

ТРЕНІНГ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ШЛЯХ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ

Компетенція є особистісною здатністю фахівця (співробітника) вирішувати певний клас професійних завдань. Також під компетенцією розуміють формально описані вимоги до особистісних, професійних та інших якостей співробітників компанії (або до якоїсь групи співробітників). В даному розумінні компетенції використовуються при оцінці персоналу.

Виховання лідерів, здатних не тільки керувати, а й надихати підлеглих, підтримувати комфортну атмосферу в колективі – ключова задача будь-якої сучасної освіти для менеджерів.

Ключові навички та знання, якими зобов'язаний володіти кожен керівник:

1. Набір і адаптація персоналу (набір знань і навичок з проведення ефективної співбесіди, що дозволяє визначити результативність та мотивацію потенційного співробітника).

2. Постановка завдань.

3. Делегування повноважень.

4. Надання позитивного та негативного зворотного зв'язку.

5. Навчання і розвиток персоналу.

6. Матеріальна і нематеріальна мотивація персоналу (навичка розпізнавати і керувати справжньою мотивацією підлеглого і використовувати її при постановці цілей і завдань).

7. Лідерство, вплив, авторитет керівника (навичка використовувати певний стиль управління, в залежності від рівня розвитку (зрілості особистості) підлеглого).

8. Оперативне управління, прийняття рішень (розробка системи ключових показників для аналізу поточної ситуації; навичка застосування стандартних алгоритмів для того, щоб справлятися з будь-якими ситуаціями і небезпекою від них).

9. Розстановка пріоритетів. Організація і планування часу.

Центральний пункт науки управління полягає в тому, щоб «забезпечити керівників організації науковою базою для вирішення проблем, пов'язаних із взаємодією компонентів організації в інтересах останньої як цілого». Це важливо для всіх організацій, але особливо важким може бути застосування цього принципу у великих організаціях в силу високого ступеня спеціалізації.

Тренінг – це формалізований опис (модель) ситуації, яка включає в себе чітко визначені правила дій її учасників, які намагаються перемогти, обираючи конкретну стратегію поведінки. При цьому жоден з гравців не знає, яку стратегію обере інший, але може кількісно оцінити ефективність результату реалізації обраної стратегії.

Стратегією гравця називається сукупність правил, які визначають вибір варіанта дій у кожній конкретній ситуації.

Ризик в тій чи іншій мірі впливає на методологію розробки будь-якого управлінського рішення. Ризики виникають у ситуаціях, умови настання яких при прийнятті рішень пов'язані з:

- альтернативністю, яка передбачає необхідність вибору з декількох можливих варіантів вирішення (якщо немає вибору, ризикова ситуація не виникає);

- невизначеністю майбутньої ситуації (відсутність однозначності або незнання істинного значення параметра, що впливає на результат рішення). Ризик виникає, якщо хід реальних подій відрізняється від очікуваного, що обумовлює як виграш, так і втрати.

Теорія ігор, як всі науки, мають проблеми, які стримують використання ігор в навчальному процесі на науковій базі. Перша проблема – складність описування граючих за допомогою адекватних моделей. Зазвичай вихід зі становища шукають в суттєвому спрощенні моделі, наприклад, кожному з гравців приписують тільки одну мету. Разом з тим можна робити висновок про можливість плідного використання теорії ігор в навчальному процесі, який гра наповнює новим змістом, активізує його, вдосконалює методично та перебудовує.

Активізацію студентів слід розглядати як необхідний елемент організації навчального процесу, в тому числі будь-якого курсового проектування. Особливе значення в підвищенні активності студентів ми віддаємо ігровому проектуванню, спрямованому на мотивацію та стимулювання студентів. Головне значення в активізації студентів належить елементу змагання. Закладене в основу будь-якого ігрового проектування, воно оживляє роботу протягом всієї гри.

Цей шлях навчання призводить до зсуву мотивів навчання для самих студентів як засобу в бік навчання як мети.