

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

*Матеріали V науково-практичної конференції, присвяченої
25-річчю Міжрегіональної Академії управління персоналом,
м. Київ, МАУП, 17 грудня 2013 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

Рецензенти: Г. А. Дмитренко, д-р екон. наук, проф.
О. І. Радзійський, д-р екон. наук, проф.
Н. Д. Чала, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 1 від 29.01.14)*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Концептуальні засади формування менеджменту в Україні: Матері-
К65 али V наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю МАУП, м. Київ, МАУП,
17 груд. 2013 р. / Уклад. О. В. Баєва, Н. М. Терещенко, Н. І. Новальсь-
ка. – К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. – 260 с. : іл. — Бібліогр. в кінці
ст.

До збірника увійшли доповіді пленарних та секційних засідань V науково-практичної конференції “Концептуальні засади формування менеджменту в Україні”. Розглядаються питання управління стратегічним зростанням конкурентоспроможності підприємств, сучасних аспектів управління персоналом, управління освітою та методи викладання у вищій школі, концепцій розвитку управління бізнесом, проблем та перспектив розвитку менеджменту в галузі охорони здоров’я.

Для науковців, освітян, менеджерів різних рівнів управління, а також усіх, хто цікавиться проблемами менеджменту та розвитком управлінської думки в Україні.

ББК 65.9(4УКР)290-2я43

регіонально-адміністративного менеджменту	107
---	-----

Згалаг-Лозинська Л. О.

Підвищення ролі адаптації персоналу в системі внутрішніх комунікацій організації	112
--	-----

Лапицька Н. І.

Інвестиції у персонал як основа розвитку сучасного підприємства	119
---	-----

Дорошенко П. Ю.

Чинники формування соціально-психологічного клімату в організації ...	128
---	-----

Олішевський А. С.

Концептуальні засади формування кадрової політики державної служби цивільного захисту	133
---	-----

Нагорний А. І.

Автоматизація реінжинірингу бізнес-процесів адміністрування персоналу у великому та корпоративному бізнесі	141
--	-----

Падун Н. П.

Концепція управління за цілями: її сутність та реалізація в системі управління персоналом	146
---	-----

Гузенко І. М., Закалик Г. М.

Особливості реагування на конфлікт у педагогічному колективі	150
--	-----

Колпаков В. М.

Проблема політики і стратегії освіти	157
--	-----

Николин І. М.

Роль соціалізації першокурсників у формуванні готовності до самоорганізації в процесі професійної підготовки	167
--	-----

Терещенко Н. М.

Ідентифікація та документування робіт у системі управління їх змістом та послідовністю в галузі освіти	171
--	-----

Чайка Н. Г., Кашианова Т. В.

Набуття комунікативних умінь у процесі підготовки менеджерів	178
--	-----

Білокур М. Д., Довгий Г. І., Кривонос А. О.

Соціально-економічні аспекти формування екологічної свідомості громадян України	185
---	-----

Колпаков М. В.

Проблеми теорії і практики самоменеджмента в системі освіти	191
---	-----

Швець Н. Г.

Підвищення ефективності навчання дисципліни "Основи охорони праці" у віртуальному освітньому просторі	201
---	-----

Берестецька Л. М.

Деякі аспекти організації діяльності туристичної фірми	207
--	-----

Левченко М. О.

Перспективи розвитку та управління у сфері туризму України	213
--	-----

Лопатенко Л. О., Лопатенко Д. Б.

Логістика як інструмент ефективної діяльності підприємства	221
--	-----

Оліховська М. В., Костецька І. І., Гілка М. В.

Формування та розвиток інвестиційних проєктів аграрного сектору України в умовах ЄС	228
---	-----

Філіппов М. І., Гавришук Т. Б.

Аналіз інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств легкої промисловості	234
--	-----

Фіщук Н. Ю., Бондарчук О. С.

Роль міжнародних інвестицій для розвитку економіки України	242
--	-----

Баєва О. В., Баєва Н. Г.

Концептуальні засади управління якістю медичної допомоги	247
--	-----

Корінчевська І. А.

Бюрократичний підхід оплати праці в секторі охорони здоров'я України	252
---	-----

Сладкевич В. П., Зубков С. В.

Динамічна модель медичного закладу у завданні управління	256
--	-----

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ ДИСЦИПЛІНИ “ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ” У ВІРТУАЛЬНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ

Інтенсивний розвиток та освоєння сучасних комп’ютерних технологій, розповсюдження електронних мереж, інтеграція у життя мультимедійних засобів спілкування та обміну інформацією вже сьогодні сприяють підвищенню ролі цих складових інформаційного суспільства в різних видах людської діяльності, відкривають нові та практично безмежні горизонти в галузі навчання, освіти та професійного розвитку. Все це ставить перед нинішньою системою освіти принципово нову проблему, що має глобальний характер використання цих можливостей у навчальному процесі.

Розгортання групової роботи у віртуальному освітньому просторі має великий психологічно-педагогічний потенціал, який є одним із засобів, які перетворюють навчання і освіту в активний, свідомий, особистісний, творчий процес.

Існуюча система навчання має такі ознаки:

1. Мета — передача знань, ознайомлення.
2. Зміст — знання, вміння, навички, розрізнені предмети.
3. Форми і методи — індивідуальна чи фронтальна робота,

репродуктивні, пояснювально-ілюстративні методи.

4. Управління студент—об’єкт педагогічного впливу, викладач—службовець, транслятор знань.
5. Контроль — переважно зовнішній, операційний.
6. Результати — безініціативна, малоактивна, малоадаптована до життя особистість, з окремими уривками знань.

Наявність у більшості студентів достатнього досвіду та звичок інтернет-спілкування є психологічним підґрунтям здійснення новітніх технологій навчання.

Попередня парадигма протиставлення “звичайного” і “комп’ютерного” спілкування, в якій часто зазначається “знак” (електронний текст), як сегмент опосередкування між учасниками останнього, побудованого на передачі переважною більшістю або виключно текстових повідомлень (електронна пошта, інтернет-пейджери, інтернет-форуми, блоги, чати тощо), логічно завершується разом з активним розповсюдженням сучасних технологій навчання [1].

Взагалі структура всіх педагогічних технологій єдина [2]: 1) концеп-

туальна основа; 2) змістова частина навчання: мета навчання, зміст навчального матеріалу; 3) процесуальна частина — технологічний процес: організація навчального процесу, методи і форми роботи викладачів, діяльність з управління процесом засвоєння матеріалу; 4) діагностика навчального процесу.

Традиційне навчання орієнтоване на збереження і відтворення, забезпечує стабільність у соціумі за рахунок переважно репродуктивної діяльності учнів, формування виконавських здібностей, розвитку уваги і пам'яті. За традиційного підходу студент чи учень залишається пасивним отримувачем навчальної інформації.

Заняття мають відповідати таким вимогам:

1. Забезпечення розуміння студентами необхідності володіння базовими теоретичними знаннями.

2. Усвідомлення необхідності вироблення вмінь і навичок, що мають професійну спрямованість.

3. Забезпечення оптимальних умов для формування умінь і навичок (санітарно-гігієнічних, дидактичних, виховних).

4. Навчання студентів раціональних методів оволодіння вміннями й навичками.

5. Забезпечення самостійної діяльності кожного студента.

6. Дотримання систематичності й логічної послідовності у формуванні умінь та навичок студентів.

7. Розробка завдань для практичних занять з чіткою професійною спрямованістю.

8. Широке включення в систему практичних занять завдань творчого характеру.

9. Систематичний контроль виконання студентами практичних завдань.

10. Постійне заохочення практичної навчальної діяльності студентів.

Слід відмовитися від практики, коли практичні заняття мають колективний характер: один студент виконує завдання на дошці, а інші працюють на своїх робочих місцях. Необхідно йти більш доцільним і ефективним шляхом: викладач має чітко визначити завдання, ознайомити студентів з методами самостійної діяльності, допомогти їм усвідомити алгоритм дій. Далі слід організувати самостійну роботу кожного студента з використанням джерел інтернет-ресурсів.

Специфіка перцептивних процесів людини під час проектування занять у тому, що за формою воно радше є тренінгом. Проектування занять з дисципліни “Основи охорони праці” з використанням нових інформаційних технологій має на меті перетворення навчання в активні, свідомі, особистісні творчі процеси та складається з таких етапів:

I етап:

1. Вступні завдання викладача з ознайомлення з певним розділом дисципліни та переліком посібників, які є в мережі інтернет.

2. Робота студентів за комп'ютером з ознайомленням змісту розділу в різних посібниках.

3. Запис у формі відповідей на контрольні запитання по темі (це є елементом діагностики засвоєння предмета).

II етап — Колоквіум.

Важливе місце в організації навчальної роботи студентів належить колоквіуму. Колоквіум (від лат. *colloquium* — розмова, бесіда) — це вид навчальної роботи, що передбачає з'ясування рівня засвоєння студентами знань, оволодіння вміннями й навичками з окремої теми чи розділу. На колоквіум викладач запрошує групу студентів і в процесі співбесіди з'ясовує рівень засвоєння матеріалу. Це дає змогу вносити корективи в лекційний курс і практичні заняття.

Актуальність формування і застосування віртуальних навчальних освітніх середовищ визначається, зокрема, такими чинниками:

1) забезпеченням широкого доступу суб'єктів навчання та освіти до джерел інформації;

2) необхідністю впровадження у процес навчання та освіти сучасних комп'ютерних технологій, здатних сприяти забезпеченню комплексної різнобічної оцінки рівня успішності, продуктивного самостійного використання “зворотного зв'язку на зворотній зв'язок”;

3) потребою використання комп'ютерних мультимедійних засобів навчання та освіти, що дають можливість їхньої індивідуалізації та диференціації, сприяння формування професійної компетентності [3].

Слід зважати на те, що залучення людини до віртуального освітнього простору, її активне перебування (навчання) в ньому, “впровадження дистанційних технологій у процес розв'язування задач сприяє розвитку розумової діяльності, підвищенню рівня самоорганізації навчальної діяльності, формуванню мотивів учіння”, актуальність віртуального

освітнього простору як для освіти, так і для психології важко переоцінити [2].

Основними перевагами створення віртуальних навчальних і освітніх середовищ є: 1) можливість постійного доступу суб'єктів навчання до інформації, що знаходиться у мережі Інтернет; 2) самостійна пошукова діяльність, спрямована на оволодіння необхідною організаційною та навчальною інформацією; 3) збір і накопичення передового, зокрема іноземного, досвіду, а також доступ до інформації, що необхідна для підвищення якості й ефективності освіти; 4) зручна, економічна та ефективна взаємодія, співробітництво як на організаційному, так і на міжособистісному рівнях, налагодження інтернет-спілкування.

Використання нових інформаційних технологій у навчанні, розгортання групової роботи у віртуальному освітньому просторі несе в собі величезний психолого-педагогічний потенціал, який є одним із засобів, що перетворюють навчання та освіту на активний, свідомий, особистісний, творчий процес. Ефективність навчання залежить від стану функціонального комфорту, який забезпечує для сучасної молоді саме робота за комп'ютером.

Апробована технологія навчання: спрямована на подолання пасивного сприймання навчання; використовує інтерес студентів до спілкування в мережі інтернет; дає можливість одночасно сприймати значно більший обсяг інформації, зробити її співставлення та аналіз викладання однієї теми в різних літературних джерелах; розвиває технології віль-

ного виховання аналітичного мислення.

Сприяють розвитку та розповсюдженню групової роботи в мережі Інтернет, по-перше, такі її характерні чинники, як економічність, конфіденційність та зручність; по-друге, доступність основних умов її проведення, що має місце за сучасних обставин інтенсивної інформатизації суспільства, прогресу інформаційних технологій. До таких умов належать: 1) наявність спеціально організованого сайту (зокрема, форуму, блогу тощо); 2) наявність технічної підтримки під час здійснення інтернет-тренінгу; 3) певний рівень комп'ютерної письменності учасників інтернет-навчання; 4) високий рівень професіоналізму ведучого в галузі групової практичної психологічної роботи [4].

Є достатні підстави стверджувати, що інтернет-навчання має ґрунтовні потенціали бути інноваційним і водночас потужним навчальним інструментом. За типом організації та управління пізнавальною діяльністю рекомендовано використовувати:

- структурно-логічні технології навчання (поетапне формулювання дидактичних завдань, відбір способу їх розв'язання, діагностики та оцінювання отриманих результатів);

- інтеграційні технології — дидактичні системи, які забезпечують інтеграцію різнопредметних знань і вмінь, різних видів діяльності на рівні інтегрованих курсів, навчальних тем, навчальних проблем та інших форм організації навчання;

- ігрові технології (ігрова форма взаємодії педагога і студентів, яка

сприяє формуванню вмінь розв'язувати завдання на підставі компетентного вибору альтернативних варіантів через реалізацію певного сюжету). В освітньому процесі використовують театралізовані, ділові, рольові, комп'ютерні ігри, імітаційні вправи, ігрове проектування та ін.;

- комп'ютерні технології (реалізуються в дидактичних системах комп'ютерного навчання на основі взаємодії “вчитель — комп'ютер — учень” за допомогою інформаційних, тренінгових, розвивальних, контролюючих та інших навчальних програм);

- діалогові технології (пов'язані зі створенням комунікативного середовища, розширенням простору співробітництва на суб'єкт-суб'єктному рівні: “учень — учитель”, “учитель — автор”, “учень — автор” та ін.);

- тренінгові технології (система діяльності щодо відпрацювання певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв'язання типових завдань у процесі навчання — тести, психологічні тренінги інтелектуального розвитку, розв'язання управлінських завдань).

Мотивації праці охоронної діяльності сприяє також візуальне відображення стану охорони та різних ситуацій, пов'язаних, наприклад, з безпекою праці різних виробничих процесів — електробезпеки, пожежної безпеки, захисту від шкідливих умов праці та інших. Це є елементом психологічного впливу на свідомість майбутнього працівника.

Переваги використання рекомендованого методу навчання: чіткість; змістовність; сприяння поліпшенню засвоєння матеріалу.

Під час обговорення матеріалу занять (колоквиуму) слід використовувати техніку активного слухання. Активне слухання буде ефективним, якщо: підтримувати візуальний контакт; втриматися від думок; уникати причин, які відволікають увагу; не поспішати з відповіддю; реагувати на коментарі співрозмовника.

Види зворотного зв'язку: позитивні — визнання гарної роботи, похвала; коригувальні — виправлення помилок; негативна.

Зворотний зв'язок, допомагає розглядіти добре освоєння матеріалу, побачити місця, потребуючи поліпшення, визначити метод поліпшення викладання.

Щоб виконати всі поставлені завдання, для успішної роботи важливо: мотивувати; направляти; корегувати.

Мотивувати важко, якщо студент ставить за мету навчитися краще працювати. Людині треба дати відчуття потрібності, знати стандарти охорони праці.

Діяльність спілкування: письмове, вербальне, невербальне.

Фільтри і бар'єри у спілкуванні суто індивідуальні.

Три секрети спілкування: говорити про дію (поведінку), а не про особистості, бути конкретним, уміти активно слухати.

Після вивчення теми в комп'ютері, можливо, для обговорення використовувати "Game модель" де:

G – gather facts збір фактів.

Якщо у нас є 3 або більше фактів, пов'язаних між собою, ми шукаємо взаємозв'язок, наприклад, ризиків і наслідків порушення стандартів з охорони праці. Якщо ми намагаємося

прийняти рішення без збору фактів, то це рішення буде прийнято на основі припущень, що є неправильно.

Алгоритм: збір фактів.

Визначте проблему (сформуйте її), чи є зв'язок між фактами, котрі ви спостерігаєте, чи належать вони до цієї проблеми? Встановіть причину, не чому це відбувається, а що призводить до проблеми, які факти, дії ведуть до виникнення проблеми?

Наприклад: у процесі вивчення теми "Електробезпека" — ризик від відсутності засобів індивідуального захисту. Коли вже є проблема, вирішити її просто. Проте наше завдання — шляхом спостереження зібрати і проаналізувати факти, щоб виявити приховану, не виводячи на поверхню, проблему, яку чітко не видно, але яка існує. У цій ситуації це відсутність контролю зі сторони адміністрації, невиконання вимог Закону України "Про охорону праці".

Аналіз. Основна мета: знайти причину (чому так виходить). Це процес пошуку справжньої причини проблеми і вибору дії (способу вирішення проблеми).

Прийняття рішення — це процес вибору дії, пов'язаним з вирішенням проблеми. Але як нам побачити, чи є проблема? Адже щоденно ми спостерігаємо дуже багато фактів, часто простежуємо їх взаємодії. Як нам переконатися, що проблема існує?

Є два типи рішень, наприклад, для дисципліни "Охорона праці":

1. Відповідно до політики з охорони праці, правил, нормативних документів.

2. Пов'язані з конкретною ситуацією і прийняття на основі власних спостережень та особистого досвіду.

Наприклад, щоб вирішити проблему про відсутність коштів для придбання засобів індивідуального захисту, найімовірніше, ми будемо приймати рішення відповідно до політики компанії. Але яке саме рішення нам виробити? Це залежить від того, яка мета, чи прийнятні правила; які переваги проходження або непроходження цим правилам, який ризик проходження або непроходження цим правилам.

3. Складання плану. Після того як прийнято рішення, ми складаємо план дій. Для цього ми проходимо три етапи:

- 1) планування дій. Враховуємо: хто має знати про заходи, що вживаються; яка саме дія запланована; хто вживає дію; чи здатна ця чи інша людина виконати цю дію;
- 2) виконання дій (на цьому етапі ми активно використовуємо делегування);
- 3) контроль.

Пам'ятайте, ми можемо делегувати дію, але не можемо делегувати відповідальність.

Таким чином, дисципліна “Охорона праці” є багатоаспектним джерелом різних знань з безпеки життєдіяльності, менеджменту, охорони здоров'я працюючих, техніки та технології виробництва, правових знань. Її вивчення є складним процесом та вимагає використання більш сучасних, ніж існуючі, педагогічних методів та прийомів, які розмежову-

ють на три групи: словесні, наочні, практичні.

Література

1. *Володько І. В.* Сучасні навчальні середовища в Інтернеті: віртуальний інститут [Електронний ресурс] / В. І. Володимирович, А. П. Кудін // Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми (Психологія нового тисячоліття): міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 28 трав. 2012 р.: тези доп. — Режим доступу: www.psychscience.com.ua/Konferenciya_2012_5_28/Volodko_Igor_2012.doc
2. *Кузьмінська О. Г.* Персональне освітнє середовище — перший крок до віртуальної освіти [Електронний ресурс] / О. Г. Кузьмінська // Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми (Психологія нового тисячоліття): міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 28 трав. 2012 р.: тези доп. — Режим доступу: www.psy-science.com.ua/Konferenciya_2012_5_28/Volodko_Igor_2012.doc
3. *Львова А. И.* Інтернет-тренінг как новая возможность групповой психологической работы. — М.: МГУ, 2004.
4. *Hsiung R. C.* E – Therapy: Case Studies, Guiding Principles, and the Clinical Potential of the Internet. — New York: W.W. Norton & Comp., 2002. — 250 p.
5. *Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology* (Blackwell Handbook of Research Methods in Psychology) / ed. by Steven G. Rogelberg. — Malden: Wiley – Blackwell Ltd., 2005. — 536 p.