

розвитку з позицій принципу активності й суб'єктності, які відображають прагнення майбутніх психологів до самоорганізації, що дає змогу відігравати роль детермінуючого початку у власній активності й розвитку, вирішувати існуючі суперечності між існуючими можливостями й наявними потребами.

### **Література**

1. Абделина Л.В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога : дис. на соискание ученой степени д-ра психол. наук : 19.00.13 / Л.В. Абделина. – Тамбов, 2008. – 487 с.
2. Акимова О.Б. Педагогическая акмеология и педагогическая риторика / О.Б. Акимова // Педагогическое образование и наука. – 2004. – № 4. – С. 4–7.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
4. Бодалев А.А. О предмете акмеологии / А.А. Бодалев // Психологический журнал. – Т. 14. – 1993. – № 5. – С. 73–80.
5. Деркач А.А. Акмеология : учеб. пособ. / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – М. : Прогресс, 2003. – 217 с.
6. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. – М. : Просвещение, 1993. – 188 с.
7. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. – СПб. : Питер, 1995. – 158 с.
8. Лисакова І.В. Формування професіоналізму у студентів вищих музичних навчальних закладів в процесі методичної підготовки : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 / І.В. Лисакова. – Київ, 2008. – 248 с.

ЯДРАНСЬКА О.В.

## **ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ЕКОНОМІЧНО-УПРАВЛІНСЬКОГО СПРЯМУВАННЯ**

Розглядаючи сучасні проблеми, що стоять перед навчальними закладами України та країн ближнього зарубіжжя, слід зазначити, що в багатьох випадках не тільки наповненість окремих дисциплін навчальних планів не відповідає сучасним потребам ринку праці, а невідповідними є навіть самі методики (та характер) підготовки майбутнього фахівця. Наслідком зазначених процесів є брак компетенції в дипломованого спеціаліста.

У цьому аспекті слід зазначити, що вказана невідповідність спостерігається в тому числі через суттєве різноманіття сучасних професій (спеціалізацій) та відповідних професійних вимог до них. Частина з таких вимог не можуть бути достатньо ефективно формалізовані та існують переважно на рівні соціальних норм, які мають прояв безпосередньо під час функціональних практик. Унаслідок цього вимоги більшості підприємств до молодого працівника відразу ефективно розпочати трудову діяльність виявляються незадоволеними. Відповідно формуються вимоги до попереднього функціонального досвіду молодого спеціаліста. У цей самий час сучасна система освіти виявляється не здатна задовольнити відповідні вимоги роботодавців. Особливо це стосується підготовки маркетологів, економістів

та менеджерів, функціональна діяльність яких у більшості не може бути змодельованою в навчальних лабораторіях.

До того ж слід відзначити, що ефективність подальшої функціональної діяльності не може бути однозначно охарактеризована навіть показниками рівня знань випускників. На підтвердження останньої тези можна навести думки, висловлені в книзі А.А. Ручки [1, с. 43], щодо того, що ефективність трудової поведінки та трудового потенціалу інженерно-технічного працівника не пов'язані безпосередньо з тривалістю освіти та стажем роботи, а залежать від виховання індивідів.

У літературі розглядається значна кількість теоретичних, методологічних та методичних праць, щодо поліпшення якості підготовки економістів. Зокрема, у монографії О.Ф. Вербило акцент робиться на дослідженнях теоретичних та практичних аспектів професійної підготовки майбутніх економістів [2]. М.Т. Левочко [3, с. 395–452] у монографії провела змістовне дослідження теоретичних та методичних проблем професійної підготовки майбутніх фахівців економічної галузі. У посібнику Є.А. Іванченко [4] розглядаються проблеми професійної мобільності майбутніх фахівців. Досить цікавою в контексті розвитку сучасних компетенцій є робота Т.Б. Поясок [5] щодо системи застосування інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх економістів у вищих навчальних закладах.

Дослідженням проблем теорії та практики реформування сучасної освіти щодо професійної підготовки економістів, зокрема формуванню окремих компетенцій, було присвячено низку кандидатських дисертацій з педагогічних наук, зокрема роботи О.М. Гончарової, Л.М. Дибкової, Ю.О. Семенчука та ін. Окремі види, методи, засоби та форми навчання економістів пропонували використовувати Н.В. Захарченко, О.В. Кареліна, Л.Д. Медведева, Л.О. Шипулина та ін. Однак переважна більшість фахівців, що звертали увагу на розв'язання цього питання, були фахівцями саме в педагогіці, а не у відповідних функціональних напрямках. Усвідомлюючи, що в найзагальнішому вигляді педагогіка – наука про виховання, можна констатувати проблемне поле, на якому неминучий дисонанс між намірами “вихователів” та вимогами “споживачів”.

На нашу думку, вирішення проблеми компетентності маркетологів (менеджерів) є завданням одночасно теоретиків та практиків як з економіки, так і з педагогіки, що зумовлює потребу в розробці комбінованих підходів до навчання.

**Мета статті** – розкрити шляхи вирішення проблеми, пов'язаної з визначенням критеріїв компетентності випускників навчальних закладів економічного (управлінського) спрямування й формуванням моделі доведення їх професійної компетенції до рівня вимог роботодавців.

Згідно із Законом України “Про вищу освіту” [6], стандарт вищої освіти – сукупність норм, які визначають зміст вищої освіти, зміст навчання, засіб діагностики якості вищої освіти та нормативний термін навчання. Однак на підставі зазначеного вище термін “сукупність норм, які визнача-

ють зміст вищої освіти” в сучасних умовах вимагає певного обґрунтування. Нами пропонується розглядати сукупність зазначених норм не із суто освітянських (повинен знати – вміти), а із соціокультурних позицій. Ми приєднуємося до думки радянських науковців Д.М. Гвішіані та В.В. Мшвенієрадзе [7, с. 35], які розуміють культуру як систему соціальних норм і установ, які регулюють відносини між людьми та їх ставлення до природи. На наш погляд, саме відповідність працівника сукупності зазначених норм характеризує як його інтеграційні можливості до цього трудового середовища, так і його безпосередні професійні можливості.

Особливого акценту в цьому сенсі, безперечно, заслуговує виробнича культура (визначення якої взято за моделлю К. Горанова [7, с. 37]). Виробнича культура окремої особистості має бути адекватна вимогам виробництва на цьому етапі. Порушення такої відповідності може призвести або до зниження ефективності виробництва та якості продукції, що виготовляється, або до повільного розвитку особистості робітника та суспільного виробництва в цілому [7, с. 89]. Ще одним підтвердженням справедливості запропонованих висновків можна вважати думку Л.І. Абалкіна: “Ми дуже завзято рухалися назад, щоб за лічені роки “вскочити” в ту якість життя, якої високорозвинуті наші сусіди досягали десятиріччями, а то й сторіччями... Розрив у вихованні та культурі – як розрив в епохах. Фізичним прискоренням цю прірву не здолаєш. Потрібні мільйони зовсім інших працівників” [8, с. 208].

Аналізуючи рівень конкуренції в більшості сфер національної економіки, можна констатувати, що для багатьох підприємств досвідчений працівник перетворюється не тільки на головну цінність, а й на головну категорію виживання. При цьому очевидно, що досвідчений працівник має не тільки набір регламентованих теоретичних знань та практичних навичок, а є цілісною особистістю, яка відповідає сучасним суспільним вимогам. У цьому контексті розуміння поняття “досвід” взято відповідно до Великої радянської енциклопедії й означає: “засноване на практиці почуттєво-емпіричне пізнання дійсності, єдність знань та вмінь, навичок” [9]. Фактично можна констатувати, що економічні суб’єкти вимагають не кваліфікованого, а досвідченого працівника.

Основна практична проблема підготовки саме досвідченого працівника полягає в тому, що формування цілісних суспільних вимог до працівника є процесом складним та багатокритеріальним, таким, що лежить на стику наукових досліджень соціологів, психологів, педагогів та економістів.

Однак за будь яких умов при розробці заходів, спрямованих на підвищення якості підготовки, необхідно розуміти, що досвід можна розглядати на двох рівнях: життєвому та професійному. У такому контексті досвід може формуватися до процесу набуття кваліфікації (життєвий), у процесі набуття кваліфікації (професійний та життєвий) та після завершення набуття кваліфікації в процесі трудової діяльності (професійний та життєвий). На нашу думку, один вид досвіду може частково компенсувати не-

стачу іншого, при цьому тільки протягом певного (незначного) періоду. При цьому різні професії вимагають різного комбінування видів досвіду. Так, для професій, пов'язаних із соціальною взаємодією, у першу чергу, значення набуває життєвий досвід (торговельні професії, менеджмент, обслуговування клієнтів тощо). Одним з основних елементів такого досвіду можна вважати комунікативні компетенції фахівця. В інших напрямках, таких як техніка та економіка, роль життєвого досвіду є також відчутною, однак основна роль належить досвіду професійному. Відповідно основний акцент у підготовці компетентного працівника має робитися на набутті ним життєвого та професійного досвіду в процесі здобуття кваліфікації (іншими словами, паралельно з процесом навчання). Однак, як було зазначено вище, у сучасних умовах набуття досвіду та кваліфікації менеджера (маркетолога) є проблематичним через необхідність безпосередньої функціональної діяльності. Практика студентів на віртуальних підприємствах (у тих окремих навчальних закладах, де вони створені), також не повною мірою надає такий досвід, адже студент позбавлений професійних комунікацій. Відповідно соціокультурні норми, які лежать в основі професійної взаємодії, лишаються поза виховним процесом.

Слід також звернути увагу на те, що на сьогодні в закладах вищої освіти особливий акцент робиться на розвитку творчої активності майбутніх фахівців та підвищенні рівня теоретичної підготовки. Натомість, скажімо, економічна діяльність передбачає систематичне виконання набору стандартизованих функцій, де основною сферою використання творчого підходу є організація процедур збору первинної інформації. Однак саме в такому ракурсі в процесі навчання, як правило, творчі можливості студенту реалізувати не вдається. Основні вимоги, які пред'являє сучасний освітній процес, – самостійний пошук відповідей на поставлені запитання. Студент-економіст, професійна діяльність якого пов'язана зі сферою “людина-знакова система”, має чітко виконувати встановлені процедури, не допускаючи самостійного їх порушення. Відповідно навіть той життєвий досвід, якого студент набуває в процесі навчання (самостійного пошуку відповідей), у практичних реаліях є незатребуваним і навіть шкідливим.

Аналізуючи основні особистісні якості, яким мають відповідати фахівці з управлінської діяльності, є наполегливість та цілеспрямованість, ініціативність, і в разі потреби – творча активність. Перелічені особистісні якості можуть бути розвинені й у ході навчально-виховного процесу, однак окремі комунікативні та професійні норми й тут лишаються за межами процесу підготовки, адже викладачі не мають (і не можуть мати) достатньої обізнаності в усіх видах специфічних соціально-комунікативних норм. Навіть за умов, що викладач мав попередній професійний досвід, він із часом втрачається, що знижує його актуальність у процесі передачі знань.

На наш погляд, ефективне формування компетенції може бути забезпечено й у ході навчального процесу, за умов його поєднання з господарською діяльністю. Тобто організація навчального процесу за випробуваною свого часу системою “завод-втуз”.

У результаті соціологічних досліджень [10, с. 176–178], які проводилися, щоправда, з дещо іншою метою, було діагностовано специфічну розбіжність: роботодавці при наборі на роботу на посади комунікаційного характеру віддають перевагу студентам, тоді як на вакансії інженерно-технічних працівників намагаються залучати працівників із закінченою освітою. Автор досліджень пов'язує це з різним ступенем сформованості соціальних норм. У цілому погоджуючись з такими висновками, можна відзначити, що навички комунікації та взаємодії формуються в більш ранньому віці, а відтак, існує потреба в якомога ранішому їх розвитку. Натомість, виробничі практики в маркетологів та менеджерів, як правило, передбачаються на старших курсах. До цього часу в студента вже виникає певний набір теоретичних навичок, які можуть бути випробувані в практичній діяльності. Водночас специфічні комунікативні навички, унаслідок виходу до цього віку з періоду соціально-комунікативної сензитивності, на такій практиці розвиваються слабо. Відтак, такі фахівці практично втрачають можливість бути ефективно підготовленими.

Однак, з практичної точки зору, ситуація, пов'язана з браком спілкування (недостатніми навичками професійної комунікації), може бути вирішена двома шляхами: спеціальними тренінгами та семінарами або за допомогою залучення до навчання студентів фахівців-практиків, які є гарно обізнаними із цими нормами.

Зокрема, ситуація, яка на сьогодні спостерігається в навчальних закладах I–II рівнів акредитації, говорить про доцільність такого підходу. На практиці така доцільність виявляється в тому, що більшість викладачів технікумів і коледжів є колишніми працівниками підприємств відповідної галузі та мають суттєвий рівень практичної підготовки. Безумовно, теоретична підготовка таких фахівців не завжди може задовольняти вимоги навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. Однак використання таких фахівців як асистентів при проведенні практичних і семінарських занять надає можливість позитивно вплинути відразу на два аспекти: ознайомити студентів зі специфічними професійними соціально-комунікаційними нормами та зблизити теорію й практику, наближуючи праці провідних теоретиків (професорів та доцентів) до реалій сучасних економічних процесів у мікросередовищі (адже сучасний розрив між теорією та практикою стає все більш відчутним).

**Висновки.** Таким чином, за результатами проведеного аналізу можна констатувати, що попри сучасні зміни в організації навчального процесу результат підготовки студентів (у першу чергу економістів та менеджерів) лишається невисоким через певні недоліки, що мають місце в процесі підготовки. Зокрема, суттєвим недоліком є відсутність належного рівня професійно-комунікаційної підготовки. Через складні економічні процеси (високу конкуренцію, постійну необхідність взаємодії з органами, що перевіряють) більшість потенційних роботодавців не має змоги надати молодому працівникові можливості набувати кваліфікації в процесі роботи. Від цього

зберігається високий попит на ринку праці, у першу чергу, на досвідчених (навіть за умов більш низької кваліфікації) працівників.

У практичному контексті основним інструментом подолання окресленої ситуації нам видається створення при відповідних ВНЗ консалтингових агенцій, тренінгових фірм і навіть філій банківських установ, у яких студенти могли б навчатися за системою “фірма – ВНЗ”, “банк – ВНЗ” тощо. У відповідних фірмах має поєднуватися праця фахівців-практиків (які при цьому можуть викладати на посадах асистентів), фахівців-теоретиків та студентів. Ми не відкидаємо думки про віртуальні фірми, однак вважаємо їх додатковим інструментом у процесі підготовки, який не дає достатнього рівня саме комунікативної підготовки. На нашу думку, саме такий процес навчання дасть змогу підготувати конкурентоспроможного фахівця, який матиме не тільки рівень теоретичної кваліфікації, а який після закінчення навчального закладу стане кваліфікованим працівником з певним досвідом роботи, що принципово підвищуватиме його шанси на працевлаштування.

Напрямом продовження наукових пошуків в окресленому напрямі має бути створення програм та специфічних підходів до формування комунікативних компетенцій випускників навчальних закладів. Саме така діяльність, у першу чергу, здатна наблизити рівень компетенції випускників навчальних закладів до вимог роботодавців.

### **Література**

1. Ручка А.А. Социальные ценности и нормы. Некоторые теоретические и прикладные вопросы социологического анализа / А.А. Ручка. – К. : Наукова думка, 1976. – 152 с.
2. Вербило О.Ф. Теоретико-методологічні засади підвищення ефективності навчання економістів : монографія / О.Ф. Вербило. – К. : НАУ, 2007. – 260 с.
3. Левочко М.Т. Професійна підготовка майбутніх фахівців економічної галузі: теорія, методика, організація : монографія / М.Т. Левочко. – К. : [Інформ.-аналіт. агентство], 2009. – 499 с.
4. Іванченко Є.А. Професійна мобільність майбутніх фахівців: навчально-методичний посібник / Є.А. Іванченко. – Одеса : СМІЛ, 2004. – 120 с.
5. Поясок Т.Б. Система застосування інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх економістів у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04 / Т.Б. Поясок ; Акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти та освіти дорослих. – К., 2010. – 44 с.
6. Закон України “Про вищу освіту” // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 20. – Ст. 134.
7. Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития / А.А. Погорадзе ; отв. ред. А.Т. Москаленко ; АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т истории, филологии и философии. – Новосибирск : Наука: Сиб. отд-ние, 1990. – 206,[2] с.
8. Заславская Т.И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина ; отв. ред. А.Г. Аганбегян; АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1991. – 442,[4] с.
9. Опыт [Электронный ресурс] // Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М. : Советская энциклопедия, 1969–1978. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/>.
10. Ядранський Д.М. Норма праці: соціальний зміст і значення : монографія / Д.М. Ядранський. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 324 с.