

УДК 338.147

*А. О. Касич,
доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна*

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «МЕНЕДЖМЕНТ»

*A O. Kasych,
Doctor of Science (Economics), Professor, Head of Department of management,
Kyiv national University of technologies and design*

COMPETENCY APPROACH AS FUNDAMENTALS OF TRAINING OF COMPETITIVE EXPERTS ON A SPECIALTY «MANAGEMENT»

У статті розкрито аргументи доцільності використання компетентнісного підходу як основи підготовки конкурентоспроможних фахівців, в тому числі, зі спеціальності «Менеджмент». Досліджено складові та рівні компетенцій. Синтез наукових джерел та документів Міжнародних організацій дозволив сформувати комплексне бачення понятійного апарату, розуміння якого забезпечує основу для визначення змісту професійних компетентностей в межах конкретної сфери професійної діяльності. Наголошено на важливості постійного моніторингу запитів роботодавців, які підтверджують компетенцій фахівця в процесі прийому на роботу. Наведено переваги та недоліки компетентнісного підходу та основні застереження його імплементації в Україні. Узагальнено пропонувані міжнародними агенціями та експертами ключові компетенції фахівців з менеджменту. Запропоновано перелік ключових компетентностей для фахівців зі спеціальності «Менеджмент» в розрізі двох ступенів освіти «магістр» та «доктор філософії». Висловлено застереження щодо ключової загрози імплементації компетентнісного підходу, якою названо депрофесіоналізацію. Результати представлених досліджень дозволять підвищити якість освітнього процесу та компетентності фахівців з менеджменту.

This article investigates the arguments of the expediency of using the competence approach as the basis for the preparation of competitive specialists, including the specialty "Management". The components and levels of competencies are studied. Synthesis of scientific sources and documents of international organizations allowed forming a comprehensive vision of the conceptual apparatus, the understanding of which provides the basis for determining the content of professional competencies within a specific sphere of professional activity. It is stressed on the importance of continuous monitoring of employers' requests, which confirm the competence of a specialist in the process of recruitment. In addition, the article presents advantages and disadvantages of a competent approach and the main reservations of its implementation in Ukraine. The key competences of management specialists are offered by international agencies and experts. The list of key competencies for specialists in the specialty "Management" is offered in the context of two degrees of education "Master" and "Doctor of Philosophy". There was a reservation

regarding the key threat of the implementation of a competent approach called deprofessionalization. The presented research results will improve the quality of the educational process and the competence of management specialists.

Ключові слова: компетентність, конкурентоспроможність, менеджмент, освіта, навички, вимоги.

Key words: competence, competitiveness, management, education, skills, requirements.

Постановка проблеми. Розвиток бізнесу та підприємництва характеризуються різноманітністю організаційних форм та багатогранністю діяльності, а це зумовлює потребу у великій кількості фахівців, здатних забезпечити управлінські функції з урахування зазначених відмінностей. Популярність здобуття вищої освіти зі спеціальності «Менеджмент» пов'язана також з тим, що людина отримує підготовку з лідерства, необхідну не лише для досягнення стратегічних цілей організації, в якій вона працюватиме, а й для забезпечення власної кар'єри в інших крім економіки сферах життєдіяльності. Той факт, що велика кількість підприємств в Україні щорічно створюються свідчить про наявність значного підприємницького потенціалу у населення, який слід спрямувати на результативність за рахунок належної професійної підготовки менеджерів. Високі запити та очікування суспільства актуалізують завдання формулювання переліку компетентностей, якими має володіти випускник та які мають бути взяті за основу при підготовці студентів та аспірантів.

Реалізація загальної ідеї компетентного підходу на практиці стикається з суттєвими теоретико-методологічними труднощами та практичними проблемами, які викликані:

по-перше, слабкою розробленістю самого поняття «компетенції», особливо в межах різних галузей знань;

по-друге, відсутністю чіткого та вичерпного переліку компетенцій;

по-третє, необхідністю визначення змісту освітнього процесу, який би забезпечував окреслений набір компетентностей відповідно до спеціальності;

по-четверте, потребою у визначенні засобів, тобто освітніх технологій, які дадуть можливість сформувати у студентів відповідні компетентності.

Актуальність означеної теми підтверджується також тим, що в даний час в Україні відбувається обґрунтування змісту компетентностей через формулювання стандартів підготовки фахівців за різними освітніми ступенями.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання імплементації компетентного підходу в процесі підготовки конкурентоспроможних фахівців активно досліджуються в працях як зарубіжних, так і українських вчених. Загалом опрацьовані праці можна згрупувати за такими основними напрямками: по-перше, роботи, які розкривають сутнісні характеристики поняття «компетенція» та «компетентність», зокрема, роботи Л. Антонюк [1], М. Євтуха [6], інших; по-друге, праці, які розкривають питання формулювання загальних для всіх фахівців компетентностей – роботи І. Беха [2], Л. Бондар [3], К. Скота [16]; по-третє, роботи, присвячені обґрунтуванню компетентностей фахівців-економістів та менеджерів – найбільший внесок О. Ельбрехта [5], М. Євтуха [6], А. Мазаракі [10], В. Манько [11].

Фахові рекомендації щодо імплементації компетентного підходу представлено в документах міжнародних організацій, зокрема, Організації економічного співробітництва та розвитку [14], Міжнародної комісії з освіти [17], тощо.

Мета статті – на основі узагальнення понятійного апарату сфери компетентного підходу, представленого в нормативних документах та наукових працях, визначити перелік ключових компетентностей фахівців зі спеціальності «Менеджмент» із урахуванням багатоступеневої підготовки, яка здійснюється в Україні.

Основна частина. Реформування системи освіти за кордоном та в Україні відбувається на основі компетентного підходу, який має забезпечити розвиток у студентів навичок та компетенцій, необхідних для ефективного функціонування у XXI столітті. Транснаціоналізація та глобалізація, політична нестабільність, технологічні прориви, трудова міграція, міжнародна конкуренція, протекціонізм на ринках та екологічні виклики – це ключові характеристики сучасного етапу розвитку суспільства. Для того, щоб враховувати всі ці процеси та здійснювати управління на будь-якому рівні функціонування економіки сучасному менеджеру потрібно не просто сформувати набір знань, а йдеться про появу історично-нового типу навчання і виховання. Це вимагає сутнісних змін у всіх ланках системи освіти, а значить, в ній самій як цілості, оскільки, як зазначається в роботі [16], «підготовка студентів до роботи, громадянства та життя в двадцять першому столітті є складним». Загалом зміни повинні відбуватися: в цінностях, цілях і результатах освіти, в її змісті, в діяльності викладача і студента, в формах, методах і засобах навчання і виховання, в освітньому середовищі навчального закладу, у відносинах із зовнішнім середовищем (сім'єю, соціумом, виробництвом, ЗМІ, державою, країною і світом).

Цим запитами система освіти намагається відповідати через реалізацію компетентнісного підходу, який об'єктивно називають відповіддю на вимоги часу. Динамічні зміни життя, постійне оновлення інформації зумовлюють потребу у членах суспільства – фахівцях, які здатні оперативним чином адаптуватись, навчатись протягом життя, безперервно розвиватись.

Корпорації сьогодні зацікавлені в тому, щоб не самим готувати фахівців, а співпрацювати з університетами та навіть зі школами. Раніше роботодавці орієнтувались на хороші базові знання, а тонке налаштування вони здійснювали всередині корпорацій. Сьогодні запити змінилися: роботодавцю важливо, щоб співробітники були відкриті, контактні, з розвиненими когнітивними навичками, а відтак, полювання за талантами починається заздалегідь.

У доповіді ЮНЕСКО зазначається: «Все частіше підприємцям потрібна не кваліфікація, яка з їх точки зору дуже часто асоціюється з умінням здійснювати ті чи інші операції матеріального характеру, а компетентність, яка розглядається як свого роду коктейль навичок, властивих кожному індивіду, в якому поєднуються; кваліфікація в строгому сенсі цього слова, соціальна поведінка, здатність працювати в групі, ініціативність, любов до ризику» [5].

У динамічному середовищі підприємства не здатні ні розвиватись, ні зберігатись без постійного розвитку своїх компетенцій та компетенцій людських ресурсів, а українські підприємства втрачають позиції на зовнішніх ринках, та відчувають загострення конкуренції на внутрішньому [7]. Відповідно реалізація загальної ідеї компетентнісного підходу зумовлює необхідність переосмислення цілей вищої освіти. Сучасний університет вже априорі не може займатись тільки підготовкою кадрів – це загальноосвітній тренд, який не можна ігнорувати. Стратегічною метою освіти є становлення компетенції студента як особистості, яка здатна до самовизначення, самоосвіти, саморегуляції, самоактуалізації, конкурентоспроможності на ринку праці. Також визнаною є необхідність орієнтації на формування у випускників ЗВО таких якостей, які б забезпечували їм конкурентоспроможність на ринках праці (можливості працевлаштування) і здатність бути ефективним суб'єктом трудової діяльності впродовж всього життя.

Термін «компетенція» вперше був використаний в 1973 році американським психологом та консультантом Д. Макклелландом для характеристики людських факторів, від яких залежить компетентність [13].

Ідеї, що компетенція та знання є критичним джерелом конкурентних переваг почали отримувати все більшу підтримку наприкінці 1980-тих років – на початку 90-х рр. ХХ ст. та трансформувались у поняття «компетентнісна освіта» (Competency-Based Education) в США, підґрунтям якого стали вимоги бізнесу до випускників вищих навчальних закладів щодо застосування знань під час прийняття рішень у конкретних ситуаціях.

Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) визначає *компетентність* (англ. *competence*) як «спроможність успішно відповідати на потреби або успішно виконувати завдання» [14].

Згідно з визначенням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performances and Instruction) поняття *компетентності* це спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності включає набір знань, навичок і відносин, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, спрямовані на набуття певних стандартів у галузі професії або виду діяльності

Компетенції у Проекті «Тюнінг» [12] розуміють як динамічне поєднання знань, розуміння, навичок, вміння і здатностей та поділяються на предметно-специфічні та загальні.

Таким чином, компетенція – це інтегративна психологічна характеристика, що включає в себе як знання, необхідні для вирішення відповідного типу завдань, так і вміння ставити завдання даного типу, планувати їх рішення, вибирати і застосовувати адекватні засоби вирішення, оцінювати результати дій. Компетенції охоплюють не лише когнітивні і операційно-технологічні складові, але й мотиваційні, етичні, поведінкові, що ґрунтуються на ціннісних орієнтаціях.

У змісті кожної компетенції виділяють чотири компоненти: психологічну, орієнтаційну, операційну і досвід. Когнітивна компонента компетенції включає в себе комплекс знань, володіння якими необхідно для вирішення відповідного типу завдань. Орієнтаційна компонента включає в себе способи постановки, планування вирішення цього типу завдань і оцінки результатів рішення. До операційної компоненти входять методи виконання дій, що необхідні для вирішення завдань даного типу. Досвід – це компонента компетенції, завдяки якій інші її компоненти виявляються інтегрованими в спосіб вирішення завдань відповідного типу.

Також слід розуміти, що важливе значення має досягнення певного **рівня компетенції**. Компетенцією найвищого рівня має людина, здатна вирішувати будь-які завдання певного типу. Ця людина володіє узагальненими способами вирішення таких завдань. Професіонал високого рівня здатний вирішувати завдання такої складності, які не доступні тим, хто не володіє такою ж компетенцією. На першому рівні компетенції людина має неповну орієнтацію в умовах задач даного типу і здатна вирішувати тільки поодинокі завдання цього типу. Другий рівень компетенції забезпечує вирішення особливих видів завдань даного типу, за допомогою узагальнених методів з розумінням умов і меж їх застосовності. Рівень узагальненості застосовуваних методів дозволяє вирішувати певні групи завдань всередині даного типу, але не будь-яких. Третій рівень компетенції забезпечує вирішення будь-яких завдань даного типу різними методами з повним урахуванням існуючих умов завдання. При цьому істотні умови завдання виявляються самостійно.

Наступне важливе питання – **набір необхідних компетентностей**. Комплексність поняття «компетенції» зумовлює труднощі у їх обґрунтуванні. У тому ж, як визначати якості, якими повинен володіти випускник, існують значні розбіжності у різних стейкхолдерів. Близько десяти міжнародних організацій та комісій, уряди, приватні консорціуми та приватні установи з розвитку освітніх технологій впродовж декількох останніх років робили спробу сформулювати вичерпний перелік компетентностей.

В доповіді Міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Освіта: прихований скарб» Ж. Делор [4], сформулював "чотири сповпи", на яких базується освіта: «навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, навчитися жити», які називають **основними глобальними компетенціями**.

Перелік ключових компетентностей експертів Академії педагогічних наук України [9] включає: уміння вчитись, комунікативну, соціальну компетентність, загальнокультурну, здоров'язбережувальну, громадянську компетентності, компетентності з інформаційних і комунікаційних технологій.

Розробка компетентностей в Україні у вигляді Стандартів триває вже кілька років та орієнтується переважно на Програму TUNING. В ході підготовки програми TUNING було залучено фахівців з більше ніж 100 університетів з 16 країн, що підписали Болонську декларацію. Фахівцями було виділено кілька груп компетенцій: а) загальних, до яких віднесено інструментальні, міжособистісні та системні компетенції; б) спеціальних (професійних) компетенцій. Саме ці групи компетенцій беруться українськими закладами вищої освіти за основу, що безумовно є сумнівним, адже вимоги до робочої сили та акценти змінюються швидше. Навіть перелік основних Тор-навичок, рекомендованих експертами Всесвітнього економічного форуму в Давосі за версією 2015 та 2020 року, певним чином відрізняється (табл. 1).

Таблиця 1.

Тор-навичок, рекомендованих експертами Всесвітнього економічного форуму в Давосі

| 2015 р. | 2020 р. |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Комплексне вирішення проблем | 1. Комплексне вирішення проблем |
| 2. Координація з іншими | 2. Критичне мислення |
| 3. Уміння управляти людьми | 3. Креативність |
| 4. Критичне мислення | 4. Уміння управляти людьми |
| 5. Переговори | 5. Координація з іншими |
| 6. Контроль якості | 6. Емоційний інтелект |
| 7. Клієнтоорієнтація | 7. Судження та прийняття рішень |
| 8. Судження та прийняття рішень | 8. Клієнтоорієнтація |
| 9. Вміння слухати | 9. Переговори |
| 10. Креативність | 10. Когнітивна гнучкість |

Джерело: World Economic Forum, 2016

Поєднавши думку викладачів університетів та роботодавців виданням Times Higher Education [19] було складено свій перелік найбільш важливих умов для працевлаштування: диплом про вищу освіту престижного ЗВО; відмінні академічні оцінки; знання, як мінімум, двох іноземних мов; досвід роботи; високий рівень спеціалізації. Основними індикаторами якості вищої освіти, які використовуються, наприклад в США, стали такі критерії як працевлаштування за спеціальністю впродовж року після завершення ЗВО (показник визначається в місяцях) та рівень заробітної плати випускників. Вища освіта має багато переваг, окрім успіху на ринку праці. І тим не менше, студенти, їхні родини орієнтуються, перш за все, на економічну прибутковість, пов'язану із вкладенням часу та грошей.

Вивчення нормативно-регламентних документів, опрацювання наукової літератури, узагальнення вимог роботодавців свідчить про те, що академічні рекомендації та практика реальних організацій щодо компетентностей випускників може певним чином відрізнитись. Так, вища школа зосереджена все ж на пріоритетному формуванні глибоких знань, а бізнес цікавить ініціативність та нестандартність мислення випускників. Це означає, що не може бути жорстких стандартів чи єдиних рекомендацій, а також існує потреба у реальній співпраці між усіма стейкхолдерами, оскільки основним критерієм ефективності функціонування університетів за кордоном у сучасних умовах є оцінка випускників роботодавцями. Саме тому провідні університети орієнтуються на забезпечення працевлаштування своїх випускників, а отже підготовка фахівців з урахуванням вимог ринку праці пронизує всі основи сфери діяльності освітніх закладів.

Узагальнюючи все вище викладене слід виокремити певні переваги та недоліки компетентнісного підходу, які й слід враховувати в процесі його імплементації (табл. 2).

Таблиця 2.

Переваги та недоліки компетентнісного підходу

| Переваги | Недоліки |
|---|--|
| Інтеграція системи освіти країни у глобальний освітній простір. | Заклади освіти змушені поступитись фундаментальністю, оскільки у навчальних планах скорочуються базові дисципліни. |
| Забезпечує орієнтацію діяльності університетів на вимоги роботодавців | Закріплення компетентностей в стандартах призведе до їх формалізації та обмежені можливостей до змін. |

| | |
|---|---|
| Дозволяє орієнтуватись на забезпечення конкурентоспроможності фахівця. | Формулювання набору компетентностей не забезпечує їх автоматичну імплементацію в освітній процес. |
| Забезпечує реалізацію комплексного та стратегічного підходів до розвитку освіти | Значна кількість компетентностей, які вимагаються від фахівців, виходять за межі спроможності закладів освіти їх формувати. |
| Формулює у молоді мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення. | Досить складно визначити вичерпний перелік та зміст дисциплін, які формують ті чи інші компетентності. |

Джерело: розробка автора

В процесі впровадження компетентнісного підходу в Україні також слід брати до уваги те, що: *по-перше*, не всі компетентності, які вимагаються від фахівців роботодавцями, можуть бути чітко прописані та формуються системою освіти;

по-друге, визначення переліку необхідних компетентностей повинно відбуватись на основі співпраці освітніх закладів та реального сектора;

по-третє, зміни змісту, форм та методів освітнього процесу, які мають відбуватись, повинні бути спрямовані не на передачу знань, а на формування компетентностей, і у цьому процесі має відбутись переорієнтація діяльності викладачів на реалізацію компетентнісного підходу та активною має стати участь у цих процесах студентів. Сама людина повинна бути зацікавлена в отриманні системних компетентностей, об'єктивна оцінка яких відбувається при працевлаштуванні;

по-четверте, для того, щоб реформа забезпечила результати вона має бути концептуально, організаційно, фінансово та кадрово підготовленою.

Все вищевикладене дозволило окреслити умови, в яких відбувається обґрунтування ключових компетентності в сфері менеджменту.

Основою визначення переліку компетентностей фахівців є модель його професійної діяльності. Змістовна і функціональна структура моделі сучасного фахівця представлена в роботі [10]. Однак чітко визначити модель бізнесу, в межах якої буде працювати майбутній менеджер, – фактично неможливо. Різноманітність форм ведення бізнесу та викликів, які постійно змінюють підприємницьке середовище, зумовлює необхідність постійної адаптації працівника, формування широкого набору компетентностей, а не універсального набору знань. Серед основних викликів: невизначеність майбутнього; стрімкі технологічні зміни; загострення конкуренції; орієнтація на формування попиту, а не його вивчення; миттєве обслуговування клієнтів через Інтернет, політична нестабільність; інформаційний «бум»; необхідність постійних змін, інші. Відповідно досить складним є завдання визначення змісту компетенцій, необхідних для забезпечення ефективних управлінських рішень. Одним із побічних ефектів від таких швидких змін і зростання є те, що жоден професійний менеджер не може бути експертом у всьому. Слід наголосити, що ніколи раніше це твердження не було настільки очевидним.

Менеджери керують людьми, діями та змінами для досягнення організаційної ефективності, результативності підрозділів та індивідуальної результативності. А тому наслідки неефективного управління можуть бути досить суттєвими: все залежить від масштабів та сфери впливу прийнятих управлінських рішень. Цільові завдання підвищення конкурентоспроможності підприємств, які досліджено у роботі [8], визначає необхідність забезпечення конкурентоспроможності працівників. Саме тому питання компетентностей, якими повинен володіти менеджер, має важливе значення.

Наприкінці 1970-х років Американська асоціація менеджерів (АМА) замовила консалтинговій компанії McVer дослідження характеристики менеджерів, які відрізняли "вищих" виконавців від "середніх" виконавців. Висновок був досить промовистим: майже 55% відмінності в ефективності пояснюється відмінностями у компетенціях [13].

В роботі [15] компетенції, за рахунок яких забезпечується ефективність менеджера, запропоновано розглядати у розрізі трьох груп:

емоційних компетенцій, які визначають здатність фахівця керувати собою і своїми відносинами з іншими. Емоційно компетентні менеджери усвідомлюють себе, керуючи власними емоціями та впливом, який вони мають на інших. Вони створюють позитивне, енергійне робоче середовище, в якому вони та люди, з якими вони працюють, надихаються зробити все можливе. Емоційна компетентність може складати 75% ефективності менеджера;

концептуальних компетенцій – втілюють здатність фахівця розрізняти закономірності, нові тенденції та способи реагування на них. Компетенція має важливе значення для керівників, які повинні забезпечувати розробку цілей, оцінку перспектив та обґрунтування необхідних змін;

технічних компетенцій гарантують, що менеджери володіють значущими технічними знаннями, діляться своїми знаннями, створюють мережі знань, а також розвивають себе та інших.

Експерт Forbs Джек Зенгер [18] дав характеристику ключових компетентностей лідерів провідних компаній світу – менеджерів високого рівня. Серед найбільш важливих:

- здатність визначати стратегічні перспективи (на основі глибокого розуміння галузевих особливостей, ринкових та економічних тенденцій);

- розуміння потреб та проблем клієнта та здатність забезпечити досягнення клієнтами їх цілей та завдань;

- здатність відстежувати тенденції та нестандартно поєднувати загальновідому інформацію, іншими словами «see around the corner» (бачити можливості, що чекають за кутом);
- здатність вибудовувати активну та дуже активну команду шляхом використання навичок та зобов'язань інших людей для досягнення цілей і завдань;
- готовність ризикувати – кращі глобальні керівники готові ризикувати і заробляти на нереалізованому потенціалі;
- глибокі знання та досвід – топ-менеджери розглядаються як одні з найбільш обізнаних та досвідчених у своїй галузі, вони розуміють всі аспекти бізнесу, в якому вони працюють.

Все вищевикладене дозволяє визначити основну мету освітнього процесу в галузі менеджмент як підготовка фахівців, здатних ідентифікувати та вирішувати складні спеціалізовані задачі й практичні проблеми у сфері управління організаціями на засадах розвитку власних інтелектуальних можливостей та оволодіння системою компетентностей. Розрізняючи особливості підготовки фахівців у розрізі освітніх ступенів доцільно запропонувати такі основні компетентності (табл. 3).

Таблиця 3.
Пропоновані компетентності підготовки фахівців зі спеціальності 073 «Менеджмент»

| Компетентності | За ступенем вищої освіти «магістр» | За ступенем вищої освіти «доктор філософії» |
|---|--|--|
| Інтегральна компетент-ність | Здатність, на основі синтезу та адаптації змісту теорії управління, критичної оцінки соціальних, еко-номічних та політичних процесів, сформулювати об'єктивне розуміння закономірностей їх швидкоплин-ного розвитку, які визначають ефективність функціонування організацій у всіх сферах бізнесу. | Здатність забезпечувати постановку та розв'язання актуальних проблем у сфері менеджменту через глибоке осмислення сучасних теоретичних положень, узагальнення методологічних принципів і методичних підходів, урахування практики та створення на цій основі нових знань. |
| Загальні компетент-ності | <ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні та в обраній галузі управління з огляду на потенційну роль керівника. 2. Вміння на основі критичного мислення виявляти й самостійно та комплексно вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї, демонструючи при цьому креативність. 3. Навички використання інформаційної грамотності та інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізу й інтерпретації інформації з різних джерел. 4. Здатність забезпечувати належний рівень обґрунтування прийнятих управлінських рішень. 5. Вміння управляти людьми, в тому числі засобами емоційного інтелекту. 6. Оволодіння навичками колаборативності та комунікативності. 7. Здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо. <p><i>Додатково для освітньо-наукової програми</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Здатність до абстрактного мислення, пошуку, опрацювання, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між явищами та процесами | <p>Загальні компетентності пропонується сформулювати відповідно до логіки проведення наукових досліджень.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оволодіння загальнонауковими компетентностями, спрямованими на комплексне розуміння проблеми в межах предметної зони та з урахуванням міждисциплінарних зв'язків. 2. Здатність формувати нові ідеї та самостійно розробляти алгоритм їх наукового дослідження. 3. Здатність критично аналізувати наукову літературу, формувати відповідну інформаційну базу та виявляти прогалини на теоретичному та методичному рівнях, які зумовлюють проблеми практичного характеру. 4. Здатність ефективно сприймати та забезпечувати передачу (трансфер) результатів наукових досліджень, в тому числі через їх оприлюднення, державною, англійською та/або іншою іноземною мовою. 5. Здатність організовувати впровадження результатів наукових досліджень в педагогічній діяльності та в практичній сфері. 6. Здатність діяти на основі етичних міркувань та академічної доброчесності. |
| Спеціальні (фахові, предметні) компетент-ності | За ступенем вищої освіти «доктор філософії» | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність ідентифікувати, описувати та аналізувати проблеми у сфері менеджменту на основі синтезу існуючих знань та узагальнення поточної й перспективної інформації. 2. Здобуття глибинних знань з менеджменту, зокрема розуміння: теоретичних і практичних проблем, історії розвитку та сучасного стану наукових знань, змісту основних концепцій через критичне їх дослідження та оволодіння науковою | |

| | |
|--|--|
| | <p>термінологією.</p> <p>3. Здатність обгрунтовано обирати та використовувати методи й інструменти проведення наукових досліджень у сфері менеджменту, в тому числі, сучасних інформаційних технологій задля прогнозування розвитку економічних процесів та явищ.</p> <p>4. Здатність забезпечувати організаційне та документарне супроводження самостійних досліджень через управління науковими проектами, складання пропозиції щодо фінансування наукових досліджень через гранти, реєстрації прав інтелектуальної власності, впровадження результатів у практику.</p> <p>5. Здобуття мовних компетентностей, достатніх для проведення наукових досліджень, обговорення та представлення їх результатів іноземною мовою (англійською або іншою відповідно до специфіки спеціальності) в усній та письмовій формі, а також для повного розуміння іноземних наукових текстів з менеджменту.</p> <p>6. Здатність до впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту.</p> |
|--|--|

Набуття пропонованих компетентностей в галузі менеджменту забезпечує основу для потужного старту кар'єри не лише на підприємствах, а й в цілому у сфері підприємництва, оскільки забезпечує знання багатьох пов'язаних предметів, формування повного набору управлінських навичок, а отже, допомагає новим випускникам знайти роботу на ринку праці, наповненого високими очікуваннями. Важливо, що представлені компетентності зосереджується, в тому числі, на лідерських навичках та особистому розвитку.

Однак практична імплементація компетентнісного підходу має певні загрози, головна серед яких – депрофесіоналізація. Фактично в усіх сферах, на всіх рівнях управління відчувається недостатній рівень професійності, причиною чого є невідповідність займаній посаді ні за освітою, ні за компетентностями, для формування яких потрібен час. Слід зважати, що менеджери провідних компаній – це фахівці, які отримали гарну освіту та досвід конкуренції серед абсолютних професіоналів на реальних підприємствах. Український ТОП-менеджмент на всіх рівнях управління – це фахівців, які, в кращому випадку, самостійно здобули вищу освіту та з часом намагаються набутти досвід професійної діяльності у даній галузі. Однак, якщо основою для кар'єрного зростання було партійне та комсомольське минуле, родинна приналежність формування необхідних компетентностей не відбувається, що підтверджується неефективними управлінськими рішеннями. Відсутність конкурентних умов при прийомі на роботу, призначення на відповідальні управлінські посади осіб без належної освіти та досвіду, а отже компетентностей, ставить під сумнів вагомість впливу освітніх реформ з імплементації компетентнісного підходу на розвиток економіки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сучасні конкурентні умови на ринку праці вимагають від системи освіти орієнтації на формування у фахівця не стільки набору знань, скільки професійних компетентностей, які дозволять йому вирішувати різноманітні завдання сьогодення. Відповідно основою системних перетворень освітнього процесу має стати чітке розуміння набору компетентностей, які розробляють в межах кожної галузі, та на основі яких мають формуватись його змістовні характеристики. Особливого значення набувають компетентності майбутніх менеджерів, оскільки наслідки управлінських рішень поширюються на всі сфери життєдіяльності суспільства.

Узагальнення вимог роботодавців та рекомендацій експертів дозволило сформулювати компетентності фахівців з менеджменту у розрізі двох ступенів освіти: магістрів та докторів з філософії.

Література.

1. Антонюк Л.Л. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід / Антонюк Л.Л., Василькова Н.В., Ільницький Д.О., Кулага І.В., Турчанинова В.С. – К.: КНЕУ, 2016. – 61 с.
2. Бех І.Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті [Електрон. ресурс] / І.Д. Бех // Інститут проблем виховання НАПН України. – Електрон. текст. дані. – К., 2012. – Режим доступу: <http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html>.
3. Бондар Л.А. Технологія організації компетентнісного підходу в контексті вищої освіти / Л.А. Бондар // Педагогіка вищ. та серед. школи: зб. наук. пр. / ДВНЗ «Криворізь. нац. ун-т». – Кривий Ріг, 2012. – Вип. 34. – С. 424–430.
4. Делор, Ж. Образование: сокрытое сокровище / Ж. Делор. – ЮНЕСКО, 1996.– С. 37.
5. Ельбрехт О. Компетентнісний підхід як методологічна основа формування змісту професійної підготовки менеджерів // О. Ельбрехт / Гуманізація навчально-виховного процесу: збірник наукових праць / [За заг. ред. проф. В.І. Сипченка]. – Вип. LVIII. – Ч. III. - Слов'янськ : СДПУ, 2011. – С.54 – 63.
6. Євтух М.Б. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: монографія / М.Б. Євтух, Л.М. Дибкова. – Х.: Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2007. – 144 с.
7. Касич А.О. Структурні характеристики зовнішньої торгівлі України / Касич А.О., Дідур С.В. // Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал. – 2008. – № 1(79). – С. 85–94.
8. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства / Касич А.О., Харькова Ж.В. // Економічний аналіз. – 2016. –№ 2, Том 25. – С. 79-85.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : колект. монографія / [кол. авт.: Н.М. Бібік, Л.С. Ващенко та ін.; за заг. ред. О.В. Овчарук]. – К.: К. І. С., 2004. – 111 с.

10. Мазаракі А.А. Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти України. [Електронний ресурс] / Мазаракі А.А., Ткаченко Т.І. // Завдання вищої освіти у сфері гуманітарного розвитку суспільства. 2013.– Режим доступу : http://ir.nmu.org.ua/bitstream/123456789/2676/1/том1_p003-005.pdf.
11. Манько В.М. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх менеджерів з економічної безпеки / Манько В.М. // Збірник Наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. – 2015. – №1. – С.162-174.
12. Проект Тюнінг – проект «Гармонізація освітніх структур в Європі» [Електронний ресурс].– Режим доступу : http://tuning.unideusto.org/tuningeu_orwww.rug.nl/let/tuningeu.
13. Lee A.T. Managerial competencies, roles, and effectiveness; rater perceptions and organizational measures <https://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3471/1/MWATvdLeeapril2010.pdf>.
14. OECD (2005) The definition and selection of key competencies. Executive Summary. Paris: OECD. — p. 4. (Режим доступу: www.oecd.org/pisa/35070367.pdf).
15. Profile of an effective Manager for Managerial Excellence in the United Nations/ Office of Human Resources Management. https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Profile%20of%20an%20Effective%20Manager_0.pdf.
16. Scott, C.L. (2015). The futures of learning 2: What kind of learning for the 21st century? UNESCO Education Research and Foresight, Paris. [ERF Working Papers Series, No. 14]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996e.pdf>.
17. The Learning Generation. A Report by The International Commission on Financing Global Education Opportunity [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://report.educationcommission.org/wp-content/uploads/2016/09/Learning_Generation_Full_Report.pdf
18. Zenger, J. (2014). The 6 Competencies Global Leaders Need To Succeed <https://www.forbes.com/sites/jackzenger/2014/06/26/the-6-competencies-global-leaders-need-to-succeed/#3f03cc356f12>.
19. World University Rankings [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017>.

References.

1. Antoniuk, L.L. Vasylykova, N.V. Pnytskyi, D.O. Kulaha, I.V. and Turchaninova, V.Ie. (2016), *Kompetentnisnyi pidkhid u vyshchii osviti: svitovyi dosvid* [Competency approach in higher education: world experience], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Bekh, I.D. (2012), “Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti” [Competency approach in modern education], Instytut problem vykhovannia NAPN Ukrainy, [Online], available at: <http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html> (Accessed 10 July 2018).
3. Bondar, L.A. (2012), “Tekhnolohiia orhanizatsii kompetentnisnoho pidkhodu v konteksti vyshchoi osvity”, *Pedahohika vyshch. ta sered. shkoly: zb. nauk. pr.*, vyp. 34, pp. 424–430.
4. Delor, Zh. (1996), *Obrazovanie: sokryitoe sokrovische* [Learning: The Treasure Within], YUNESKO, Paris, France.
5. Elbrekht, O. (2011), “Kompetentnisnyi pidkhid yak metodolohichna osnova formuvannia zmistu profesiinoi pidhotovky menedzheriv”, *Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu: zbirnyk naukovykh prats*, vol. III, pp. 54–63.
6. Ievtukh, M.B. and Dybkova, L.M. (2007), *Indyvidualnyi pidkhid u formuvanni profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv* [Individual approach in shaping the professional competence of future economists], Khark. nats. un-t im. V.N. Karazina, Kyiv, Ukraine.
7. Kasych, A.O. and Didur, S.V. (2008), “Structural characteristics of Ukraine's foreign trade”, *Aktualni problemy ekonomiky: naukovyi ekonomichnyi zhurnal*, vol. 2, pp. 85–94.
8. Kasych, A.O. and Kharkova, Zh.V. (2016), “Managing the competitive advantages of the enterprise”, *Ekonomichnyi analiz*, vol. 2 (75), pp. 79–85.
9. Bibik, N.M. Vashhenko, L.S. ta in.; za zag. red. Ovcharuk, O.V. (2004), *Kompetentnisnyj pidxid u suchasni osviti: svitovij dosvid ta ukraiyinski perspektyvy* [Competency approach in modern education: world experience and Ukrainian perspectives], K. I. S., Kyiv, Ukraine.
10. Mazaraki, A.A. and Tkachenko, T.I. (2013), “Competent model of manager in branch standards of higher education of Ukraine”, *Zavdannya vyshchoi osvity u sferi gumanitarnogo rozvytku suspilstva*. [Online], available at: http://ir.nmu.org.ua/bitstream/123456789/2676/1/том1_p003-005.pdf (Accessed 10 July 2018).
11. Manko, V.M. (2015), “Kompetentnisnyj pidxid u pidgotovci majbutnix menedzheriv z ekonomichnoyi bezpeky”, *Zbirnyk Naukovykh pracz Nacionalnoyi akademiyi derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrayiny*, vol. 1, pp.162–174.
12. Project Tuning – Project “Harmonization of Educational Structures in Europe”, available at: http://tuning.unideusto.org/tuningeu_orwww.rug.nl/let/tuningeu (Accessed 10 July 2018).
13. Lee, A.T. (2010), “Managerial competencies, roles, and effectiveness; rater perceptions and organizational measures”, available at: <https://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3471/1/MWATvdLeeapril2010.pdf> (Accessed 10 July 2018).
14. OECD (2005), “The definition and selection of key competencies. Executive Summary”, available at: <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (Accessed 10 July 2018).

15. The office of Human Resources Management (2016) "Profile of an effective Manager for Managerial Excellence in the United Nations", available at: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Profile%20of%20an%20Effective%20Manager_0.pdf (Accessed 10 July 2018).
16. Scott, C.L. (2015), "The futures of learning 2: What kind of learning for the 21st century? UNESCO Education Research and Foresight, Paris", available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996e.pdf> (Accessed 10 July 2018).
17. The Learning Generation (2016), "A Report by The International Commission on Financing Global Education Opportunity", available at: http://report.educationcommission.org/wp-content/uploads/2016/09/Learning_Generation_Full_Report.pdf (Accessed 10 July 2018).
18. Zenger, J. (2014), "The 6 Competencies Global Leaders Need To Succeed", available at: <https://www.forbes.com/sites/jackzenger/2014/06/26/the-6-competencies-global-leaders-need-to-succeed/#3f03cc356f12> (Accessed 10 July 2018).
19. World University Rankings (2017), available at: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017> (Accessed 10 July 2018).

Стаття надійшла до редакції 12.07.2018 р.