

Секція проблем освіти

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

¹Якимчук Т. В., ²Вольвач І. Ю.
Херсонський національний технічний університет
E-mail: ¹t_yak@ukr.net, ²irina.volvach@gmail.com

Традиційна система стандартів вищої освіти, яка побудована на основі кваліфікаційної моделі фахівця і має предметно-знаннєву орієнтацію, не дає можливість оцінити готовність випускників до майбутньої професійної діяльності та рівень їхньої професійної мотивації. Перехід від кваліфікаційної моделі фахівця до компетентнісної дає можливість визначати цілі освіти не тільки здатністю випускника ВНЗ виконувати певні професійні функції, а й інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу.

Поняття «компетентнісна освіта» (Competency-Based Education) виникло у США наприкінці 1980–1990-х років, підґрунтям якого стали вимоги бізнесу і підприємництва щодо випускників вищих навчальних закладів стосовно їх невпевненості і браку досвіду при інтеграції та застосуванні знань у процесі прийняття рішень у конкретних ситуаціях [1: 8-10].

Компетентнісний підхід не є принципово новим для вищої освіти. Компетентність не протиставляється знанням, умінням, навичкам, вона їх вміщує, хоча не є їхньою простою сумою; компетентність охоплює не тільки когнітивну та операційно-технологічну складові, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову, містить результати навчання, систему ціннісних орієнтацій, тому компетентності формуються не тільки під час навчання, а й під впливом родини, друзів, роботи, політики, релігії тощо [2].

У Європейській практиці виділяють п'ять ключових компетенцій, прийняті Радою Європи, якими мають володіти молоді європейці. Серед них:

- 1) політичні, соціальні компетенції;
- 2) компетенції, пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві;

- 3) компетенції, що відносяться до володіння усною та письмовою комунікацією;
- 4) компетенції, пов'язані з інформатизацією суспільства;
- 5) здатність вчитися протягом життя як основи безперервного навчання в контексті як особистого професійного, так і соціального життя [3].

Перелічені компетенції мають загальний характер і потребують уточнення в контексті конкретної професійної діяльності.

Існує три способи моделювання компетенцій :

- застосування стандартизованих моделей компетенцій найбільш успішних компаній;
- коригування стандартизованих моделей компетенцій відповідно цілям організацій та цінностям корпоративної культури;
- побудова моделі компетенцій з нуля на основі стратегії розвитку, місії організації та типу корпоративної культури за допомогою зовнішніх консультантів або самостійно [4].

Готові моделі компетенцій пропонуються лідируючими компаніями: модель «20 граней» британської компанії ADC; модель «Восьми компетенцій» компанії SHL; модель IMC (Inventory of Management Competencies) – модель компетенцій призначена для середнього менеджменту та досвідчених професіоналів; модель WSC (Work Styles Competencies) – модель компетенцій призначена для персоналу робітничих спеціальностей; модель DDA (Director's Development Audit) – модель компетенцій призначена для вищих менеджерів та керівників.

Вітчизняні компанії, як правило, розробляють моделі компетенцій з нуля, на відміну від західних компаній, які адаптують вже існуючі моделі [5].

Огляд літературних джерел показав, що найбільш важливими якостями майбутніх менеджерів є: морально-психологічні якості менеджера; педагогічні якості менеджера; професійні якості; ділові якості – управлінські вміння; аспекти теоретичної підготовки сучасного менеджера.

Наведений комплекс теоретичної професійної та практичної менеджерської освіти, на наш погляд, безумовно відповідає парадигмі формування професійної компетентності як найважливішій тенденції вдосконалення сучасного освітнього процесу. Але аналіз теорії і практики з досліджуваної проблеми засвідчує наявність протиріч між: об'єктивною потребою в професійній підготовці менеджерів, зокрема, менеджерів зовнішньоекономічної діяльності, і недостатньою теоретичною та методичною розробкою змісту, форм і методів цієї діяльності.

Отже, найбільш ефективні шляхи створення оптимальних умов для набуття студентами професійної компетентності знаходяться

в сфері актуалізації можливостей навчального процесу. Серед реальних проблем практичної підготовки менеджерів можна зазначити такі:

1) галузевий стандарт вищої освіти України з напрямку «Менеджмент» унормовує велику кількість нормативних дисциплін, таким чином обмежує можливості ВНЗу щодо поглибленого викладання профільних, фахових навчальних дисциплін;

2) існує необхідність розширення циклу гуманітарних дисциплін, адже ця підготовка формує фахівця з глибоким розумінням світових гуманітарних, кросс-культурних, економічних проблем. Сучасний фахівець-менеджер, крім загальноекономічної підготовки, повинен мати глибокі та системні знання з планування, організування, контролювання та регулювання у сфері зовнішньоекономічної діяльності; здатність до здійснення комерційної діяльності на міжнародних ринках та уміння працювати у міжнародному середовищі.

3) основним в підготовці менеджера зовнішньоекономічної діяльності є базова професійна та сучасна економічна освіта із достатньою динамічністю форм, методів інституційної взаємодії в освітній діяльності;

4) звісно, неможливо організувати успішний міжнародний бізнес, не володіючи змістом та технологією управління зовнішньоекономічної діяльності.

Література

1. Сидоренко О. Чуба В. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / О. Сидоренко, В. Чуба. – Киев : Центр інновацій та розвитку, 2001. – 256 с.

2. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні / В. І. Луговий // Педагогіка і психологія : наук.-теоретич. та інформаційний журнал. – 2009. – № 2. – С. 13–25.

3. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe / Walo Hutmacher // Report of the Symposium. Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a // Secondary Education for Europe Strasburg, 1997.

4. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе ; пер. с англ. – М. : НІРРО, 2005. – 384 с.

5. Чеमेков В. П. Грейдинг: построение системы управления персоналом / В. П. Чемеков. – М. : Вершина, 2007. – 208 с.