

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ТУРИЗМУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ КЕРІВНИХ КАДРІВ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ

*До 40-річчя створення
Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*

МЕНЕДЖМЕНТ ОЧИМА СТУДЕНТА

МАТЕРІАЛИ КРУГЛОГО СТОЛУ

КИЇВ – 2010

Менеджмент очима студента : матеріали круглого столу / за редакцією доктора економічних наук, професора С.О.Гуткевич. – К. : НАККіМ, 2010. – 76 с.

Актуальність наданих у збірнику матеріалів визначається тим, що окремі автори розглядають проблеми менеджменту, як об'єкта дослідження, а інші дають аналіз діяльності галузей економіки, у т.ч. освіти.

Матеріали збірника є відображенням результатів досліджень студентів і аспірантів, що вивчають менеджмент як науковий напрям.

Статті у збірнику друкуються за редакцією авторів.

Відповідальність за підбір і викладення фактів у статтях несуть автори.

Висловлені в цих статтях думки можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії і не покладають на неї ніяких зобов'язань.

<i>Гуткевич С.О.</i> Вступне слово	5
<i>Онищенко Н.Г.</i> Задачі сучасного образования	6
<i>Подкуйко Н.Д.</i> Державне регулювання освітньої діяльності.....	10
<i>Чупайленко О.А.</i> Менеджмент освіти в умовах євроінтеграції.....	11
<i>Резухіна Л.О.</i> Маркетингові дослідження в освіті	14
<i>Богатирьова О.М.</i> Менеджер як підприємець.....	16
<i>Князевич А.</i> Коучінг – інструмент особистого і професійного розвитку	17
<i>Шаманська О.</i> Інвестування у людський капітал	20
<i>Гуменюк М.Г.</i> Освіта в системі виробничих відносин	23
<i>Кіндрась О.В.</i> Виставкова діяльність – нова якість ефективної комунікації.....	26
<i>Андросюк Л.А.</i> Болонський процес та його особливості в Україні	28
<i>Буцень О.М.</i> Організація оплати праці в закладах культури	31
<i>Галактіонова О.В.</i> Мотиваційний механізм в управлінні персоналом.....	34
<i>Дороніна Д.І.</i> Менеджмент та його функції у шоу-бізнесі	36

<i>Дунасвська С.О.</i> Інвестиційно-інноваційна діяльність в умовах кризи	41
<i>Железнова М.Е.</i> Корпоративна культура організації	43
<i>Ліфінцева О.В.</i> Концепція формування мотиваційного механізму	48
<i>Пустовойтенко Н.В.</i> Управління персоналом підприємства в системі сучасного менеджменту ...	51
<i>Тарасюк В.О.</i> Перспективи болонського процесу	54
<i>Галоненко К.В.</i> Проблеми сучасного менеджменту	59
<i>Комар В.</i> Система освіти в Академії	63
<i>Скакуи Ф.</i> Проблеми освіти	66
<i>Іванченко Н.</i> Аспекти управління	69
<i>Лелюк Ю.</i> Розвиток менеджменту	71
<i>Орлик Л.</i> Видатні вчені про управління	74

ВСТУПНЕ СЛОВО

Однією із основних форм активізації навчального процесу – круглий стіл. Ефективність проведення круглого столу, насамперед, залежить від обраної теми, яка повинна бути актуальною і цікавою, що сприяє активізації студентів як учасників публічної дискусії. Під час дискусії можна безпосередньо виступити з доповіддю або взяти участь в обговоренні поставлених питань.

Проведення круглого столу є частиною не тільки навчального процесу, а також і початком дослідницької роботи студентів. Після виступу на засіданні круглого столу учасникам необхідно підготувати статтю, в якій визначається актуальність теми дослідження, дається аналіз наукових інформаційних джерел.

Ціль і завдання круглого столу – це допомога студентам у самостійній роботі, що сприяє розвитку наукових підходів у навчанні і формує інтелектуальний капітал. Інтелектуальний капітал формується в наших навчальних закладах, але залежить, насамперед, від активізації навчання самих студентів.

Тема круглого столу: “Менеджмент очима студента” є важливою для викладачів і цікавою для студентів, що навчаються за фахом менеджмент організації. Менеджмент є основою успішного функціонування організацій у сфері бізнесу, у державному і суспільному секторах, тому такий великий суспільний інтерес до методів підготовки менеджерів, здатних ефективно працювати в будь-якій сфері діяльності. Проведення засідання круглого столу дозволило студентам і аспірантам висловити свою думку про методи і форми навчання в Національній академії керівних кадрів культури і мистецтв, про проблеми, що пов’язані з Болонським процесом.

МЕНЕДЖЕР ЯК ПІДПРИЄМЕЦЬ

Виділення специфічної професійної діяльності людей з управління іншими людьми відбулося в момент виникнення людського суспільства і було присутнім на всіх етапах його розвитку. Одноосібний керівник – це особлива роль у здійсненні суб'єктом підприємницького бізнесу своєї діяльності. Одноосібний керівник – це людина, наділена повноваженнями приймати управлінські рішення і організовувати їхнє виконання. Одноосібні керівники згодом стали називати менеджерами.

Менеджер – це людина, яка професійно здійснює управлінські функції, безпосередньо організовує функціонування підприємницької фірми. Він повинен володіти професійними знаннями, навичками і досвідом для: організації певного виробничого процесу; ведення фінансової діяльності фірми; здійснення маркетингу фірми; підбору, розвитку персоналу та управління ним; організації зовнішніх комунікацій фірми.

Кожен менеджер прагне досягти виконання своїх цільових установок. Для цього він керує роботою інших людей, представляє їхню внутрішню та за межами бізнесу, лобіює їхні інтереси, узгоджує дії сукупності співробітників у часі і просторі, реагує на зміни у внутрішньому середовищі фірми і у зовнішньому середовищі бізнесу, а також передбачає, прогнозує ці зміни. Менеджер здійснює творчу діяльність, пов'язану з конструюванням нових компонентів бізнесу в галузі маркетингу, фінансів, управління персоналом, управління продажами, рекламою, поліпшенням іміджу фірми, в інших сферах.

У малому і середньому бізнесі менеджери-підприємці, як правило, володіють всіма необхідними професійними, діловими та особистісними даними для виробітку стратегічних й інших установок і технологічних алгоритмів, а також для прийняття всіх необхідних відповідальних рішень, направлених на розвиток своїх підприємницьких фірм.

Для досягнення цілей менеджери-підприємці можуть використати різні інструменти впливу на діяльність своєї фірми, а саме:

- не делегувати на початковому етапі функціонування фірми функції інших менеджерів відділів і виконання цих функцій. Збереження за собою вказаних функцій протягом необмеженого терміну;
- створення системи контролю і стимулювання роботи кар'єрного росту персоналу;
- увага до проблем і запитів, які виникають у співробітників, і створення шляхів подолання;
- формування загальнофірмових традицій неформальних відносин, в межах яких співробітники фірми, розрізняють її як "рідний дім";
- систематичне проведення загальних зборів із заслуховуванням звітів тих чи інших представників відділів фірми.

Після того, як менеджер-підприємець налагодить роботу всередині підприємства, розпочнеться спільна робота з формування ефективного функціонального, організаційного середовища підприємницької фірми.

А.О. Князевич, к.е.н.
ст. викладач кафедри менеджменту
ПВНЗ "Європейський університет", Рівненська філія

КОУЧІНГ – ІНСТРУМЕНТ ОСОБИСТОГО І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Коучінг – термін, що з'явився на початку 90-х років ХХ століття у Великобританії. Його пов'язують з ім'ям Джона Уйтмора, бізнесмена і консультанта, який, провівши низку дослідів, винайшов новий метод консультування та керування персоналом.

Коучінг у роботі організації – це безувииний процес співробітництва менеджера і службовця, що сприяє успішній діяльності компанії. Завдання менеджера просте – організувати роботу та розвивати свій персонал. Час і вартість обмежують останнє. Коучінг – це один процес, що дає обидва ефекти.

Керівник, тобто коуч – персональний тренер, який працює з динамічними цілеспрямованими людьми. Він допомагає їм зрозуміти і досягти того, чого вони дійсно хочуть. Персональне тренування допомагає співробітнику з'ясувати, що він хоче змінити, встановити зрозумілі, конкретні та вимірювані цілі для створення цих змін. Коуч, як тренер, пропонує “потрібні” питання і конструктивний зворотний зв'язок.

Коуч – незалежна особа, яка знаходиться поза “системою проблем” клієнта. Причому він не виступає в експертній позиції стосовно заявленої проблеми – він не приймає рішень за співробітника. Він створює такі умови, в яких співробітник, як клієнт, самостійно вирішує перераховані вище задачі. Він вміє робити виклик і допомагає брати на себе відповідальність за зроблений вибір, але рішення завжди приймає клієнт.

Як особистий тренер, коуч допомагає зважувати альтернативи і ресурси, готувати план дії, супроводжує співробітника в процесі реалізації плану. Співробітник разом з ним зможе безперервно аналізувати ситуацію, відстежувати, які стратегії використовувались і яким чином вони приведуть до бажаного результату, а які будуть гальмувати на цьому шляху. Співробітник зможе інакше оцінити своє ставлення до того, що відбувається, з огляду на множинну чинників, які залишаються поза зором.

Коучінг перетворився на особливий інструмент для всіх менеджерів. Жорстка конкуренція потребує постійної інтенсифікації роботи і водночас чуйного відношення до персоналу. Саме коучінг відповідає цим умовам.

Часто вживаними в літературі є терміни наставництва або професійного консультування, але чіткого розуміння відмінностей між коучінгом і тренінгом на практиці не існує. Отже, коротко розглянемо кожну з них.

Існує чотири основні методи співпраці керівників і підлеглих: тренінг, професійні консультанти, наставництво (менторство), коучінг.

Тренінг. Якщо колективу працівників для досягнення результату необхідна конкретна навичка, то тренінги є найкращім вирішенням даної проблеми. Від

традиційних форм навчання тренінг відрізняється мінімальною кількістю теорії та спирається на практику, “відпрацюванням” конкретних навичок.

Професійні консультанти. Якщо колективу працівників для досягнення результату необхідно вирішити конкретну проблему, але він не має спеціальних знань, він звертається до фахівців певної галузі (адвоката, аудитора, спеціаліста з PR-технологій). Таким чином керівник не набуває спеціальних знань, а купує готові рішення у професійних консультантів.

Наставництво або менторство ґрунтується на просуванні свого “протезе”, допомагаючи йому зробити кар'єру. Наставники покладаються в основному на вже здобуті знання або існуючі професійні навички. Інакше кажучи, навчають того, що знають самі.

Основна мета коучінгу – допомогти співробітнику в тому, щоб він самостійно вирішив свою проблему. Отже, коуч зовсім не обов'язково експерт у галузі проблеми. Але він повинен бути експертом у тому, як допомогти іншим у розкритті власних можливостей.

У даному випадку, на нашу думку, до коучінгу як інструменту взаємодії, доцільно застосовувати термін “акмеологія” – наука про способи досягнення людиною своїх найвищих можливостей та їхньої реалізації, найвищого ступеня цілеспрямованості розвитку людини. Різниця між коучінгом і традиційним менеджментом визначається стилем спілкування із службовцями. Традиційний менеджмент досягає мети шляхом прямого контролю і керівництва. На відміну від нього, коучінг для досягнення мети використовує авторитет керівника і вміння підвести до виконання поставленого завдання.

Отже, коучінг представляє собою партнерський альянс коуча з клієнтом. Клієнт – цілісна, творча особистість, яка орієнтована на вирішення проблем через дію та має активну позицію. Таким чином, використання даного підходу дозволяє розкрити власні цінності та синхронізувати їх із діями, до того ж, особливістю тут є те, що поради даються тільки з дозволу клієнта. Проводячи паралелі між бізнесом і науковою діяльністю, можна стверджувати, що коучінг є одним із найефективніших методів співпраці наукового керівника і студента або аспіранта.

Підп. до друку 11.02.2010. Формат 60x84 1/16. Папір др. апарат.
Друк офсетний. Ум. друк. арк. 4,4 Зам. 4-10 Наклад 100

Видавець і виготовлювач

Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв
01015, м. Київ, вул. Івана Мазепи, 21

Свідоцтво про внесення Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 2544 від 27.06.2006.