

Сучасний навчально-освітній процес в професійній школі повинен протікати у формі співтворчого пошуку викладачем і студентом вирішення не окремих завдань, а екзистенціальних (вічних, загальнолюдських і світових) проблем. Реалізацію їх на практиці можна визначити як життєтворчість, яка виконує інтеграційно-перетворюючу роль в розвитку людини. Генезис професійного світогляду обумовлений віковими особливостями особи, специфікою професійної діяльності, соціально-економічними характеристиками розвитку суспільства і містить декілька рівнів.

Психологічними передумовами виникнення готовності до виконання конкретного завдання є її розуміння, усвідомлення відповідальності, бажання добитися успіху, визначення послідовності і способів роботи. Ускладнюють появу готовності пасивне відношення до завдання, безпечність, байдужість, відсутність плану дій і наміру максимально використовувати свій досвід. Недостатність готовності приводить до неадекватних реакцій, помилок, до невідповідності функціонування психічних процесів тим вимогам, які пред'являються ситуацією.

Реалізація проектно-цільової форми підготовки на основі вищевикладених принципів обумовлює, по-перше, стійкість мотивації студентів на професійне самовизначення як процес усвідомленого і обґрунтованого вибору виду професійної діяльності, що вимагає спеціальної підготовки і направленою на самореалізацію особи формування професійного світогляду; по-друге, створення умов для самопізнання, саморозвитку і самореалізації студентів в системі «відкритого діалогу» і професійно-значущої діяльності.

УДК 37.015.3:373.61

В.В. Віннікова, канд. екон. наук, асист. (ХДУХТ, Харків)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ З МЕНЕДЖМЕНТУ

Збільшення уваги до професійної підготовки особистості сучасного управлінця останніми роками в нашій країні обумовлені, перш за все, об'єктивною потребою в професійних менеджерах, яким в сучасних умовах жорсткої конкуренції доводиться вести боротьбу за частку ринку, здійснювати процес управління людськими ресурсами організації, формувати команду співробітників, піклуватися про імідж компанії.

У новій концепції управління людськими ресурсами головна увага звертається на людину як ключовий ресурс організації, на створення умов повної реалізації потенціалу і здібності до спільної ефективної роботи.

Центральною фігурою процесу управління людськими ресурсами організації стає сучасний менеджер. У даних умовах його головні завдання (разом з економічними) полягають в тому, щоб організувати управління персоналом, використовуючи чинники комунікативності, мотивації, лідерства. А також підтримувати відношення з членами організації як з активним людським ресурсом. Психологічно продумане управління внутрішніми процесами, пов'язаними з поведінкою персоналу, знімає всі проблеми продуктивності праці, випуску або продажу продукту, отримання доходів і так далі

Сучасний менеджер – це не тільки відмінний фахівець, ефективний керівник, організатор, але і дипломат, педагог, нарешті, психолог, що володіє способами психологічного пізнання і управління підлеглими. У зв'язку з цим вимоги до його професійної підготовки зросли і не обмежуються тільки знаннями, уміннями і навиками, необхідними в наочній області. Зростає необхідність в поглиблених знаннях з цілого ряду психологічних дисциплін: психології праці, загальної психології, вікової і педагогічної, соціальної психології, організаційної психології.

Високі вимоги і до професійно значущих якостей фахівця, включаючи наявність у нього психологічної готовності до управлінської професії, соціально-психологічної компетентності як здатності організувати ефективне спілкування підлеглими в системі ділових і особових відносин.

Існуючу традиційну систему психологічної підготовки майбутніх менеджерів в умовах вузу відрізняє формалізм, академізм, відірваність від життя, обмеженість в тимчасовому і змістовному плані, що є причинами низького рівня психологічної компетентності фахівців як результату психологічної підготовки, що проводиться у ВНЗ.

Таким чином, задоволення потреби суспільства в менеджерах, що професійно управляють, і оптимально організована професійно-психологічна підготовка даних фахівців стає одним з найбільш актуальних завдань сучасної системи управління.

Не залишаються без уваги і проблеми психологічної підготовки менеджерів в системі вузівського навчання фахівців (Ж.Г. Гараніна, А.В. Євсєєв, І.С. Осадчий, Є.А. Грішина, С.Л. Жукова і інші). Дані автори відзначають, що реальна практика навчання у вузі показує, що

традиційну систему психологічної підготовки відрізняє формалізм, академізм, відірваність від життя, а також обмеженість в змістовному і тимчасовому плані. Це є причиною низького рівня соціально-психологічної компетентності відповідних фахівців. Не замовчується і проблема неготовності викладацького складу вузів до проведення активних методів навчання (соціально-психологічний тренінг, ролеві ігри, метод аналізу проблемних ситуацій, дискусія, метод творчих завдань і так далі).

На сьогоднішній момент свого розвитку проблеми психологічної підготовки менеджера як керівника залишаються актуальними, вимагають вирішення теоретичних і практичних питань ефективної організації і проведення даної підготовки в умовах ВНЗ.

УДК 65.012.32

П.В. Волошин, канд. техн. наук, доц. (*ХГУПТ, Харків*)

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ВИЗУАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ

Усложнение экономики и динамичность современного мира повышают актуальность внедрения дистанционного обучения. Перспективы дистанционного обучения сегодня тесно связаны с перспективами развития сети Интернет, и именно информационные он-лайн продукты, а также различные формы электронных обучающих продуктов являются наиболее эффективными в дистанционном обучении. Дистанционное обучение сегодня актуально практически для всех категорий населения, разного возраста, пола, социального статуса и места проживания. Именно с помощью методов дистанционного Интернет-обучения можно решить такие задачи, как обеспечение качественного образования для учащихся географически удаленных регионов, выравнивание стартовых условий в карьере и бизнесе, выравнивание дисбалансов в рабочей силе и доходах между регионами, быстрая подготовка и переподготовка персонала без отрыва от производства.

В настоящее время электронные и инфо-продукты дистанционного обучения созданы практически для всех областей человеческой деятельности (аудио- и видеозаписи, электронные схемы, модели, игры, обучающее программное обеспечение, семинары, он-лайн тренинги, вебинары и т.д.). Однако подавляющее