

УДК 378.1

В.Л. ПІКАЛОВ,
кандидат хімічних наук,
доцент Дніпропетровського університету
імені Альфреда Нобеля

Г.Я. ГЛУХА,
доктор економічних наук, доцент,
проректор Дніпропетровського університету
імені Альфреда Нобеля

МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНЬ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ОСВІТИ ТА НАВЧАННЯ

У статті викладено результати теоретичного дослідження сучасного стану методології навчання майбутніх фахівців щодо створення і подальшого розвитку організаційних знань суб'єктів господарювання. Автори акцентують увагу на необхідності вдосконалення системи підготовки кадрів для підвищення інтелектуального компоненту критичного мислення фахівців, розвитку їх творчості, здатності швидко засвоювати й практично застосовувати нові знання та вміння працювати в команді.

Ключові слова: організаційні знання, генерація знань, критичне мислення, творче мислення, проблемний метод навчання.

Вступ, постановка проблеми. Успішне ведення господарства забезпечується прийняттям рішень про ефективне використання обмежених ресурсів суб'єкта господарювання на основі досягнення системно організованих і адекватно поставлених цілей. У теперішній час розвиток суб'єктів господарювання значною мірою залежить як від ступеня освоєння працівниками нових знань, так і від системного їх використання в повсякденній діяльності. Знання, у тому числі втілені в основний капітал, беруть активну участь у виробничому процесі як елемент продуктивних сил і кваліфікації працівників. Таким чином, соціалізація знань здійснюється шляхом їх матеріалізації в засоби виробництва, в продукт суб'єкта господарювання, а також в конкретні вміння і навички працівників [1]. При цьому, на думку Пітера Друкера, саме менеджмент і тільки менеджмент, забезпечує в організаціях реальну ефективність накопичених знань і кваліфікації робітників [2].

Ефективне управління організаційними знаннями (колективними знаннями організації), особистісним досвідом і талантами працівників сприяє вирішенню суб'єктами господарювання найскладніших завдань, які ставить перед ними сучасний конкурентний ринок. Розвиваючи і поглиблюючи знання щодо внутрішнього і зовнішнього оточення, суб'єкти господарювання використовують їх для створення інтелектуального організаційного потенціалу. Саме на базі колективного розуму, що базується на процесах особистісного мислення працівників, зароджується певна організаційна культура, яка здатна посилювати індивідуальний розум працівників, досягати синергетичного ефекту. У цей час менеджмент знань, використовуючи організаційні знання, активно сприяє впровадженню інновацій, побудові міцних відносин зі споживачами, забезпечуючи тим самим стійке становище свого підприємства в галузі. Тому в економіці, базованій на знаннях, управління знаннями є основним елементом бізнес-стратегії, що

дозволяє суб'єкту господарювання підвищувати швидкість реакції на зміни бізнес-середовища, на можливості, що відкриваються, шляхом впливу на найцінніші ресурси – колективний ноу-хау, особистісний досвід і талант працівників.

Сучасні технології, безумовно, значною мірою полегшують процес управління знаннями, однак менеджмент знань не може здійснюватися тільки за допомогою останніх. До того ж все ще не розроблено достатньої кількості показників та параметрів для оцінки ефективності використання самої системи управління знаннями. Крім того, для ефективного управління знаннями суб'єкта господарювання необхідно створити відповідну організаційну культуру щодо забезпечення вільного обміну знаннями і розвитку творчого мислення працівників. Тому в сучасну епоху інформаційних технологій, коли головним джерелом розвитку і підтримки конкурентоспроможності суб'єктів господарювання все більшою мірою стають нематеріальні активи, коли феномен знання виступає стратегічним ресурсом соціальної трансформації суспільства та фактором системних перетворень суб'єктів господарювання на основі комплексності та єдності закономірностей інтелектуального прогресу, виникає необхідність у розробці нових підходів до формування методології, методів та методик навчання майбутніх фахівців.

Доречно зазначити, що ще в 20-ті роки минулого сторіччя англійський філософ А. Уайтхед звернув увагу на те, що розвиток нових принципів навчання взагалі, та у вищій школі зокрема, значно відстає від потреб суспільства, що розвивається [3]. Надалі в 60-х роках минулого століття деякі дослідники розвитку людського суспільства передбачали, що вже на початку XXI ст. найважливішою проблемою, з якою зіткнеться людство, буде проблема освіти та виховання індивідів, розв'язання якої потребує інноваційного підходу до розробки і впровадження нових методів навчання і викладання [4].

Справді, поза всяких сумнівів, можна стверджувати, що у теперішній час світова система освіти на всіх рівнях перебуває в кризовому стані. Це обумовлено тим, що існуючі концепції профільної освіти, що мають місце в більшості розвинених країн, морально застаріли, тому що вони орієнтовані на індустріальний етап розвитку суспільства, що минає. Адже ще в останню чверть XX ст. людство вступило в нову стадію свого розвитку – стадію побудови постіндустріального суспільства, в якій спостерігається значне підвищення ролі людського фактора в діяльності суб'єктів господарювання, в економіці країн та в розвитку суспільства в цілому. Цей феномен, у свою чергу, настійно вимагає здійснення наполегливого вдосконалення системи підготовки кадрів щодо підвищення інтелектуального компоненту креативності в будь-якій сфері діяльності людства.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз існуючих теоретичних уявлень щодо методології та методичних підходів до підготовки фахівців, спрямованих на розвиток особистісних знань працівників та організаційних знань суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних даних свідчить, що найбільший внесок у розробку теоретико-методологічних основ становлення менеджменту знань зробили: Д. Белл, К. Вінг, П. Друкер, М. Зак, У. Зандер, І. Іноземцев, Б. Кагут, Г.Б. Клейнер, Б. Куїні, В.Л. Макаров, Є. Масуда, Б.З. Мільнер, І. Нонакі, М. Полані, Г. Руус, П. Сенге, Х. Такеучі, Д. Тіс, О. Тоффлер, Н. Фосс, Г. Чезборо та інші. При цьому, незважаючи на відсутність цілісного погляду на цю відносно нову галузь управлінської діяльності, різноманіття пропонованих підходів, технологій і методів, тим не менше, практично всі вищезазвані автори схильні вважати, що життєздатність і майбутній розвиток будь-якого суб'єкта господарювання в економіці знань значною мірою залежить від його здатності витягувати, зберігати, генерувати, поширювати і використовувати у своїй діяльності знання. З цією метою суб'єкти господарювання повинні створювати відповідну інфраструктуру, здійснювати процеси та організаційні процедури, які дозволяли б їх працівникам створювати і результативно використовувати свою організаційну базу знань.

ти) і пошуку найбільш ефективних способів озброєння їх корисними знаннями, вміннями і навичками (як *вчити*), а також встановлення закономірностей процесів навчання і засвоєння знань.

Доречно зазначити, що зміст навчання та освіти впродовж усієї історії суспільства визначався головним чином вимогами економіки в процесі її еволюційного розвитку. Зокрема в період, коли людство в основному було зайнято перш за все створенням продуктів харчування та супутніми ремеслами, коли основним джерелом багатства держави були родючі землі, природні ресурси (як правило, ті, що знаходилися на поверхні землі) і кількість працездатного населення, змістом освіти та навчання було навчання трудових навичок сільськогосподарського працівника і деяких ремесел. На цьому етапі використовувався головним чином репродуктивний метод навчання, що виник у результаті соціального досвіду, шляхом демонстрації способу дії. Пізніше, з виникненням писемності, книги стали масовим засобом головним чином механістичного навчання, що призвело до становлення й подальшого розвитку догматичного методу навчання.

У період швидкого зростання промисловості основна кількість працездатного населення була зосереджена у сфері виробництва машин та механізмів. Тому виникла потреба у великій кількості вузьких професіоналів, здатних кваліфіковано обслуговувати нові технології, створювати якісну продукцію і забезпечувати високу продуктивність праці. Джерело багатства держави на промисловому етапі розвитку визначається вже не його територією, кількістю населення і навіть не наявністю природних ресурсів (за винятком нафти, газу, рідкісних металів та ін.), а високотехнологічним обладнанням і висококваліфікованими фахівцями. Отже, змістом навчання в цей період стає підготовка фахівців, що володіють знаннями, вміннями та навичками, які необхідні для управління обладнанням і технологіями.

У теперішній час освіта, будучи сегментом соціуму, який відчуває значний вплив фундаментальних чинників різного характеру (політичної системи, економіки, науки, бізнесу, культурних традицій суспільства, міжнародних зв'язків і тощо), у свою чергу, впливає на них через державну політику в галузі освіти і власні механізми і фактори. Соціальне середовище, що систематично змінюється, вимагає адекватних змін у системі освіти і, в першу чергу, у сфері цілепокладання. У той же час у новій системі освіти повинні бути закладені механізми досягнення поставлених цілей, а також підстави для гнучких змін в умовах швидкої зміни соціального середовища. Перехід економіки до інформаційного етапу розвитку та необхідність створення принципово нового продукту – наукомістких ідей і технологій, корінним чином змінили вимоги до якостей фахівців: на перше місце вийшов людський фактор, тобто, комунікативність як здатність працювати в команді, здатність до творчості і навчання, креативного мислення та генерування нових ідей, здатність швидко засвоювати та практично застосовувати нові знання. Тому що на цьому етапі розвитку економіки на роль базової компетенції суб'єктів господарювання все більше наполегливо претендує новаторство.

Менеджмент знань стверджує, що потенціал успіху підприємства в теперішній час вимірюється головним чином його здатністю до підтримки інноваційного процесу, яка насамперед визначається накопиченими знаннями, рівнем творчого мислення, темпами нарощування та використання нових знань.

Доречно зазначити, що культура мислення є результатом цілеспрямованого впливу на процес виконання суб'єктом розумових операцій з метою отримання найбільш ефективних рішень проблемних ситуацій. Такий вплив на особистість має виконувати насамперед система освіти на базі саме рефлексивного методу навчання.

Тому, на нашу думку, місією сучасної освіти повинно стати навчання мистецтву користування знаннями та генерація нових знань. А спектр найважливіших цілей сучасної освіти та навчання повинен бути спрямованим на:

- формування інтелектуальної та духовної культури особистості;
- навчання мистецтву ефективного і результативного використання знань;

- вироблення стилю мислення, що дозволяє аналізувати проблеми в будь-якій сфері життя та знаходити їх оптимальне рішення;
- формування здатності особистості до самореалізації.

Відповідно до законів розвитку штучних систем, якою є система освіти, змістом освіти і навчання повинні стати методи організації мислення і розвитку якостей творчої особистості, для чого необхідний перехід від нереклексивного освоєння знань до усвідомленого оволодіння розумовими прийомами і операціями. Це, у свою чергу, потребує зміни методики передавання знань: замість репродуктивного передавання, інформації, навчальний процес повинен бути організований як групова дослідницька діяльність зі здобування майбутніми фахівцями нових для себе знань.

Так, з точки зору І. Ільєсова, навчання мисленню, або формування культури мислення безпосередньо в навчальному процесі, може відбуватися тільки тоді, коли навчальний матеріал вводиться не як описовий, а як той, що містить реальну проблему. Тому при підготовці фахівця необхідно озброїти його методологією вирішення проблем. У результаті такого навчального процесу особистість зможе перейти від переважно нереклексивного мислення, до усвідомленого володіння розумовими прийомами і операціями [7].

Як відомо, проблемне навчання не є новим явищем дидактики. Ще в давні часи було відомо, що саме розумова активність сприяє кращому запам'ятовуванню і більш глибокому проникненню в суть предметів, процесів та явищ. Зокрема постановка проблемних питань була характерна ще для дискусій Сократа. Цей же прийом був відомий і в піфагорійській школі, складні питання ставили софісти. А в 20–30-х роках ХХ ст. технологія проблемного навчання, що ґрунтувалася на теоретичних положеннях Дж. Дьюї, здобула досить широке розповсюдження в цілому ряді економічно розвинутих країн.

Згідно з філософськими і психологічними поглядами Дж. Дьюї, мислити людина починає тоді, коли стикається з труднощами, подолання яких має для нього важливе значення. Отже, правильно побудоване навчання, на думку Дьюї, має бути проблемним. Тому він пропонував усі види і форми навчання замінити самостійним вченням шляхом вирішення проблем [8].

Наприкінці 60-х – початку 70-х років ХХ ст. чергова спроба запровадити проблемне навчання у навчальний процес була здійснена в СРСР, але загальмувалася через відсутність банку проблемних ситуацій, відповідної методології та невідповідності педагогів до перебудовування навчального матеріалу.

На нашу думку, розбіжність методологічних поглядів, відсутність єдиного розуміння сутності проблемного методу не сприяють його впровадженню в навчальний процес й у теперішній час. Так, сутність проблемного навчання І.Я. Лернер вбачає у тому, що учень під керівництвом вчителя бере участь у вирішенні нових для нього пізнавальних і практичних проблем в певній системі [9]. Тоді як Т.В. Кудрявцев та деякі інші сутність процесу проблемного навчання вбачають у висуванні перед особистістю дидактичних проблем, в оволодінні нею узагальненими знаннями та принципами розв'язання проблемних завдань. При цьому індивід не тільки бере участь у вирішенні проблем, але і, головним чином, вирішує їх самостійно [10].

Під проблемним навчанням (технологією проблемного навчання) Р.К. Селевко розуміє таку організацію навчального процесу, яка передбачає створення у свідомості учнів під керівництвом вчителя проблемних ситуацій і організацію активної самостійної діяльності учнів з їх вирішення, в результаті чого відбувається творче оволодіння знаннями і вміннями та розвиток розумових здібностей [10].

Таким чином, проблемне навчання спрямоване на самостійний пошук індивідами нових знань і способів дії, а також передбачає послідовне і цілеспрямовану постановку перед ними пізнавальних проблем, вирішуючи які під керівництвом вчителя вони активно засвоюють нові знання. Саме проблемний метод навчання забезпечує особливий тип мислення, глибину переконань, міцність засвоєння знань і творче їх застосування

у практичній діяльності. Крім того, він сприяє формуванню мотивації успіху, розвиває розумові здібності майбутніх фахівців. Але подібні визначення, на нашу думку, все ж не відображають всього обсягу поняття проблемне навчання, яке володіє значно більшим потенціалом щодо підготовки сучасних фахівців.

Протягом кількох останніх років одним з основних напрямів модернізації системи вищої освіти є впровадження компетентнісного підходу. Однак численні критики такого підходу вказують на те, що компетентнісний підхід спрощує кінцеві цілі освітнього процесу, зводячи їх лише до вироблення у майбутніх фахівців навичок вирішення завдань і проблем, що систематично і спонтанно будуть виникати у сфері їх майбутньої професійної діяльності. На наш погляд, така думка в корені неправильна, тому що компетенції включають не тільки вміння і володіння навичками, але й, в першу чергу, систему знань, на яких формуються навички. Справа в тому, що поняття «компетенція» і «компетентність», будучи спільнокореневими словами, несуть у собі все ж різне смислове навантаження. Крім того, застосування терміна «компетенція» в різних сферах знань принципово різняться. Наприклад, в юриспруденції під цим терміном розуміється набір прав і повноважень, а в контексті менеджменту знань *компетенція фахівця* – це предметна сфера, у якій він добре обізнаний (тобто володіє високим рівнем знань, вмінь, навичок) і підготовлений до виконання діяльності [2; 6]. До того ж компетенція фахівця – це, врешті-решт, базоване на наявних знаннях розуміння того, що необхідно для виконання роботи та забезпечення досягнення поставлених цілей. *Компетенція організації* – це знання, навички, вміння, досвід колективу організації, які можуть розвиватися через колективне навчання [5; 6]. Тобто компетенціям можна навчити, можна розвинути або здобути. У той час як *компетентність* (володіння компетенцією) – це, в першу чергу, інтегрована характеристика якостей особистості фахівця або організації в цілому, що визначає здатність вирішувати проблеми в реальних ситуаціях, з використанням знань, вмінь і навичок, навчального і життєвого досвіду, на рівні, що забезпечує ефективність діяльності організації.

З наведених визначень випливає принципова різниця, яка існує в менеджменті знань між поняттями «компетенція» і «компетентність». Якщо компетенція – це очікування результатів діяльності, то компетентність – це здатність досягати результату, використовуючи компетенції і нарощуючи їх. Якщо в понятті компетенції центральне місце відводиться потенціалу фахівця або організації (який в діяльності тією чи іншою мірою реалізується), то в компетентності – результативності і ефективності їх діяльності. Саме на підвищення рівня компетентностей фахівців і організацій в цілому спрямована діяльність суб'єктів господарювання щодо використання функцій управління знаннями на кожному етапі оволодіння ними.

Таким чином, компетентність суб'єктів господарювання ґрунтується на інтеграції компетенцій персоналу та корпоративної бази знань, організаційної культури, інноваційного клімату та інших параметрів внутрішнього середовища, що належать до сфери компетентності організації (рис. 1).

Щодо ключової компетентності суб'єктів господарювання, то її можна охарактеризувати як компетентність вищого рівня, як сукупність унікальних нематеріальних активів, що виражається в здатності організації виробляти продукт, який створює вищу цінність для споживачів; а також як ланцюг конкретних параметрів внутрішнього середовища організації, що базується на ефективній взаємодії елементів людського й організаційного капіталів, які саме й забезпечують сталі конкурентні переваги. Тому особливої важливості у цьому зв'язку набуває питання про те, який набір ключових компетенцій має формуватися у фахівців відповідної сфери діяльності. Вирішення цієї проблеми передбачає широке залучення до цього процесу роботодавців, представників топ-менеджменту суб'єктів господарювання. Зокрема, на їхню думку, основними вимогами, що ставляться до майбутніх менеджерів, є:

– здатність швидко та якісно аналізувати господарські ситуації і приймати обґрунтовані нестандартні управлінські рішення, у тому числі в умовах невизначеності;

– вміти оцінювати наслідки прийнятих рішень і брати ризик відповідальності на себе.

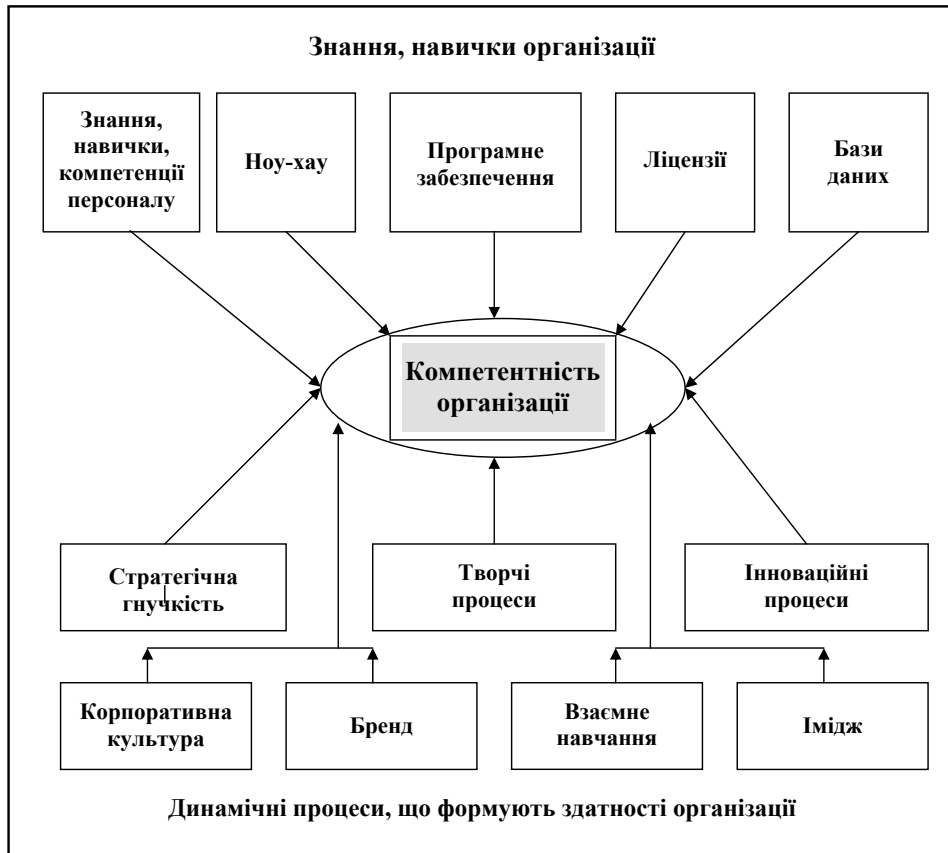


Рис. 1. Основні складові компетентності суб'єктів господарювання

Тобто одним з основних завдань професійної підготовки фахівців-менеджерів є формування у них навичок ситуаційного мислення. Для цього до арсеналу викладача необхідно включати широкий спектр інтерактивних методів навчання, таких як: інтерактивні лекції, ділові ігри, комп'ютерні бізнес-симуляції, кейс-метод.

Щодо комп'ютерних бізнес-симуляцій, то вони відзначаються наявністю зворотного зв'язку і можливістю розвивати швидку реакцію на зміну ситуації, навичками аналізу і прийняття управлінських рішень. У той же час у комп'ютерній бізнес-симуляції, як, втім, і в діловій грі, учасники діють в рамках декількох можливих, розроблених викладачем, сценаріїв розвитку ситуації. Тому поведінка учасників значною мірою регламентована цими сценаріями.

З точки зору універсальності і широти застосування найбільш ефективним є кейс-метод (метод ситуаційного аналізу), що використовує комплекс інформації, базований на прикладі, взятому з реального бізнесу. Він дозволяє зрозуміти ситуацію і вимагає провести аналіз, розібратися в суті проблеми, запропонувати можливі рішення і обрати оптимальний варіант. Цей метод сприяє виробленню навичок аналітичної діяльності та оперативного прийняття рішень. Одним з основних його переваг є високий рівень активізації творчого мислення учнів. Кейс-метод – свого роду «мозковий штурм», у процесі якого допускаються будь-які варіанти розвитку подій і приймаються будь-які від-

повідним чином обґрунтовані рішення. Ілюструючи теоретичні положення конкретними проблемами, що виникають у практиці діяльності суб'єктів господарювання, вчитель залучає майбутніх спеціалістів до їх аналізу і вирішення, що сприяє кращому засвоєнню одержаних знань. При цьому конкретні ситуації можуть бути як заздалегідь розроблені викладачем, так і пропонуватися тими, хто навчається. Таким чином, використання кейс-методу в практиці викладання різних дисциплін не тільки підвищує ефективність і гнучкість навчального процесу за рахунок більшої емоційної залученості учнів, але й розширює сферу професійних компетенцій самого викладача.

Безумовно, компетентнісний підхід до навчання не вирішує всіх проблем сучасної освіти, але його значущість може бути підвищена, якщо в процесі формування фахівця буде широко використовуватися проблемний підхід, який, у свою чергу, сприяє розвитку творчості. Справа в тому, що криза існуючої системи освіти має універсальний характер, вона обумовлена такими основними суперечностями:

- швидке зростання загального обсягу наукової та ділової інформації, що потребує збільшення термінів навчання (що практично на сьогодні вже вичерпано) та спеціалізації навчальних закладів (що призводить до втрати цілісності та системності науково-об'єктивної картини світу);

- необхідність щодня засвоювати велику кількість нової інформації, що не залишає часу на її аналіз і усвідомлення (наслідком чого є уповільнення процесу розвитку мислення);

- переважання в навчанні методів репродуктивного передавання інформації (що не сприяє розвитку творчих здібностей), а в системі контролю якості навчання – методів перевірки обсягу знань на базі механічної пам'яті;

- орієнтованість виховання і навчання на формування індивідуалістичних якостей особистості (тоді як форми діяльності у складі команди потребують наявності розвинених комунікативних якостей).

До того ж існуюча система освіти не забезпечує можливості активної участі індивіда в суспільних відносинах, власній життєтворчості, здатності до самореалізації в швидко змінюваному світі [6; 11]. Тому, на наш погляд, для підготовки фахівця найближчого майбутнього необхідна система інтелектуального та психологічного розвитку, яка здатна формувати соціалізовану особистість зі стійкими компонентами творчого стилю мислення. Саме така особистість буде не тільки ефективно реагувати на постійні зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ суб'єкта господарювання, але і розглядати їх як можливість отримати життєво необхідне моральне задоволення від вирішення на інтелектуальному рівні проблем, що виникають. З цією метою, на нашу думку, доцільно використовувати практичну методологію формування культури творчого мислення на основі розробленої Р.С. Альшутлером теорії вирішення винахідницьких завдань (ТВВЗ) як усвідомленого, цілеспрямованого і керованого процесу мислення [8]. Пропонована методологія базується на комплексі двох типів вправ щодо розвитку мислення та уяви. Перш за все це використання системи проблемних ситуацій щодо виявлення протиріч, вирішення яких здійснюється за алгоритмом вирішення проблемних ситуацій (АВПС) – сучасної модифікації ТВВЗ [8]. Тоді як розвиток уяви здійснюється за спеціально розробленими алгоритмами, що виступають головними компонентами розвитку творчого мислення.

Психологічною основою цієї методології є розуміння творчого інтелекту як єдності і взаємодії емоційно-образного і логічного компонентів, а мислення розглядається як технологічний процес з виконання певних психічних операцій, що здійснюються при пошуку рішення складної проблеми. Такий процес навчання, спрямований на організацію мислення і усвідомлення ходу думки, а в цілому – на формування культури мислення, дозволяє застосовувати його для підготовки фахівців багатьох професій.

На думку П.М. Сенге, для створення нових організаційних знань сучасний менеджер в процесі навчання зобов'язаний досконало оволодіти системним мисленням (інструменти якого ґрунтуються на інтуїтивному світогляді), систематичним удоско-

налюванням особистої майстерності (шляхом безперервного прояснення і поглиблення особистого бачення щодо вирішення проблемних ситуацій) та вмінням працювати з ментальними моделями (глибоко вкоріненими у свідомості припущеннями, узагальненнями, образами, що впливають на розуміння світу та на обраний спосіб дій), а також здатністю пізнавати в команді та вмінням створювати спільне бачення майбутнього [12].

На наш погляд, особливу важливість має формування у менеджерів саме системного мислення, здатного створювати єдиний сплав теорії і практики та на цій базі – нові організаційні знання. Але системне мислення, у свою чергу, потребує вміння будувати нове бачення ситуацій, створювати інтелектуальні моделі, бути здатним до групового навчання та систематичного підвищення особистої майстерності. При цьому групове навчання розвиває здатності прагнути до надіндивідуальних цілей, а вдосконалення індивіда рівнозначне установці на перманентне навчання та активне ставлення до суспільства.

Однак доречно відзначити, що тільки особистість може виховати нову особистість і тільки талант може виростити новий талант. Тому ключовим елементом будь-якої реформи освіти, будь-якої технології навчання, що реалізується в шкільному класі або вузівській аудиторії, є педагог. Саме підготовка творчого педагога і вже з його допомогою підвищення продуктивності навчального процесу – одна з найважливіших проблем сучасної освіти. Для часткового вирішення цієї проблеми може бути рекомендована віщезгадана технологія АВПС, яка також розрахована на працівників системи освіти, що прагнуть підвищити ефективність своєї професійної діяльності, оскільки сприяє розвитку культури мислення вчителів безпосередньо в навчальному процесі.

Висновки. Отже, зміст освіти фахівця в теперішній час та в найближчому майбутньому полягає в навчанні знань, умінь і навичок, здатних збагатити його необхідними якостями, що відповідатимуть викликам сучасності. Головною метою освіти і виховання стає формування інтелектуальної та духовної культури особистості, навчання мистецтву користуватися знаннями, а також вироблення стилю мислення, що дозволить аналізувати проблеми в будь-якій сфері життя та знаходити їх найбільш оптимальне вирішення. Змістом освіти повинні стати засвоєння методів організації мислення і розвитку творчих якостей особистості, для чого необхідно здійснити перехід від нерелексивного засвоєння знань до усвідомленого оволодіння розумовими прийомами і операціями. Адже саме за допомогою процедури рефлексії можуть бути досягнуті такі важливі цілі навчання, як самостійне знаходження нових норм діяльності на основі аналізу та їх критичної реконструкції. Для цього потрібно, перш за все, змінити способи передавання знань: замість поширеного зараз репродуктивного передавання інформації, навчальний процес повинен бути організований як групова дослідницька діяльність із здобуття нових для майбутніх фахівців знань. Така організація процесу орієнтує особистість не тільки на отримання правильної відповіді, а на розуміння того, яким чином ця відповідь отримана. В результаті на матеріалі будь-якої навчальної дисципліни формуються узагальнені способи мислення, які особистість може використовувати для пошуку вирішення проблем різного характеру. До того ж робота в групі забезпечить психологізацію цього процесу, що дозволить сформувати комунікативність, а необхідність проводити дослідження і вирішувати проблеми, що виникають, буде сприяти формуванню творчих якостей та вміння навчатися.

Саме проблемний метод навчання і технологія АВПС, які можливо використовувати послідовно на всіх рівнях освіти, будуть сприяти розвитку самостійного, критичного та творчого мислення особистості, дозволять підготувати компетентних фахівців як у предметній сфері діяльності, так і в сфері суспільних відносин. Крім того, використання технології АВПС буде сприяти розвитку культури мислення самих педагогів безпосередньо в навчальному процесі.

Щодо специфіки підготовки сучасних менеджерів, то останні в процесі навчання особливо зобов'язані оволодіти системним мисленням, здатністю до наполегливо-

го удосконалювання особистої майстерності, вмінням використовувати ментальні моделі, сприяти навчанню в команді, а також вмінням створювати в колективі спільне бачення майбутнього.

Список використаних джерел

1. Пикалов В.Л. Управление знаниями как важнейший элемент интеграционной системы управления торговым предприятием / В.Л. Пикалов // Академичний огляд. – 2008. – №1. – С. 123–131.
2. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
3. Вихрущ В.О. Теоретичні основи та актуальні проблеми сучасної дидактики / В.О. Вихрущ. – Тернопіль: Ліком, 2007. – 247 с.
4. Байнхауэр Х. Современные проблемы подготовки специалистов промышленного производства / Х. Байнхауэр, Э. Шмакке. – М.: Мир, 1973. – 348 с.
5. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике / Б.З. Мильнер. – М.: Институт экономики РАН, 2008. – 228 с.
6. Тихонов Е.А. Проблемы формирования профессиональных компетенций / Е.А. Тихонов // Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Теоретические и методологические проблемы современного образования», Москва 22–24 сентября 2014 г. – М., 2014. – С. 124–126.
7. Ильясов И. Критическое мышление: организация процесса обучения / И. Ильясов. – М.: Научный мир, 2009. – 246 с.
8. Меерович М.И. Основные функции системы современного образования / М.И. Меерович. – Саратов: Мысль, 2011. – 306 с.
9. Лернер И.Я. Психология деятельности и способности человека / И.Я. Лернер. – М.: Логос, 2006. – 248 с.
10. Селевко Р.К. Противоречия в системе образования на современном этапе / Р.К. Селевко // Материалы IX Международной научно-практической конференции «Теоретические и методологические проблемы современного образования» Москва, 21–22 сентября 2015 г. – М., 2015. – С. 68–71.
11. Хуторский А.В. Дидактическая эвристика / А.В. Хуторский. – М.: МГУ, 2003. – 416 с.
12. Сенге П.М. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / П.М. Сенге. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 408 с.

References

1. Bainhaur Cr., Chmacke E. (1973). *Sovremennye problemi podgotovki spetsialistov promshlennogo proizvodstva* [Modern problems of training specialists in industrial production]. Moscow, World Publ., 348 p.
2. Druker P. (2004). *Enciklopediia menedgmenta* [Encyclopedia of management]. Moscow, Publishing house Williams, 432 p.
3. Vihrush V.O. (2007). *Teoretichni osnovi ta aktualni problemi suchasnoi didaktiki* [The theoretical basis and actual problems of modern didactics]. Ternopol, Likom Publ., 247 p. (In Ukrainian).
4. Pikalov V.L. (2008). *Upravlenie znaniami kak vajneychiy element integratsionnoi systemi upravleniy norgovim predpriyem* [Knowledge management as a key element in the integration of the system of trade enterprise management], Academy review, no. 1 (1), pp. 123-131.
5. Milner B.Z. (2008). *Upravlenie znaniami v sovremennoi ekonomike* [Knowledge management in modern economy]. Moscow, Institute of Economics Publ., 228 p.
6. Tihonov E.A. (2015) *Problemi formirovaniya professionalnih kompetentii* [Problems of formation of professional competencies]. *Materiali VIII Megdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Teoreticheskie I metodologicheskie problemi sovremennogo obrazovaniy"*. [Materials of the VIII International scientific-practical conference "Theoretical and methodological problems of modern education"], Moscow, 22-24 September, 2015, p.p. 68-171.

7. Iliasov I. (2009). *Kriticheskoe mihlenie: organizacia processa obuchenia* [Critical thinking: the organization of the learning process]. Moscow, Scientific world Publ., 246 p.

8. Meerovich M.I. (2011). *Osnovnie funktsii sistimi covremennogo obrazovania* [The basic functions of system of modern education]. Saratov, Idea Publ., 306 p.

9. Lerner I.Y. (2006). *Psihologiya deytelnosti i sposobnosti cheloveka* [Psychology of activity and abilities of the person]. Moscow, Logos Publ., 248 p.

10. Selevko R.K. *Protivorechiy v sisteme obrazovaniy na sovremenno etape* [Contradictions in education at the present stage]. *Materiali IX Megdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Teoreticheskie I metodologicheskie problemi sovremennogo obrazovaniy"*. [Materials of the IX International scientific-practical conference "Theoretical and methodological problems of modern education"], Moscow, 21-22 September, 2015, pp. 68-171.

11. Hutorski A.V. (2003). *Didakticheskay evristika* [Didactic heuristics], Moscow, MGU Publ., 416 p.

12. Senge P. (1999). *Piataia dicciplina. Iskustvo i praktika samoobuchaucheycia organizatsii* [The Fifth Discipline. The Art and Practice of the learning organization]. Moscow, Olimp-Biznes Publ, 408 p.

В статье изложены результаты теоретического исследования современного состояния методологии обучения будущих специалистов в вопросах создания и дальнейшего развития организационных знаний субъектов хозяйствования. Авторы акцентируют внимание на необходимости совершенствования системы подготовки кадров для повышения интеллектуального компонента критического мышления специалистов, развития их творчества, способности быстро осваивать и практически применять новые знания, а также умения работать в команде.

Ключевые слова: *организационные знания, генерация знаний, критическое мышление, творческое мышление, проблемный метод обучения.*

The article presents the results of theoretical research of a current state of the methodology of training of future specialists in the creation and further development of organizational knowledge entities. The authors emphasize the need to improve personnel training system to improve the intellectual component of critical thinking specialists, development of their creativity, ability to quickly learn and practically apply new knowledge and skills to work in a team.

Key words: *the generation of knowledge, critical thinking, creative thinking, problem solving teaching method.*

Одержано 7.07.2016.