

DOI: 10.15276/ETR.02.2020.8
 DOI: 10.5281/zenodo.3976889
 UDC: 658.3:331:005.95
 JEL: J44, M11, M12

МЕТОДОЛОГІЯ МАЙСТЕРНОСТІ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

METHODOLOGY OF MANAGERIAL EDUCATION

Iryna M. Nyenno, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor
 Odessa I.I. Mechnikov National University, Odessa, Ukraine
 ORCID: 0000-0003-0762-808X
 Email: inyenno@onu.edu.ua

Received 09.01.2020

Забезпечення розвитку управлінської діяльності, створення засад синтезу управлінського мистецтва та навичок з метою професійного управління проєктами, підприємствами, галузями та економікою в цілому потребують окремих досліджень, в першу чергу теоретико-методологічних. Виділення управління в окрему професійну діяльність та її спеціалізація – це те, що саме по собі може стати основою сталості підприємництва та перетворення ініціатив на організовані бізнес-процеси. Особливої уваги це потребує в умовах активного розповсюдження різноманітних закликів до освоєння професії управління в скорочені строки, через відвідування тренінгів, майстер-класів, онлайн консультацій та самонавчання. Визнаючи розумність усього існуючого, наголошу на важливості свідомого вибору та планування професійного зростання в сфері менеджменту. Таким чином, необхідність системного розгляду умов та форм релевантної підготовки управлінських кадрів для конкурентної національної економіки є надзвичайно актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Уперенко М.А., Кузнєцов Е.А. [1] досліджують історичні передумови та інноваційні новоутворення професійної системи менеджменту, Бір Е.С. [2] виявляє форми та можливості впровадження штучного інтелекту в процес управління. Нобелівський лауреат Саймон Г. визначає дефіцит досліджень саме процесу раціонального рішення в управлінні та економіці [3]. Бекбулатов О.Н. [4] визначає сучасні трансформації в управлінні змінами при формуванні думки менеджера. Окремою науковою методологією через історико-економічний та ментальний аналіз слід розглядати дослідження народження професійної системи менеджменту Щедровицького Г.П. [5]. Балле М. [6] вивчає постулати системного мислення як основи управлінської діяльності. Вагомі внески попередників, недостатність висвітлення тематики

Ненно І.М. Методологія майстерності підготовки управлінського персоналу. Оглядова стаття.

В статті визначено методологічні засади підготовки управлінських кадрів через встановлення особливостей формування менеджерського мислення, створення передумов засвоєння та впровадження професіоналізації менеджменту. Встановлено, що основними компонентами методології професійного менеджменту є: використання адагогічного та педагогічного підходів; врахування стилів навчання; послідовність переходу від абстрактного мислення до активного експериментування; творча напруга при переході від адаптивного до генеративного навчання. Виявлено сутність самонавчання та його недоліки при використанні в ізоляції від сукупної методології професійного управління, яка включає план розвитку компетентності та саму стратегію навчання. Запропоновано послідовність виникнення та застосування методології навчання менеджменту.

Ключові слова: менеджмент, підготовка кадрів, контур управління, методологія менеджменту

Nyenno I.M. Methodology of managerial education. Review article.

The article defines the methodological foundations for training management personnel by establishing the features of the formation of managerial thinking, creating the prerequisites for the assimilation and implementation of professionalization of management. It has been established that the main components of the professional management methodology are: the use of adragological and pedagogical approaches; accounting for learning styles; sequence of transition from abstract thinking to active experimentation; creative tension in the transition from adaptive to generative learning. The essence of self-learning and its shortcomings when used in isolation from the overall methodology of professional management, which includes a plan for the development of competence and the training strategy itself, is revealed. The sequence of emergence and application of the management education methodology is proposed.

Keywords: management, training, management contour, management methodology

створення методологічних засад управління та її багатогранність потребують конкретизації напрямку дослідження.

Метою цієї статті є обґрунтування засад методології формування управлінської освіти. Мета статті обумовила перелік наступних завдань для її досягнення: визначити умови виникнення професійного менеджменту; встановити форми управлінської освіти; визначити переваги та недоліки, пріоритети використання окремих методів формування сучасних менеджерів; запропонувати методологічні засади організації системи підготовки управлінського персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Навчання менеджменту чи менеджмент-освіта займає важливе місце в системі підготовки кадрів вищих навчальних закладів України. Управлінська освіта як інститут створює інфраструктурні можливості побудови свідомої моделі формування кваліфікованого спеціаліста. У більшості закладах освіти створені наукові осередки, системи додаткової професійної освіти, укладені міжнародні договори про співпрацю в освіті та дослідженнях, існує системна взаємодія із авторитетними фондами та організаціями із впровадження освітніх інновацій, проведення досліджень та вирішення професійних питань. Мета такого навчання – висвітлення теоретичних основ, питань методології та методики дослідження, ефективної технології та організації процесу надання освітніх послуг в менеджменті. Взнявши за основу модель Колба-Фрая, можна виділити послідовність проходження здобувачем чотирьох фаз:

- Формування абстрактних концепцій і узагальнень. У даній моделі «абстрактні концепції», «узагальнення», «теорії» – це уявлення, які людина виробляє на основі осмислення свого досвіду, використовує як основу для подальших дій;
- Випробування концепцій в нових ситуаціях;
- Придбання конкретного досвіду, – це, перш за все відчуття здобувача, що виникають в процесі пошуку;
- Аналіз, роздуми, осмислення отриманого досвіду та виявлення придатності застосування теорії чи необхідності її переробки.

Для того, щоб увійти в цикл навчання, зокрема при навчання майбутніх та діючих управлінських кадрів. Саме навчання має сприйматися ними як одне із завдань чи одна із практичних проблем, що потребують вирішення. Це можливе за умови відчуття потреби в такому вирішенні на рівні емоційної залученості. Вихід з циклу навчання і є досягнутим задовільним досвідом, наприклад, при виконанні своїх посадових обов'язків. Таким чином, основною компетенцією, яка необхідна для підготовки управлінських кадрів і є навчання здатності навчатися, можна назвати це метанавчанням. Воно може включати такі етапи: формулювання гіпотез щодо впливу концепції та теорій; апробація цих гіпотез; демонстрація змін в

поведінці; аналіз реакції зовнішніх спостерігачів та отриманий досвід; осмислення свого стану особи, яка навчається.

Викладацька діяльність може спиратися на два методологічних підходи: педагогічний та андрагогічний. Переваги педагогічного підходу наступні:

- підготовленість до занять, наявність матеріалу і здатність «відпрацювати» час навчання численними слайдами і прикладами;
- можливість опрацювання і використання принципу дидактики для аудиторії з метою гармонізації рівня підготовки учнів;
- можливість реалізації запланованого сценарію та запобігання «сліпих плям» в разі якщо учні неактивні, не підготовлені, не виконують проекти і завдання з навчання;
- надання розгорнутого плану і матеріалу для навчання, які можна освоїти практично без участі педагога.

Недоліками застосування педагогічного підходу можна рахувати:

- «верхню» роль педагога, яка породжує відчуття тиску у того, хто навчається, замкнутість, розуміння своєї недосконалості перед педагогом, небажання доводити і невпевненість в умовах початкового нерівності;
- відсутність доказової бази у педагога може породити недовіру, якщо аргументація непереконлива;
- виникає велике емоційне і змістовне навантаження по масиву матеріалів, які необхідні в якості доказової бази при використанні педагогічного підходу, оскільки слухачу можуть мати непередбачуваний для тьютора досвід;
- складність відстеження зворотного зв'язку в умовах дотримання плану навчання;
- відсутність вичерпних і абсолютних знань як таких.

Переваги андрагогічного підходу:

- залученість в процес навчання всіх учасників, що дозволить ефективно використовувати ресурси на підставі принципу оптимум Паретто, коли цілі і ресурси яких навчають організовані по такій структурі, що не існує більш вигідних альтернатив. Як наслідок - все виконують завдання, взаємодіють один з одним, засвоюють матеріал тьютора, в тому числі і через взаємне навчання;
- потенційна можливість генерації нових знань, можливість створення творчих колективів і бізнес-структур на підставі синергії планів і завдань, а також економії ресурсів;
- запобігання конфлікту інтересів формального лідера (тьютора) і неформального (з числа учнів). Основою конфлікту може стати невизнання експертності і небажання виконувати підпорядковану позицію по відношенню до тьютору;

— андрагогічний підхід передбачає рівність в генерації нового бачення.

Недоліки андрагогічного підходу проявляються у наступному:

— андрагогічний підхід можна використовувати тільки в разі наявності мінімальної критичної компетентності всіх учасників навчання щодо поставленого завдання навчання;

— ставлення з учнем як з колегою може породити сумніви в компетентності тьютора, його бажанні перенести свої обов'язки в процесі навчання на самого учня;

— нездатність аудиторії до генерації нових ідей, знань, навичок;

— відсутність мотивації менеджерів до самостійного виконання завдань навчання і як наслідок зрив самої програми навчання, яка передбачала придбання ними навичок за допомогою навчання дією;

— втрата авторитету тьютора в разі нездатності роботи в непередбачених ситуаціях.

Для навчання менеджменту доцільно використовувати симбіоз двох підходів – педагогічного та андрагогічного. При цьому ступінь пріоритетності кожного з них визначається (від переважання педагогіки до андрагогіки):

— контекстом завдань які поставлені за результатами навчання – освоєння теоретичного матеріалу, виконання практичних навичок, формування командної взаємодії і т.д.

— рівнем підготовки слухачів, – чим вище рівень освіти і професійної підготовки, тим більша питома вага андрагогіки;

— тикою, чесністю, самодисципліною і утилітарною мотивацією та соціальною відповідальністю учнів;

— емоційним інтелектом і усвідомленістю, здатністю до конструктивного розв'язання конфліктів.

Набір теорій, моделей, концепцій в практиці управлінської освіти. Теорія Сенге П., які підкреслює недеklarативні ролі менеджера – лідера, проектувальника, вчителі, слуги. При цьому в даний час популярність edutainment і істотний розрив наукової та практичної діяльності вселяють в мене розчарування в здатності виконувати такі гідні ролі. Тому план роботи тьютора в першу чергу має містити здатність освоєння методів обробки даних і проведення аналітики процесів (big data, stata). Мета – тестування гіпотез і теорій з подальшим наданням з бізнес-аудиторії з використанням педагогіки і андрагогіки. Процес залучення всіх співробітників і самонавчається організація представляються міфом в умовах відсутності лідера, які б запускав і здійснював цей процес навчання, переважно в залежності від цілей організаційного проектування [7].

Теорія навчання також тісно пов'язана з теорією нового інституціоналізму через

формування цілей і завдань організацій через цілі і завдання індивідів. Нові та старі норми, нормативи, правила і інформація економічних агентів виникають саме при вирішенні задач навчання, як в штучно створених умовах навчання, так і при вирішенні поточних задач життя і економічної діяльності (навчання і робота – синоніми). Дослідження циклу навчання доцільно встановлювати на підставі моделі Колба-Фрая. При цьому постулатизація цього процесу має наступний вид.

— абстрактна концептуалізація народжує абстрактні моделі і створює образи;

— конкретний досвід починається зі збору даних, отриманих із спостережень і особистого досвіду;

— рефлексивне спостереження веде до аналізу змісту і значення цих даних - тобто до спостереження, аналізу і роздумів про них;

— активне експериментування полягає в діях, спрямованих на випробування створених концепцій в нових ситуаціях («ризикнемо, спробуємо»).

Корисним, як для викладача менеджменту, так і для майбутнього управлінця буде тестування своїх стилів навчання по методиці Хоні-Мамфорда. Цей тест дозволяє встановити тип навчання, який домінує, чи є в дефіцитним, - діяч, рефлексуючий, теоретик, практик. По результатах тестування формулюються певні рекомендації. Зокрема, у випадку, коли стиль «діяч» не достатньо виражений, рекомендовано: робити щось принципово нове; спеціально робити день фрагментарним і кожні півгодини працювати над новим видом діяльності; намагатися перебувати в центрі уваги (наприклад, добровільно провести презентацію або виступити в ролі ведучого наради); практикуватися в роздумах вголос по ходу справи або обговорення.

У ситуації, коли по результатах тесту бажано посилити стиль «прагматика», пропонується надавати своїм підлеглим допомогу шляхом: демонстрації своєї зацікавленості ідеями або техніками, які не мають безпосереднього відношення до поточних проблем; демонстрації інтересу до теорій або концепцій; заохоченню дій, пов'язаних з довгостроковими перспективами; заохоченню ідей або програм навчання, які вони вважають необгрунтованими або віддалено пов'язаними з текучими проблемами; сприянню діям, які очевидно не узгоджуються з культурою організації або існуючими в ній системами.

Приклад плану розвитку компетентності викладача менеджменту: формування кейсів; навчання аналітиці Big Data; навчання візуалізації та методології; групові проекти; навчання управління емоціями; навчання рефлексивним іграм Щедровицького Г.П. [5]; навчання емоційній стійкості; навчання ораторському мистецтву; навчання роботі в кібер-просторі.

Виходячи з вище наведеного, для викладання курсів в управлінській освіті необхідно використовувати як особистий досвід і знання, так

і сукупність андрагогіки та педагогіки, визначення стадії навчання відповідно до циклу навчання, та встановлення стилю навчання. Тільки ця мінімальна сукупність дозволить ефективно будувати траєкторію навчання майбутнього менеджера, забезпечить можливість розширити управлінський погляд на ситуацію та поглибити аналіз системи менеджменту з точки зору її інтелектуального потенціалу. Важливо, щоб методи, які будуть використовуватися, привносили генерацію знань, можливість адаптуватися під невідоме середовище, спираючись на особистісні характеристики і отримані раніше навички. Обов'язково, що була присутня системність, планування та відстеження результатів навчання. Навчання неможливе без творчого напруження, відповідно до Сенге П. Це є створенням чогось нового в результаті концентрації творчих зусиль, наприклад, народження нової ідеї, народження нового методу. Для підвищення ефективності навчання рекомендації повинні бути максимально конкретними відповідно до розривів у стилях, методиках та фазах циклу навчання. Наприклад, необхідно використовувати метод рефлексії після кожного циклу занять, формалізувати свій досвід у вигляді записок, сформулювати гіпотези та інше.

Велику популярність зараз набирає самонавчання, одним з представників і популяризаторів цього підходу є Скотт Янг [8]. Якщо аналізувати такий підхід за означеною вище послідовністю, можна сказати, що при самонавчанні слабо розвинений «теоретик», тобто отримані знання не формалізовані, бо еталонним знання залишається сама особа, яка навчається. своїй діяльності добре вибудовувати програму навчання, використовуючи найефективніші методики. Для цього потрібно додати велику кількість практичних завдань і кейсів для розвитку навичок. Також можна було б ввести в процесі навчання практичні заняття, щоб самі навчаються також могли «пояснити, навчити своїх колег» чогось їм зрозумілому з курсу; пояснити складні речі і явища шляхом аналогій і метафор.

Методи навчання, що застосовуються Янгом С. мають упір на практику, досвід, а також міркування і пошук нових теорій. Відбувається навчання за допомогою елементів андрагогіки / тьюторства: він вчиться самостійно, немає «переміщення» знань від викладача, Скотт доходить до всього сам, іноді перевіряючи свої здогадки. З ним відбувається дуже важкий процес власного просування до розуміння ідей і концепцій. Його самонавчання відбувається на основі і з включенням у зміст навчання реального особистого досвіду, тим самим Янг С. є не пасивним об'єктом впливу, а активним суб'єктом, що має усвідомлені потреби і мотиви. Янг С. використовує елементи генеративного навчання, які пов'язані з розвитком вміння дивитися по-новому на світ при якому відбувається генерування нових можливостей і альтернатив в

самих методах навчання. Можна також ідентифікувати і вчення Сенге П. при створенні «творчої напруги» в його намаганні вирішенні завдання «з усіх сил».

Представимо аналіз принципів навчання Янга С.:

Повне занурення в саме навчання, в середу (не використовуючи англійська) без попередньої підготовки; вивчає методику навчання, щоб «все могли виграти від цього» – ділитися цим досвідом; створення ситуацій, де помилок не уникає, коли читаєш книги, слухаєш лекції не можеш перевірити, що дійсно знаєш, відповідно не помиляєшся; спрямованість на розвиток практичних навичок: у вивченні іноземної мови відразу починати говорити, намагатися розуміти мову «на слух»); намагатися вирішити задачу «щосили», якщо в результаті не виходить, то подивитися рішення і пояснення; відчуття дискомфорту під час пошуку рішення (напруги і невпевненості) допомагає запам'ятовувати це рішення.

Метод «пояснення самому собі». Писати методику розв'язання задачі «з чистого аркуша», як-ніби когось хочеш навчити. В процесі написання виявляються власні прогалини і відразу звертаєшся до підручника, вчителю, одного і заповнювати їх.

Метод «яскравих прикладів» (аналогій / метафор), порівнювати явище з тим, з чим вже давно знайомий і що знаєш. Допомагає краще розуміти абстрактні речі / явища. Уточнити правильність метафори можна у викладача.

Правило про мотивацію. «Успіх визначається досвідом / (практикою)». Важливі маленькі кроки і міні-перемоги, які роблять такі кроки у вивченні впевненіше і підсилюють інтерес. Не потрібно здаватися перед лицем невдач, а лише змінити тактику і рухатися далі». При традиційному навчанні вивчення відбувається без мети і особистої мотивації. Швидко зникає бажання і процес навчання стопориться. У підході Янга С. виробляється детальний план того, що цікаво і захоплює, ставиться «рівень», який повинні досягти в обмежений час, відбувається пошук технології або підходу. Перетворюємо мета «з нудною в амбітну». Можна вивчити курс за допомогою мережі, віддалено, з використанням підручних матеріалів.

Метод «дізнатися більше, навчаючись менше». Позбавлятися від малоефективних і малоінтенсивних звичок в навчанні, які створюють проблеми в розумінні, сильно розтягнуті за часом, призводять до втоми.

Суттєвим недоліком цього методу є відсутність можливості зворотного зв'язку по результатах впровадження методик самонавчання.

Наступним важливим підходом до викладання менеджерам з метою формування необхідних компетенцій, є аналіз зацікавлених сторін чи стейкхолдерів.

Таблиця 1. Аналіз зацікавлених сторін (стейкхолдерів) в процесі управлінської освіти

	<i>Здобувачі</i>	<i>Мета-викладач</i>	<i>Управлінці освіти</i>
Акцент на	Розширення світогляду	Творчість	Фундамент – на чому заbazована освіта
Равчання розглядається як	Формування бачення майбутнього	Творча напруга	Фізичне напруження
Критерії успіху	Одобрение неформальних лідерів и причастность	Створення нового	Відповідність правилам, нормам, вимогам
Основна складність	Знати час для зухвалості і обачності	Звільнити творче започаткування лідера	Дотримання традицій та норм молоддю
Управління зацікавленими сторонами	Авторитет та визнання	Рефлексія та антиконформізм, управління, яке засновано на власній оцінці	Інституціоналізація, стереотипізація, влада
Суспільству буде краще, якщо..	Не буде контролю	Не буде авторитаризму	Переважає передбачуваність
Мені буде краще, якщо	Досягну своєї мети	Оберу свій власний шлях	Заперечення революційних підходів

Джерело: власна розробка автора

Логіко-структурна схема управління зацікавленими сторонами має виглядати таким чином:

- Виявлення стейкхолдерів;
- Оцінка вимог і можливостей виконання інтересів стейкхолдерів;
- Визначення розривів і усуненням розривів для усіх зацікавлених сторін;
- Розставлення пріоритетів у вимогах кожної зацікавленої сторони до менеджменту;
- Розробка відповідних пропозицій – стратегія комунікацій з зацікавленими сторонами;
- Моніторинг і контроль – встановлення відповідності можливостей цілям і скорочення розривів в розумінні стейкхолдерів.

Щедровицький Г. П. стверджує, що з кінця 1980х рр. минулого сторіччя освіта перестала бути тим, що завойовується, що дає престиж та соціальні пільги в суспільстві. Вона стала загальнодоступною. Це призвело до того, що наразі освіченістю стурбований у більшій мірі викладач, ніж здобувач. Окрім того, сутність управлінської діяльності та її професіоналізму висловлювалася у двох протилежних позиціях. Перша містилася в тому, що управлінці – це окрема професія. Друга – в тому, що управлінець має бути професіоналом в тій галузі, в якій керує. Богданов О. О., Гастев О. К. – це ті особи, які започаткували провідний у світі рух організації та управління. У 1960ті роки Терещенко В.І. переклав «Курс для вищого управлінського

персоналу» видавництва Prentice-Hall. Активно створювалися академії ті інститути управління, бо в економіці дійшли висновку, що без управлінської професіоналізації та жорсткої спеціалізації неможливо досягти ефективності.

Важливим фактором впливу на систему професіоналізації є те, що в умовах технологізації освіти з неї зникає елемент виховної функції. Це особливо значуще згадати в умовах діджиталізації та онлайн навчання. Окрім того, вчений відділяється від викладача. Щедровицький Г.П. наголошував на відмінностях практичного технічного, пізнавального та інших видів діяльності при формуванні менеджерів [5, с.22]. При цьому ним відокремлювалося два знання – знання про об'єкт пізнання, тобто уява, яку він задіює, та методичне знання, про те, які виконувати дії з цим об'єктом. Це і є науково-методичне забезпечення.

З метою досягнення мети цього дослідження – визначення необхідних базових умов методології майстерності підготовки управлінських кадрів, використаємо схему контуру управління. Аналіз даної схеми свідчить про те, що без встановлення того, де є підсистема, яка управляє, та підсистема, якою управляють неможливо визначити різницю між ними в менеджменті. Наявність прямих та зворотних зв'язків не дає можливості обґрунтувати достовірність зворотного зв'язку самого по собі (див. рис. 1).

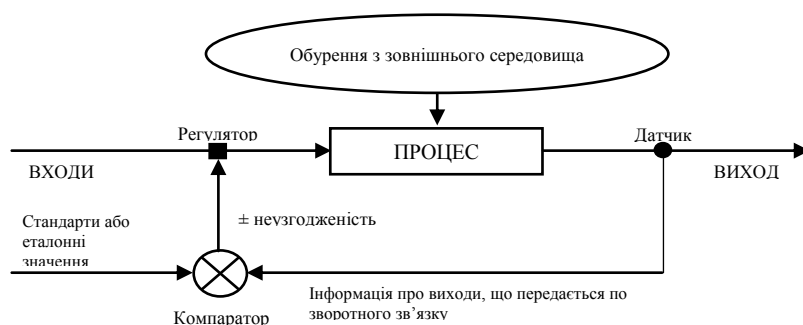


Рисунок 1. Схема контуру управління з одним зворотним зв'язком

Джерело: складено автором за матеріалами [6, с. 56]

Вірогідна й ситуація, коли об'єкт, яким управляють, надає помилковий, уявний чи спотворений сигнал. Ця схема є непридатною в такому виді для аналізу. Тому, що вона не включає мету. Все варто оцінювати не стільки з ресурсної позиції того, що вона надає, а й з позиції потенціалу, тобто того, до чого вона може призвести. Таким чином, для того, щоб був наявний релевантний зворотній зв'язок, його необхідно організувати[5, с. 49].

При побудові системної моделі важливо визначити послідовно усі компоненти та зв'язки у слабо структурованому вигляді. Важливим правилом є знаходження балансу ускладнення та спрощення. Немає необхідності примножувати зв'язки. Другим кроком після побудови змістовної картини є карта пам'яті. Вона виступає наступним ступенем структурованості та спирається на висвітлення основних векторів використання ресурсів. Саму ці вектори чи дії визначають структуру системної моделі у майбутньому. Після побудови карти можна встановити необхідні типи схем, які дозволяють створити системну модель. Третій етап – це формування системної карти, яка продовжує попередньо визначену логіку. На ній обов'язково

присутні усі елементи, відображені на змістовній картинці. Кожна підсистема має включати присутні раніше форми та вектори. Оскільки вектори використання ресурсів реалізуються саме за участі людини, то необхідні і конкретизувати, які органи почуттів задіяні в кожній підсистемі.

Висновки

Таким чином, як показало дослідження, методологічними засадами управлінської освіти є: використання синтезу андрагогіки та педагогіки з врахуванням встановлення переваг та недоліків, і критеріїв їхньої пріоритетності, таких як контекст завдань, рівень підготовки, етика, емоційний інтелект: постулатизація фаз навчання Колба-Фрая, таких як: абстрактна концептуалізація, досвід рефлексія, активне експериментування: побудова плану розвитку компетентностей, виходячи з того, які стилі навчання домінують – діяч, теоретик, рефлексуючий та практик: побудова стратегії навчання менеджера, спираючись на методику аналіза зацікавлених сторін (стейкхолдерів) та механізм сприйняття і розуміння: ідентифікація, стереотипізація, емпатія, рефлексія, фанатичне сприйняття; побудова системної моделі навчання.

Abstract

The purpose of this article is to substantiate the principles of methodology for the formation of management education. The purpose of the article determined the list of the following tasks to achieve it: to determine the conditions of professional management; establish forms of management education; identify the advantages and disadvantages, priorities for the use of certain methods of forming modern managers; to offer methodological bases of the organization of system of preparation of administrative personnel. Teaching can be based on two methodological approaches: pedagogical and andragogical.

To teach management, it is advisable to use a symbiosis of two approaches - pedagogical and andragogical. The degree of priority of each of them is determined (from the predominance of pedagogy to andragogy): the context of the tasks set by the learning outcomes - the development of theoretical material, practical skills, the formation of teamwork, etc.; the level of training of students - the higher the level of education and training, the greater the share of andragogy; ethics, honesty, self-discipline and utilitarian motivation and social responsibility of students; emotional intelligence and awareness, the ability to constructively resolve conflicts.

The study of the learning cycle should be established on the basis of the Kolb-Fry model. The postulation of this process is as follows: abstract conceptualization gives birth to abstract models and creates images; specific experience begins with the collection of data obtained from observations and personal experience; reflective observation leads to the analysis of the content and meaning of these data - that is, to the observation, analysis and reflection on them; active experimentation consists in actions aimed at testing the created concepts in new situations.

Thus, as the study showed, the methodological principles of management education are: the use of synthesis of andragogy and pedagogy, taking into account the establishment of advantages and disadvantages, and criteria for their priority, such as context of tasks, level of training, ethics, emotional intelligence: postulation of Kolb-Fry learning phases; such as: abstract conceptualization, experience reflection, active experimentation: building a plan for the development of competencies, based on which learning styles dominate - actor, theorist, reflective and practitioner: building a strategy for manager training, based on stakeholder analysis methods and mechanism perception and understanding: identification, stereotyping, empathy, reflection, fanatical perception; building a system model of learning.

Список літератури

1. Уперенко Н.А., Кузнецов Э.А. Инновационные проблемы истории экономики и менеджмента. Инверсионность, духовность, междисциплинарность: монография. Херсон: ОЛДИ-ПЛЮС, 2020. 436 с.

2. Бир Э.С. Кибернетика и менеджмент / пер. с англ. В. Алтаева. Москва: КомКнига, 2011. 280 с.
3. Simon H. A. Rationality as Process and as Product of Thought. American Economic Review. 1978. Vol. 68. No. 2. Papers and Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1978). P. 1-16.
4. Бекбулатов О.Н. Управление изменениями. Системная технология вмешательства: учеб.-метод. пособие. Москва: Изд-во МГУ, 2008. Кн. 1. 71 с.
5. Щедровицкий Г.П. Организация, руководство, управление. Форматирование электрон. версии: Марат Садыков / URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3344/3346> (дата звернення: 27.03.2020).
6. Balle M. Managing With Systems Thinking: Making Dynamics Work For You In Business Decision-Making. New York: McGraw-Hill Education, 1994. 200 p.
7. Бекбулатов О.Н. Сложность и ее представление. Москва: Изд-во МГУ имени М.В. Ломоносова, 2019. Кн. 1. 127 с.
8. Янг С. Офіційний сайт: URL: <https://www.scotthyoung.com>.

References

1. Uperenko, N.A. and Kuznetsov, E.A. (2020), "Innovative problems of the history of economics and management", 'Inversionnost', 'duhovnost', 'mezhdisciplinarnost' [Inversion, spirituality, interdisciplinarity], OLDI-PLUS, Kherson, Ukraine [in Russian].
2. Beer, A.S. (2011), Kibernetika i Menedzhment [Cybernetics and management], KomKniga, Moscow [in Russian].
3. Simon, H.A. (1978), "Rationality as Process and as Product of Thought", American Economic Review, vol. 68, no. 2, Papers and Annual Meeting of the American Economic Association, May, 1978, pp. 1-16.
4. Bekbulatov, O.N. (2008), Upravlenie izmenenijami. Sistemnaja tehnologija vmeshatel'stva [Management of changes. System technology of intervention], Publishing House of Lomonosov Moscow State University, Moscow [in Russian].
5. Shchedrovitskyi, H.P., "Organization, administration, management" [Orhanyzatsyia, rukovodstvo, upravlenye]. Electronic version formatted: Marat Sadykov. Retrieved from: URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3344/3346> (дата звернення: 27.03.2020) [in Russian].
6. Balle, M. (1994), Managing With Systems Thinking: Making Dynamics Work For You In Business Decision-Making, McGraw-Hill Education, New York, USA.
7. Bekbulatov, O.N. (2019), Slozhnost' i ee predstavlenie [Complexity and its presentation], Publishing House of Lomonosov Moscow State University, Moscow [in Russian].
8. Young Scott. Retrieved from: URL: <https://www.scotthyoung.com>.

Посилання на статтю:

Ненно І.М. Методологія майстерності підготовки управлінського персоналу / І. М. Ненно // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2020. – № 2 (48). – С. 59-65. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No2/59.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.02.2020.8. DOI: 10.5281/zenodo.3976889.

Reference a Journal Article:

Nyenko I.M. Methodology of managerial education / I. M. Nyenko // Economics: time realities. Scientific journal. – 2020. – № 2 (48). – P. 59-65. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No2/59.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.02.2020.8. DOI: 10.5281/zenodo.3976889.



This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons "Attribution" 4.0.