

3. Семенюк Э.П. Информатизация общества, культура личности / Э.П. Семенюк // НТИ. – [Сер.1]. – 1993. – №1. – С.1-7.

4. Семенюк Э.П. Технологический этап научно-технической революции информатики / Э.П. Семенюк // НТИ. – [Сер.1]. – 1995. – №1. – С.1-9.

5. Угрин Л.Я. Формування інформаційної культури та розвиток громадянської освіти: (сесія третя) [Електронний ресурс] / Internet. – 2004. – №12. – Назва з титул. екрану.

6. Урсул А.Д. Модель ноосферно-опережающего образования III тысячелетия / А.Д. Урсул // Сб. тез. и материалов III Междунар. симпозиума "Открытое общество и устойчивое развитие". – Зеленоград, 2001. – [Т. VII]. – С.137-202.

Глебова Н. О.,
викладач,
Криворізький ТУ

КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ-ЕКОНОМІСТІВ ЯК УМОВА ЇХ ПОДАЛЬШОЇ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Социально-экономические изменения, которые происходят на современном этапе, детерминируют формирование новых требований как к системе управления в целом, так и к управленческим кадрам. Современное управление на всех уровнях должно обеспечить структурную перестройку экономики Украины: создать новую эффективную модель хозяйствования; рационально использовать все виды ресурсов; быстро реагировать на проблемы, которые возникают в разных сферах деятельности и находить пути их оптимального решения.

Socio-economic changes undergoing at present time, predetermine new demands for both a system of management as a whole and personnel management. Modern management at all levels has to guarantee economy of Ukraine structure reconstruction: to create a new effective model of activity; to use rationally all kinds of resources; to respond promptly to the problems that arise at different spheres of activity and find ways of their effective solving.

Метою статті є визначення професійної компетентності менеджерів-економістів та напрями професійної підготовки фахівців в галузі управління.

З огляду на ситуацію, що склалася в Україні, забезпечити подальший економічний розвиток держави, її конкурентоспроможність та перспективність здатні тільки високопрофесійні управлінці. Розв'язання

сучасних економічних проблем потребує від менеджерів уміння приймати науково обгрунтовані та дійові управлінські рішення, застосовувати новітні технології, впроваджувати адаптивні системи управління з урахуванням виробничих та економічних ризиків тощо.

Професіоналізм стає найважливішою ознакою сучасних менеджерів-економістів. У минулому залишаються часи дилетантства в управлінні, що досить дорого коштувало та призвело до кризових явищ в економіці. Кожен менеджер повинен розуміти, що від рівня його компетентності залежить доля не тільки окремого підприємства, але й всієї країни та, власне, відношення до неї світової спільноти.

У науковій літературі з педагогіки та управління проблема компетентності представлена досить широко. Різні аспекти цієї проблеми знаходять відображення у працях вітчизняних науковців, зокрема: Л.М.Дибкової [1] та Й.С. Завадського [3]; російських і зарубіжних дослідників (П.Ф. Друкер [2], Е.Ф. Зеєр [4], А.М. Павлова, Е.Е. Симанюк, З.П. Румянцева [6], Н.Б. Філінов, Т.Б. Шрамченко, К. Говард [7], Е. Коротков та ін.).

Необхідно відмітити, що поняття „компетентність” досить часто отожднюється науковцями зі знаннями фахівця в певній галузі. Проте таку думку поділяють не всі дослідники проблем компетентності. Так, П.Ф.Друкер вважає, що поняття „компетентність” є достатньо широким і поєднує ґрунтовні знання менеджера у певних сферах, його вміння вирішувати складні завдання, а також навички системного мислення. Крім того, він підкреслює, що для управлінців вищої ланки важливим є вміння глобально мислити (бачити організацію як цілісну систему, з усіма існуючими між підсистемами зв'язками), а також не менш важливими є такі якості, як відповідальність, проникливість, далекозорість [2, с.37].

Безперечно, що знання, уміння та навички, набуті менеджером, є необхідною умовою професійної діяльності. Водночас їх практична цінність визначається результатами роботи. Йдеться про вміння використовувати набуті знання, уміння та навички на практиці. Зокрема, Л.Д. Дибкова зазначає, що компетентність фахівця – це його здатність використовувати в конкретній ситуації накопичені знання, уміння та досвід, методи пошуку інформації, уміння аналізувати, визначати проблеми та знаходити шляхи їх розв'язання, самоефективність, а також відчуття потреби у нових знаннях і безперервному навчанні [1, с.6].

Важливе значення мають і професійно-особистісні якості, оскільки вони визначають готовність особистості до виконання функціональних обов'язків та мають вагомий вплив на поведінку менеджера, а відтак позначаються на ефективності його діяльності.

Таким чином, компетентність представляє собою інтегроване поняття, в якому поєднано такі категорії, як знання, уміння й навички, професійні та особистісні якості. Комплексний характер вимог, власне, поширюється і на кожен окремо взятую категорію.

Діяльність менеджера-економіста є складною та різноманітною. Це дає підстави з впевненістю стверджувати, що його компетентність виходить далеко за межі управлінської діяльності. Зокрема, у „Галузевому стандарті вищої освіти” (освітньо-кваліфікаційна характеристика спеціаліста за спеціальністю „Менеджмент організацій” кваліфікації менеджер-економіст) зазначено, що фахівець у галузі менеджменту організацій за певних умов (набуття досвіду) може адаптуватися до таких видів діяльності, як: економічна, маркетингова, обліково-контрольна, освітня та ін. [5, с.8]. Отже, держава в такий спосіб намагається адаптувати майбутніх менеджерів-економістів, підвищуючи вимоги до рівня професійної підготовки в умовах надзвичайно високого рівня конкуренції.

Перед майбутніми менеджерами-економістами не тільки відкриваються нові можливості, але й окреслюється необхідний рівень компетентності.

Так, у наукових працях групи дослідників, зокрема: Й.С. Завадського, З.П. Румянцевої, Н.Б. Філінова, Т.Б. Шрамченко та ін., сфера компетентності менеджера набуває своєї конкретизації. Важливими для менеджерів-економістів визнані знання в галузі: менеджменту; техніки та технології виробництва підприємства, з яким пов'язана професійна діяльність менеджера; економіки; права; психології; соціології; педагогіки; інформаційної технології і комп'ютерної техніки.

Науковець Й.С. Завадський визначає систему знань менеджера, що ґрунтується на функціональному змісті його діяльності. При цьому, дослідник наводить комплекс знань, що необхідні для здійснення кожної із загальних (технологічних) та спеціальних функцій управління. Основними видами діяльності та завданнями, що стоять перед менеджером він називає: лінійне управління і впровадження ринкових механізмів господарювання; прогнозування та цілепокладання; організацію, мотивацію та контроль;

розпорядництво, регуляцію та координацію; управління матеріально-технічними та фінансовими ресурсами; управління трудовими ресурсами; підприємницьку діяльність; управління маркетингом, нововведеннями та природокористуванням [3, с.100-102].

Сучасний менеджер також повинен мати фундаментальні знання з теорії розпорядництва, організації, лідерства, мотивації тощо. Він повинен постійно цікавитися світовими досягненнями в галузі управління, відслідковувати загальносвітові та вітчизняні тенденції, що можуть призвести до економічних, політичних та соціальних змін.

У дослідженні К. Ховарда та Е. Короткова розглядається питання про рівень знань менеджера. Не заперечуючи необхідність різногалузевих знань для управлінця, науковці підкреслюють важливість ґрунтовних знань у певній області для спеціалістів відповідної професії. Менеджер у разі виникнення потреби завжди може звернутися до консультантів та експертів. Водночас тільки він вирішує такі питання, як пошук компетентних та надійних спеціалістів. Як відмічають К. Ховард та Е. Коротков, менеджер повинен мати достатні знання для того, щоб встановити рівень виконання роботи працівником та визначити заходи для мотивації продуктивності його праці [7, с.14]. Загальний інтелект та повага до інших спеціалістів мають стати характерними властивостями сучасних управлінців.

Вимоги, встановлені до умінь менеджерів-економістів, по суті є відображенням досить складних процесів, що відбуваються в соціально-економічній системі (на підприємстві) та за її межами (у зовнішньому оточенні). Саме тому актуальності набувають уміння, які визначили З.П. Румянцева, Н.Б. Філінов та Т.Б. Шрамченко. Вони називають наступні уміння: адаптуватися до умов виробництва; самостійно та своєчасно приймати обґрунтовані рішення; впливати на підлеглих з метою досягнення ними прийнятих рішень; передбачити тенденції розвитку фірми; працювати з людьми, створювати атмосферу порозуміння та довіри [6, с.88-89].

Економічна діяльність завжди має певний рівень ризику, тому менеджер-економіст повинен уміти йти на ризик та брати на себе відповідальність. Він також має володіти уміннями делегувати повноваження на нижчі рівні управління та окремим працівникам.

Вихідним моментом діяльності менеджера визнано цілепокладання. Уміння встановлювати цілі та здійснювати цільове управління є одними з найважливіших. Відомо також, що предметом праці менеджерів є

інформація і саме вона відіграє важливу роль у прийнятті рішень. Отже, менеджер повинен уміти працювати з інформацією (визначати її цінність, достовірність тощо).

Дослідник Й.С. Завадський акцентує увагу на тому, що важливими умовами розвитку управлінських умінь є професійна діяльність та самовдосконалення менеджера. Він вважає, що ефективного менеджера характеризують уміння:

- масштабно мислити та вирішувати стратегічні проблеми;
- проводити діагностування організаційної структури, тлумачити ситуацію та робити правильні висновки;
- швидко приймати та реалізовувати нестандартні рішення;
- працювати з людьми, мотивувати їх та вести за собою колектив;
- раціонально організувати діяльність (власну та підлеглих), забезпечувати дисципліну;
- добирати, оцінювати та розставляти кадри;
- забезпечувати самоорганізацію колективу та сприятливу психологічну атмосферу;
- розбиратися в людях (їх характері, здібностях, психологічному стані);
- встановлювати ділові стосунки з керівництвом;
- володіти собою в різних ситуаціях;
- вести переговори, розмови (володіти ораторським мистецтвом; уміннями: переконувати, аргументувати тощо) [3, с.103-104].

Управлінські вміння досить тісно пов'язані з організаторськими (вміння: створювати колектив, розставляти персонал, організувати діяльність та комунікацію тощо) та комунікативними (вміння: спілкуватися; забезпечувати обмін інформацією; встановлювати комунікативні зв'язки на всіх рівнях управління, з працівниками, представниками інших підприємств та державних органів).

Важливим для менеджерів є володіння навичками. Певні дії, що постійно повторюються, мають бути відпрацьовані до автоматизму. Це дозволяє зменшити рівень напруги менеджерів та витрати часу на певні види робіт (ведення переговорів, робота з комп'ютерною технікою та документацією тощо). Менеджерам необхідні такі групи навичок, як: технічні, концептуальні (навички системного мислення) та комунікативні (навички спілкування).

На менеджерів покладаються великі сподівання. Потенційні роботодавці очікують на прихід молодих талановитих спеціалістів, яким властиві унікальність та нестандартність у пошуку рішень, навички творчої роботи з людьми та ін.

Відомо, що продуктивність та результативність роботи колективу (окремої особистості) залежить від умов праці, мікроклімату в колективі, ставлення керівників до підлеглих та значної кількості інших факторів. Потрібно відмітити, що цінними якостями з точки зору професійної діяльності менеджерів-економістів є: компетентність, ерудованість, прагнення до самовдосконалення, бажання навчатися, цілеспрямованість, ініціативність, самостійність тощо. Серед особистісних якостей особливої уваги потребують морально-психологічні (розум, система цінностей, порядність, принциповість, розсудливість, вимогливість до себе та інших людей, тактовність та толерантність тощо). Досить високо цінуються лідерські якості та рівень професійної культури управління.

На наш погляд, важливими складовими компетентності менеджерів-економістів, які суттєво позначаються на успішності професійної діяльності, слід вважати наступні:

1. Професійна складова поєднує:

- управлінську діяльність (система знань в області наукового менеджменту, уміння та навички виконання загальних та спеціальних функцій управління, управлінський тип мислення, готовність до професійної діяльності);

- економічну діяльність (система знань з економіки, маркетингу, фінансів та ін. Важливими складовими економічної діяльності є: економічна інтуїція, економічне мислення, мотиви економічної діяльності, економічне сприйняття та економічна позиція);

2. Спеціальна складова включає:

- інформаційну діяльність (знання та вміння застосовувати інформаційні технології, працювати з комп'ютерною та іншими видами техніки, здійснювати обробку інформації);

- соціальну діяльність (знання, уміння та навички в галузі права, соціології, психології, конфліктології, комунікативних зв'язків та спілкування, ораторського мистецтва, етики та ін.)

- діяльність у сфері самовдосконалення (набуття нових знань, досвіду, розвиток необхідних професійно-особистісних якостей, активна життєва позиція, самореалізація тощо);

- педагогічну діяльність (знання в галузі педагогіки, методики проведення занять, володіння інноваційними педагогічними технологіями, педагогічні вміння та навички, що є необхідними для досягнення навчальної, виховної, розвивальної та професійної мети навчального процесу).

На нашу думку, підготовка менеджерів-економістів є досить складним завданням, яке потребує розробки спеціальних навчальних планів та програм. Підвищення кваліфікації менеджерів-економістів має здійснюватися на базі інститутів підвищення кваліфікації або при спеціальних факультетах. Термін підготовки має бути визначений компетентними органами.

Означені вище складові компетентності дозволяють скласти більш повне уявлення про ті види діяльності, на які потрібно звернути увагу в процесі професійної підготовки менеджерів-економістів. Проте вимоги до компетентності менеджерів-економістів не можуть вважатися остаточними, оскільки в умовах швидких змін політичної, економічної та соціальної ситуації досить важко стверджувати про будь-яку стабільність, зокрема це стосується і системи знань, умінь та навичок, професійно-особистісних характеристиках фахівця. З огляду на ситуацію, виникає потреба у постійному коректуванні навчальних планів та програм підготовки менеджерів-економістів.

У науковій праці Е.Ф. Зеєра, А.М. Павлової та Е.Е. Симанюка наведено одну з важливих вимог до системи професійної освіти, яка набула своєї актуальності в наш час. Науковці формулюють так: „забезпечення інноваційного змісту професійної діяльності спеціалістів впродовж усього життя, розвиток нестандартного мислення в поєднанні з морально-етичними критеріями при прийнятті професійних рішень” [4, с.66]. Відомо, що в умовах постійних змін, навчання, що спрямоване на засвоєння правил діяльності, є неефективним. Стереотипи, що вироблялися роками, створюють певні перешкоди для впровадження інноваційних технологій.

Суттєвих змін має зазнати і зміст освіти. Науковці називають основні напрями оновлення професійної освіти, серед яких: загальнокультурні; соціальні, навчально-пізнавальні; організаційні та спеціальні [4, с.67].

Інтеграційні процеси, що відбуваються у галузі економіки та культури, розвиток нових технологій та їх проникнення у всі сфери суспільного життя, формування єдиного освітнього простору ставлять нові вимоги до змісту освіти менеджерів-економістів. Знання національної та загальнолюдської культури, світової та національної спадщини, дотримання норм моралі виступають ознакою рівня інтелекту та компетентності особистості. Оновлення змісту навчально-пізнавальної діяльності менеджерів-економістів, що орієнтоване на оволодіння прийомами дій у нестандартних ситуаціях, розвиток умінь раціональної організації діяльності, досліджень, способів роботи з інформаційними ресурсами дозволить забезпечити певний рівень адаптації майбутніх фахівців вже в період підготовки у навчальному закладі.

Список використаних джерел

1. Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / АПН України; Інститут вищої освіти. — К., 2006. — 18 с.

2. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ.: - М.: Изд. дом Вильямс, 2003.- 398 с.

3. Завадський Й.С. Менеджмент: - Management. К.: Українсько-фінівський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – Т.1. – 543 с.

4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособ. – М.: РАО Моск. психолого-социальный ин-т, 2005. – 221 с.

5. Освітньо – кваліфікаційна характеристика та освітньо – професійна програма підготовки спеціаліста: Галузеві стандарти вищої освіти за спеціальністю 7.050201 “Менеджмент організацій”. – К.: МОН України, 2003. – 48 с.

6. Румянцева З.П., Филинов Н.Б., Шрамченко Т.Б. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». – М.: ИНФРА-М, 2000. – Модуль 3. – 288 с.

7. Ховард К., Коротков Э. Принципы менеджмента. Управление в 8. системе цивилизованного предпринимательства: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 224 с.