**ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ**

**У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

**Ірина КОБИЛЯНСЬКА**

Аналізуються педагогічні передумови формування сукупності загальнокультурних та професійних компетенцій у процесі підготовки майбутніх фахівців економічних спеціальностей у вищих навчальних закладах.

Анализируются педагогические предпосылки формирования совокупности общекультурных и профессиональных компетенций в процессе подготовки будущих специалистов экономических специальностей в высших учебных заведениях.

Analyzed together educational prerequisites for the formation of comprehensive and professional competencies in the training of future specialists in economy in higher education.

В умовах переходу до ринкової економіки в Україні здійснюються радикальні перетворення та реформування усіх чинників життєдіяльності. Особливостями нової парадигми управління є: самоврядування на всіх рівнях і перехід до поліцентричної системи господарювання, гнучке поєднання методів ринкового та державного регулювання соціально-економічними процесами, формування та функціонування ринкових суб’єктів господарювання як відкритих і соціально-орієнтованих систем, комплексне поєднання ринкових і адміністративних методів управління підприємствами й організаціями державного сектору економіки [2, с.280]. Практична реалізація цієї парадигми дозволяє врахувати особливості менталітету, розвитку та сучасного стану національної економіки й інтегрувати її у світову економічну систему.

Економічні та соціальні реформи, які здійснюються у нашій країні, значною мірою змінюють характер праці фахівців у всіх сферах економіки. Відповідно змінюються вимоги до системи їх професійної підготовки. Отже, менеджмент стосується всіх без винятку соціальних систем, зокрема системи освіти, оскільки він [2, с.277]: має міждисциплінарний характер і розглядає свій об’єкт – діяльність менеджера (керівника) як особи, яка здійснює управління процесами функціонування підприємства; виявляє прагматичну позицію, тому що в усіх аспектах спрямований на поліпшення справ організації щодо досягнен­ня нею ефективності й прибутку; утворений операційними знаннями, що слугують ор­ганізації для виконання конкретних дій; оперує мовою, покликаною мобілізувати зусилля людей на реалізацію поставлених загальних цілей організації, стиму­лювати їхню активність у напрямі досягнення найкращих ре­зультатів.

Багато сучасних дослідників менеджменту, думку яких ми поділяємо, розглядають його як єдиний загальний для всіх інститут, який вже переступив і межі національних держав, оскільки саме він забезпечує соціально-економічний розвиток суспільства. Сучасний менеджмент усе більше набуває міждисциплінарного характеру і розглядається одночасно як точна, так і гуманітарна наука; як сума результатів, які можна об’єктивно перевірити й підтвердити, так і система переконань та практичного досвіду, тобто як своєрідна культура управління, властива розвиненій гуманістичній цивілізації, що прагне глобалізувати зусилля людства як ноосферне явище. Більшість людей розуміє, що підприємства створені не для того, щоб постійно брати з природи ресурси і нищити її своїми відходами, а для того, щоб забезпечити розквіт суспільства, кожної особи. Тим самим нова парадигма менеджменту наблизилася за духовним змістом до ідеалів ноосфери і відкриває сенс нашого існування: збереження життя на Землі.

При застосуванні у ХІХ столітті механістичного підходу до організацій об’єктом управління вважався практично орієнтована «економічна людина» А. Сміта. До працівників у цих умовах застосовували психофізіологічні основи управління: економічний примус до праці, страх втратити місце роботи, стимулювання за результатами роботи. Завдання ж менеджменту полягало в оцінюванні ситуації, в якій опинялася людина, виборі відповідного стимулу, зовнішнього або внутрішнього, економічного, фізичного для отримання рефлексивної реакції: роботи ногами, руками, головою, голосом; реакції, що дозволяла задовольняти бажання, сформовані ситуацією: голодом, спрагою, убогістю, безправністю, болем, страхом тощо. Створення ієрархії влади і системи жорстких правил забезпечувало ефективний контроль за діяльністю деперсоніфікованих до ролі «гвинтиків» бюрократичної машини працівників.

Вперше доктрину «соціальної людини», що прийшла на зміну концепції «економічної людини», висунула в 30-і роки XX століття в США школа «людських стосунків». Завдяки цим дослідженням з’явилася можливість підвищити продуктивність праці лише впливаючи на самого працівника, що стало передумовою створення сучасних організацій. Така організація є відкритою системою, яка безперервно взаємодіє з невизначеністю довкілля, використовує в усій повноті інтелектуальний і духовний потенціал персоналу та застосовує технології ситуаційного управління. Основною її метою є виживання і розвиток у змінному середовищі.

Використання ситуаційного підходу дало початок концепції «менеджменту знань», яка склалася в останнє десятиліття XX століття і створила передумови подальшого розвитку парадигми сучасного менеджменту на основі бачення людини цілісної, яка вміє використовувати сповна всі риси свого мислення [1, с.113]. Це обумовлено такими принциповими змінами в управлінні, як глобалізація економічних й інформаційних процесів, безперешкодна міграція населення, загальне і швидке підвищення кваліфікації робочого й управлінського персоналу, посилення непередбачуваності ситуацій у багатьох сферах життєдіяльності організацій.

Сталася зміна культури і провідних цінностей менеджменту: розв’язання проблем – у змінних і невизначених ситуаціях; технології з механістичних (фізичних) перетворилися на електронні; виконувані співробітниками функції набули особистісного, ментального характеру; структури втратили ієрархічну структуру і стали горизонтальними. Влада і контроль передаються на нижні рівні організації, а люди прагнуть до кар’єрного злету, який відкриває всі шляхи для індивідуального зростання і набуття майстерності в розв’язанні складних завдань. До того ж, лідерство менеджерів набуває рис влади і прагнення до перетворень; кваліфікація виконавців аж до робочих місць відрізняється складністю і різноманіттям; завдання розв’язують команди, а не індивіди.

Зазначені зміни спричинили виникнення організацій, що самонавчаються(Learning Organizations). Потреба у виникненні такої теорії зумовлена різким підвищенням складності всіх соціальних й економічних процесів, появою нових інформаційних технологій і постійною їх зміною, потребою постійного оновлення знань тощо. Організацією, що самонавчається, може бути визнана компанія, у якій кожен співробітник займається виявленням і розв’язанням проблем, що забезпечують організації можливість безперервних експериментів, змін і вдосконалень, які сприяють її зростанню, навчанню й досягненню цілей. Засаднича ідея організації, що самонавчається, – орієнтація на розв’язання проблем, на противагу орієнтованим на досягнення високої ефективності традиційним компаніям. В такій організації кожен співробітник прагне до ідентифікації проблем, розв’язання яких сприяє розумінню особливих потреб споживачів.

Згідно з концепцією П. Сенджа [3], умова побудови організації, що самонавчається, – це засвоєння її менеджерами п’яти принципів: системне мислення, загальне бачення, компетентність (індивідуальна майстерність), готовність до виклику, командне навчання. Менеджери, що займають вищі посади в організації, що самонавчається, мають бути лідерами, їхнє бачення майбутнього поділяють усі співробітники. Такі менеджери розробляють засадничі ідеї, цілі і базові культурні цінності, що формують поведінку працівників і їхнє ставлення до праці. Бачення, зазвичай, розуміють як бажаний довготерміновий результат (чи результати) діяльності організації. Усвідомлення цього дозволяє працівникам самостійно розв’язувати проблеми, що виникають у процесі праці. Основні культурні цінності – це принципи, на фундаменті яких будується вся діяльність організації, прийнятні методи досягнення цілей компанії і довгострокових результатів.

Традиційна організаційна структура ієрархічного типу, найбільш адекватна в адміністративно-командному середовищі, поступається місцем новим, горизонтальним, що забезпечують підтримку самокерованих конкурентних команд, які складаються з представників різних відділів і різних рівнів управління. Ключ до успіху таких команд – взаємообмін інформацією. Відкритий менеджмент покликаний сприяти формуванню в організації атмосфери довіри, почуття приналежності до компанії. Організація повинна мати такі характеристики: структура, заснована на невеликих групах компетентних фахівців; невелика кількість рівнів управління; характер і якість продукції, графіки і процедури її роботи орієнтовані на споживача.

Для досягнення професійної мобільності в умовах конкурентної ринкової економіки необхідно в процесі навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах сформувати у майбутніх фахівців сукупність основних загальнокультурних та професійних компетенцій. Розв’язання цього завдання можливе за рахунок створення соціокультурного та навчально-виховного середовища для творчої реалізації та самоактуалізації кожної особистості: високої соціальної та економічної ефективності загальнонаукової та професійної підготовки, технологічної адекватності засобів професійного навчання й виховання сучасному рівню культури, науки та техніки, високого рівня організації навчально-виховного процесу, що відповідає міжнародним і національним стандартам вищої освіти, формування професійних, навчально-виховних і міжособистих стосунків у педагогічних і студентських колективах на принципах гуманізації та демократизації вищої освіти.

Література

1. Вебер Альфред. Избранное : Кризис европейской культуры / Альфред Вебер. – СПб. : Университетская книга, 1998. – 565 с.
2. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова [та ін.] ; за ред. З. Н. Курлянд. – 3-е вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 495 с.
3. Сендж П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сендж. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 408 с.