадження європейського досвіду публічного управління в Україні: суспільна оцінка.....	84
Кобржицький Всеволод В'ячеславович Більше практики – краща підготовка майбутнього менеджера міжнародного туризму.....	88
Коваленко Тетяна Миколаївна Самостійна навчально-пізнавальна діяльність студента як фактор формування його професійних навичок та вмінь.....	92
Корінчевська Ірина Анатоліївна Публічне управління галузі охорони здоров'я в контексті економічних реформ.....	96
Костюк Тетяна Олександрівна Публічне управління: світовий досвід та можливості для України.....	99
Кривоберець Марина Миколаївна Актуальні тренди туристичної індустрії в умовах економічної глобалізації.....	102
Лопатенко Людмила Олександрівна Реформування публічного управління в транспортній сфері.....	105
Миронов Віктор Вікторович Децентралізація в системі публічного управління.....	108

ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ НА ЗАСАДАХ ПРОФЕСІЙНО-КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

Галузь міжнародного туризму особливо успішно розвивається протягом кінця ХХ — початку ХХІ ст. Вкрай важливим є рівень економічного розвитку країни, де проживають туристи, асортимент, якість та різноманітність пропонованих послуг у країнах, куди вони подорожують. Значна частина успіху цієї важливої галузі національного господарства належить правильному управлінню туристичними підприємствами та всією галуззю. Менеджери міжнародного туризму все більше та сміливіше використовують у своїй роботі різноманітні інновації, котрі дозволяють світовому туризму збільшувати кількість клієнтів і доходів від реалізації туристичного продукту.

Разом з тим спостерігається не лише нерівномірність в кількості туристських прибуттів по країнах і регіонах світу, а й значна різниця в рівні підготовки фахівців галузі. Як справедливо стверджують науковці, існують чималі проблеми з підготовкою менеджерів, зокрема суперечності між сучасними вимогами до рівня професіоналізму менеджерів, якого потребує туристична галузь, та фактичним станом його реалізації; до модернізації змісту навчання згідно з останніми державними документами в галузі освіти та використанням старих форм і методів роботи [1, с. 11]. Таке становище характерне для багатьох країн, де туристична галузь знаходиться у стадії розвитку. Натомість, значний накопичений досвід підготовки майбутніх менеджерів з туризму в тих країнах, що є лідерами за кількістю іноземних гостей і доходами від роботи галузі, вартий нашого уважного вивчення і творчого переосмислення.

Навчання майбутніх управлінців галузі міжнародного туризму в багатьох країнах (в тому числі у США, Великій Британії, Франції, Іспанії, Канаді) принципово не відрізняється від професійної підготовки менеджерів для інших галузей сфери послуг.

Зміст навчальних дисциплін змінювався внаслідок політичних і соціально-економічних змін у суспільстві. В американських навчальних закладах домінували чотири типи програм, що сформувались під впливом конкретних соціальних, економічних і політичних факторів [2, с. 144]:

- 1) соціально-ефективна;
- 2) гуманістична;
- 3) соціального покращення;
- 4) розвивальна.

Історично склалося, що впродовж різних періодів розвитку суспільства при визначенні вимог до програм перевага віддавалася одному з означених напрямів. Так,

на початку XX ст. відбувалися дискусії між прихильниками гуманізму і прихильниками соціально-ефективних програм.

Згідно з ідеями гуманістичної програми, перевага віддається розвитку загальних інтелектуальних навичок, ознайомленню студентів з культурними традиціями суспільства, заперечується професійне спрямування дисциплін, наголошується на важливості побудови програми, спираючись насамперед на стандарти таких академічних дисциплін, як література, історія, іноземні мови [3, р. 233]. У 30-ті роки виник новий напрям учених-педагогів, а саме: гуманістів-есенціалістів, чиї погляди при формулюванні ідей щодо створення навчальних програм було спрямовані на дослідження надбань науки і культури.

Соціально-ефективна програма ґрунтується на положенні, що освіта має слугувати потребам економіки, спрямовуватись на підготовку робочої сили, значну увагу необхідно приділяти професійному спрямуванню предметів; майбутня трудова діяльність студентів, окрім спеціальних знань, вимагає мовних навичок, специфічні академічні вимоги до змісту програм необхідно визначати на основі аналізу професійної діяльності.

Представники напряму соціально-ефективних програм закликали до їх трансформацій. На їхню думку, освіта має бути джерелом соціальних змін, а програми мають спрямовуватись на підтримку цих змін, відтак необхідно ввести в програму курси, спрямовані на розв'язання проблем алкоголізму, наркоманії, СНІДу, екологічного забруднення [2, с. 145].

Після періоду “віддання належного” політичним особливостям розвитку людського суспільства в час “холодної війни”, уже в 70-ті рр. XX ст., переймаючись проблемою безробіття, суспільство вимагало від навчальних закладів соціально-ефективних програм, в центрі уваги яких професійне спрямування предметів, задоволення інтересів студентів щодо майбутньої кар'єри. У 90-ті рр. підтримку знову отримує гуманізм, оскільки тоді існувала думка про недостатню сформованість інтелектуальних навичок у випускників вищих навчальних закладів. Гуманісти пропонували, щоб усі студенти проходили базову програму, зосереджену на традиційних академічних предметах.

Зміст підготовки менеджерів у Великобританії та США показує, що вони зазнали значних змін від кінця XIX — першої половини XX ст. Зміст управлінської освіти розглядався фактично як добір знань про наукову організацію праці, раціональне управління, вміння нормувати роботу працівників, що відповідало чинній тоді тейлористській, раціоналістичній концепції управління і когнітивістській концепції змісту освіти. Відповідно до цієї концепції в 60-ті рр. XX ст. зародився критерійний підхід до постановки цілей і оцінки результатів освітнього процесу.

Серед інших підходів його відзначають три головні ідеї:

- 1) акцент на окремих і загальних результатах;
- 2) визначення цілей навчання на діагностичних основах;
- 3) виявлення конкретних результатів діяльності навчальних закладів, програм тощо.

При цьому весь навчальний процес був зорієнтований на досягнення студентами чітко фіксованих еталонів засвоєння знань відповідно до визначених критеріїв, виконання традиційних дидактичних завдань і будувався як своєрідний “технологічний” процес з чітко описаними очікуваними навчальними результатами [2, с. 146].

Важливе значення цього підходу полягає в тому, що в практику діяльності ВНЗ різних країн поступово увійшли різні тести. Для прикладу, американські бізнес-школи використовують загальноосвітній стандартизований тест із бізнесу, що вияв-

ляє математичні вербальні й аналітичні здібності абітурієнтів і не вимагає спеціальних знань — GMAT (Graduate Management Admission Test); тест WST (Writing Skills Test), який перевіряє знання англійської мови; спеціальний тест, який перевіряє знання англійської мови іноземними громадянами — TOEFL (Test of English as a Foreign Language) та ряд інших.

Практично у цей же час, в останню чверть XX ст., розвивається підхід, заснований на уявленні про професійну компетентність фахівця [4, р. 14]. Компетенції — це професійно-особистісні якості, необхідні для виконання професійних функцій на конкретному робочому місці. Крім посадових обов'язків для кожної посади існує свій добір компетенцій, який складає компетентність працівника. Для туристичного менеджера важливими є такі компетенції, як вміння приймати рішення, проводити переговори з діловими партнерами, спілкуватися з клієнтами тощо. Компетентнісний підхід вносить корективи в уявлення про освіту туристичного менеджера: увага приділяється не лише засвоєнню інформації, знань, а й формуванню поведінки і професійно-особистісних якостей. Таке уявлення вплинуло на показники оцінювання результатів навчального процесу, складові і способи побудови змісту менеджерської освіти. У цьому випадку навчально-пізнавальна діяльність студентів збагачується творчо-перетворювальним, проектним, дослідницьким аспектами, що особливо важливо для майбутньої управлінської діяльності. Для вітчизняної системи освіти компетентнісний підхід не є принципово новим, його елементи застосовувались в Україні як складова системи управління якістю навчання і професійної підготовки фахівців.

Для порівняння, у практику британської освіти компетентнісний підхід став упроваджуватися в 90-х роках XX ст. Було визначено дві групи ключових компетенцій:

- комунікаційні (вчислювальні навички, робота з інформаційними технологіями);
- базові компетенції широкого профілю (робота в групі, вміння ухвалювати рішення тощо).

У Великобританії “кваліфікація в галузі ключових компетенцій” є важливим елементом набутої освіти. Він включений в “національну кваліфікаційну рамку”. Таким чином, набуті вміння і навички можуть бути перевірені в процесі навчання, при прийомі на роботу, оцінюванні працівника на відповідність посаді протягом роботи на підприємстві тощо.

На відміну від української системи освіти, освітній стандарт у Британській викопує роль не обов'язкового мінімуму знань, аорієнтиру: принципово не замкнена шкільною й університетською системами ієрархія рівнів компетенцій є важливим компонентом компетентнісної моделі випускника британського ВНЗ. Студентом може бути опановано кілька рівнів або вся шкала. Знання, вміння і навички випускника повинні відповідати рівню, визначеному як достатній. Викладач відповідає не лише за просування студента з одного рівня ієрархії на інший протягом року, а й за якість оцінювання рівня компетентності новачка, який приєднався до групи [2, с. 148].

Одне з досягнень Британської системи — усвідомлення того, що вивченням ключових компетенцій повинна поповнитись загальна освіта. Саме вони враховуються під час вступу до деяких ВНЗ, зокрема Кембриджського університету. Береться до уваги, що у всіх абітурієнтів наявними є ключові компетенції, хоча б на нижчому рівні. ВНЗ вбачає свої завдання не лише у наданні знань, а й у підвищенні рівня компетенцій.

Ключові компетенції виконують три функції:

- допомагають студентам навчатися;
- дозволяють співробітникам відповідати вимогам працедавців;
- сприяють успіхам у житті.

Ключові компетенції — основа, вони проходять через усі рівні освіти, є частиною навчального плану, інтегровані в зміст освіти. У той же час американські педагоги визначають три головні компоненти в компетентнісній освіті: знання, вміння й цінності [5, с. 320].

Знання туристичного менеджера мають бути спеціалізованими концептуальними, відповідними рівню новітніх досягнень і складати основу для оригінального мислення, критичного осмислення проблем, інноваційної діяльності.

Уміння менеджера з туризму є різносторонніми. Вкрай важливим є уміння працювати в команді на спільний результат, добиватися від членів команди максимального внеску в загальну справу. Туристичний менеджер повинен бути здатним за результатами аналітичної діяльності визначати оптимальну стратегію туристичної фірми з урахуванням прийнятного рівня ризику, приймати правильні управлінські рішення, від яких буде залежати подальший успіх чи невдача. А ще він повинен бути лідером, вести за собою команду однодумців, які разом займаються улюбленою справою, разом досягають успіху.

І третій компонент, цінності, також є багатоаспектним. Адже у туристичного менеджера крім особистих цінностей та самоповаги є і групові, такі які поділяють його родина, друзі, співробітники. А ще є цінності відкритості щодо оновлення знань, безперервної освіти, загальнолюдські моральні цінності.

За розвитку у системі вищої освіти компетентнісного підходу підставою для визначення змісту освіти менеджера є модель його професійної діяльності або поведінки, опис сукупності особистісних якостей менеджера. Створення такої моделі — актуальна проблема дидактики вищої школи.

Джерела

1. Сакун Л. В. Теория и практика подготовки специалистов сферы туризма в развитых странах мира: Монография. — К.: МАУП, 2004. — 399 с.
2. Ельбрехт О. М. Подготовка менеджеров у вищих навчальних закладах Великобританії, Канади, США (порівняльний аналіз): Монографія. — К.: Основа, 2009. — 256 с.
3. Spring J. H. American Education / Joel Spring — 6th ed. — 1994. — 298 p.
4. Wolf A. Competence-Based Assessment. Open University Press. Buckingham. — Philadelphia. 1995. — 156 p.
5. Глобализация образования: компетенции в системе кредитов / Подобщ. ред. Ю. Б. Рубина. — М.: ООО “Маркет ДС Корпорейшн”, 2005. — 490 с.
6. Разоренова М. И., Синицина Н. С. Компетентность менеджера, как его конкурентное преимущество // Науковий вісник інноваційних технологій. Науково-методичне видання. — 2013. — № 2. — С. 235–238.
7. Золотарева А. В. Оценка конкурентоспособности менеджера — выпускника вуза // Ярославский педагогический вестник, 2012. — С. 175–180.