

ФЕДУЛОВА Ірина,

д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту
Київського національного
торговельно-економічного університету
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

E-mail: felina9@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8802-137X>

БЕЗУС Алла,

к. т. н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Київського національного
торговельно-економічного університету
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

E-mail: alla_bezus@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0110-8369>

ТРЕНДИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З "УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ"

Розглянуто основні тенденції розвитку вищої освіти в Україні та перспективи її подальшого розвитку. Встановлено, що, крім кількісних показників діяльності ЗВО, важливим є підвищення якості, що сприятиме збільшенню попиту на освітні послуги. Досліджено відповідність управлінських компетенцій фахівців з "Управління бізнесом" вимогам ринку і трендам розвитку сучасного менеджменту та бізнесу.

Ключові слова: спеціальність, освітній процес, управління бізнесом, система освіти, компетенції, цифровізація.

Федулова И., Безус А. Тренды подготовки специалистов по "Управлению бизнесом". Рассмотрены основные тенденции развития образования в Украине и перспективы ее дальнейшего развития. Доказано, что, кроме количественных показателей деятельности вузов, важным является повышение качества, что способствует увеличению спроса на услуги в сфере образования. Проанализировано соответствие управленческих компетенций специалистов по "Управлению бизнесом" требованиям рынка и трендам развития современного менеджмента и бизнеса.

Ключевые слова: специальность, образовательный процесс, управление бизнесом, система образования, компетенции, цифровизация.

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси і невизначеність зовнішнього середовища економіки потребують підготовки високо-освічених менеджерів з широким спектром управлінських компетенцій, здатністю розробляти нові прогресивні ідеї і швидко приймати рішення відповідно до нових викликів Четвертої промислової революції. Якість вищої освіти та науки має вирішальне значення для суспільства, яке прагне рухатися в напрямку конкурентоспроможної економіки з орієнтацією на прогресивні виробничі технології та процеси [1].

© Федулова І., Безус А., 2019

Дж. Лоуї, директор ІТ-служби компанії *TGen*, одним з головних завдань трансформації бізнесу вважає своєчасне придбання і зміцнення працівниками навичок, необхідних для проведення відповідних змін, оскільки, на його думку, темпи технологічних змін найчастіше вступають у конфлікт з рівнем професійної підготовки співробітників, так як запорукою істинної цифрової трансформації бізнесу є захоплені, допитливі та мотивовані люди [2]. Саме тому аналіз факторів, що визначають конкурентоспроможність підготовки спеціалістів з управління бізнесом, має важливе значення для розуміння рушійних сил у формуванні конкурентоспроможної економіки країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування ефективних чинників розвитку освіти і науки постійно вивчаються провідними науковцями та політиками. Так, питання формування якісної системи освіти в Україні, перспектив її розвитку та адаптації до викликів сьогодення розглядали Ю. Рашкевич [3], Л. Гаєвська, Р. Науменко [4], С. Кучеренко [5], В. Жуковська [6], Т. Сафранов, О. Владимірова, А. Чугай [7], Т. Ящук [8] та ін. Проблеми становлення освіти, яка б відповідала кращим світовим стандартам, активно обговорюються в наукових джерелах, на конференціях та в офіційних звітах державних установ. Однак поза увагою залишаються питання безперервної адаптації сучасних компетенцій з управління бізнесом відповідно до цифрової трансформації суспільства.

Метою дослідження є еволюційний аналіз розвитку змісту і компетентностей фахівця з "Управління бізнесом" із врахуванням викликів Четвертої промислової революції, вимог ринку праці, сучасного стану розвитку суспільства та освіти.

Матеріали та методи. Матеріалами досліджень слугували кількісні показники аналізу стану розвитку вищої освіти в Україні, результати опитування щодо оцінки її якості та дані рейтингу України серед країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності в частині складових, що пов'язані з наукою й освітою. Використано широкий спектр загальнонаукових та спеціальних методів економічних досліджень, зокрема узагальнення, статистичного аналізу, порівняння, систематизації. Еволюційний метод пізнання застосовано для розгляду в часі поглядів на управління бізнесом у процесі трансформації менеджменту; стратегічного аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища – для визначення зовнішніх і внутрішніх чинників конкурентної підготовки фахівця для спеціальності "Управління бізнесом".

Результати дослідження. Аналіз стану вищої освіти в Україні свідчить про нерівномірність і підпорядковується тенденціям державного регулювання цієї сфери. На один заклад в Україні в середньому у 2017/18 н. р. припадає приблизно 2.3 тис. студентів [9]. У Польщі, наприклад, у 2013/14 н. р. кількість студентів становила майже 1550 тис. осіб, які навчалися в 438 ВНЗ [10], тобто в середньому на один ВНЗ припадало 3.5 тис. студентів. Кількість студентів у розрахунку

на 10 000 населення в Україні у 2010/11 н. р. становила 557 осіб [9], а у 2017/18 н. р. цей показник дорівнював 65.2 % від рівня 2010/11 н. р., що є наслідком зменшення кількості студентів, і самих закладів вищої освіти (ЗВО). Так, кількість ЗВО з 2010 по 2018 рр. знизилась на 20 %, а кількість студентів – на 37 % [9]. Зазначений рівень скорочення притаманний як державним, так і приватним ЗВО.

Часто значну кількість ЗВО і студентів пов'язують з низькою якістю самої вищої освіти. Побудована сфера вищої освіти, хоча й є результатом постсоціалістичних трансформацій, але, як і будь-яка бізнес-діяльність, сформувалася під впливом попиту на освіту відповідно до запитів споживачів на навчання. Крім того, кількість абітурієнтів, що зараховані до ЗВО, починаючи з 2010/11 н. р., перевищує кількість випускників шкіл. Це є наслідком того, що зростання попиту на навчання зумовило зростання пропозиції на ринку освітніх послуг.

Кількість ЗВО збільшилася з 149 у 1990 р. до 353 у 2009 р., з 2010 р. їх кількість поступово зменшується (*табл. 1*) через підвищення вимог до якості навчання, в тому числі й ускладнення процедури акредитації. Розвиток ринку освітніх послуг разом із коливаннями рівня зацікавленості та купівельної спроможності населення створюють попит на освіту. В Україні зниження кількості студентів на 10 000 населення відбувається не стільки через зниження кількості ЗВО, скільки через падіння чисельності населення внаслідок зниження народжуваності. Економічний спад став причиною зниження народжуваності в Україні з 1990 р., яка у 2001 р. досягла мінімуму (на 43 % менше, ніж у 1990 р.), що відобразилося на кількості потенційних абітурієнтів у 2018/19 н. р. У Польщі, як зазначає М. Квек, який займався питаннями розвитку вищої освіти, експансія системи вищої освіти (разом із кількістю вступників) зупинилася приблизно у 2005 р., й подальше скорочення з демографічних причин очікується щонайменше до 2025 р. [10]. Відновлення темпів народжуваності в Україні відбулося вже у 2002 р., і у 2019/20 н. р. прогнозується поживавлення попиту на навчання серед випускників шкіл, а у 2030 р. – на рівні 1994 р.

Таблиця 1

Динаміка кількості ЗВО та їх студентів в Україні у 2010–2018 рр.

Показник	Навчальний рік							
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Кількість студентів, тис. осіб	2 066.7	1 899.1	1 770.3	1 673.3	1 438.0	1 375.2	1 369.4	1 330.0
Кількість закладів, од.	330	326	316	309	277	288	287	289
Середня кількість студентів, що припадає на один заклад, тис. осіб	6.3	5.8	5.6	5.4	5.2	4.8	4.8	4.6
Кількість студентів у розрахунку на 10 000 населення	476	439	410	389	335	322	321	314
У % до 2010/11 н. р.	100	92.2	86.1	81.6	70.4	67.7	67.5	66.0

Джерело: розраховано авторами за [9].

З початку становлення української вищої освіти відкрито 126 приватних ЗВО. Державні ЗВО також почали приймати студентів на навчання на платній основі. Частка державних університетів, академій та інститутів у 2017–2018 рр. становила приблизно 74 %, проти 70 % у 2010–2011 рр. Кількість приватних ЗВО скоротилась за цей період на 26 %, а державних – на 10 %. У Польщі, для порівняння, державні ЗВО становлять лише 28 % [11], у Грузії – 24 % [12].

В Україні залишається незмінною цінність і значимість освіти для розвитку особистості: станом на 2018 р. приблизно 39 % становлять люди з повною середньою освітою (рис. 1). Частка населення з вищою освітою постійно зростає, але донині вона не досягла більшості і становить близько 24 %. І це також свідчить про те, що в Україні є потенціал нарощування кількості випускників ЗВО.

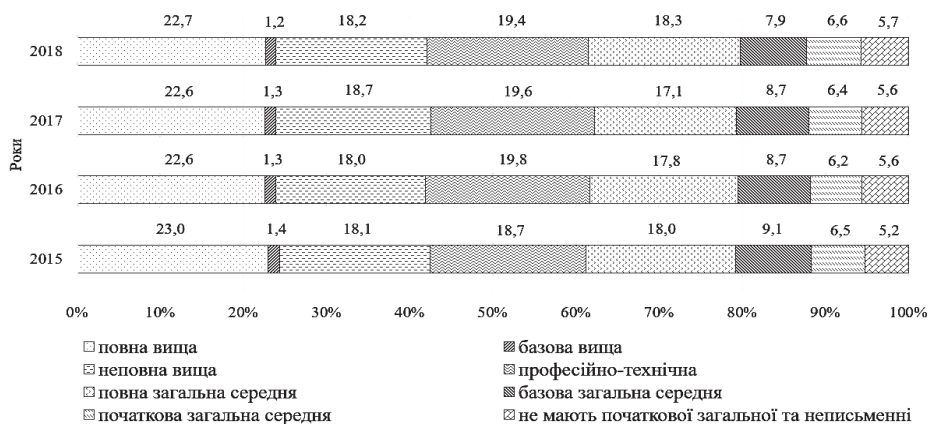


Рис. 1. Структура населення у віці від 6 років за рівнем освіти

Джерело: побудовано авторами за [13].

Так, для визначення обсягу бюджетних місць на бакалаврському рівні згідно з чинним законодавством повинна враховуватися кількість абітурієнтів з найвищими балами зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО). Найбільш популярні університети з високими рейтингами можуть таким чином отримати більше студентів. Кількість бюджетних замовлень на підготовку магістрів залежить від популярності магістерських програм ЗВО, кількості студентів-іноземців в університеті, наявності публікацій у виданнях, які індексуються у наукометричних базах, а також позицій університетів у вітчизняних та міжнародних рейтингах [14]. Усі ці зміни спрямовані на забезпечення чесної конкуренції і покликані зацікавити ЗВО до підвищення репутації свого закладу, що буде виявлятися, передусім, у підвищенні якості навчання та диференціації його різновидів.

В Україні немає особливих проблем з доступом до освіти, однак виникають питання щодо її якості та відповідності запитам ринку праці. Підтвердженням недостатності запиту на таку кількість фахівців з вищою освітою є результати дослідження [15], відповідно до яких

українці оцінюють якість вищої освіти на середньому рівні. Менше 15 % населення вважають українську освіту дійсно якісною, 58 % українців упевнені, що диплом про вищу освіту не сприяє пошуку хорошої роботи (рис. 2).

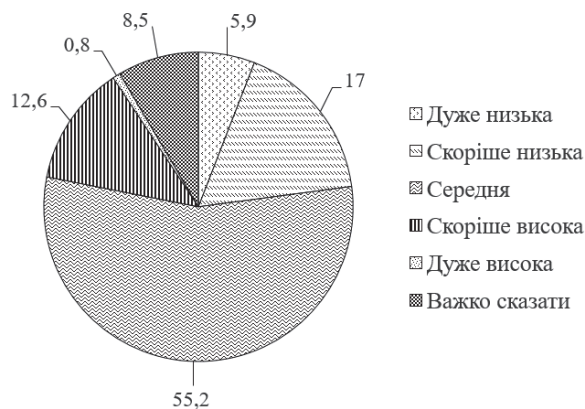


Рис. 2. Результати опитування про оцінку якості вищої освіти в Україні, % [15]

Якість вищої освіти насамперед повинна визначатись як відповідність змісту навчання до потреб майбутньої професії, що має враховувати сучасні вимоги ринку праці. Також важливими є питання мобільності студентів, налагодження співпраці з кращими світовими університетами та підтримка і стимулювання наукової діяльності у ЗВО. Розвиток цих напрямів дасть змогу реалізувати одне з головних завдань вищої освіти – забезпечення високого рівня професійної підготовки майбутніх фахівців та сприяння розкриттю можливостей для розвитку особистості.

Серед опитаних про основні якісні характеристики вищої освіти в Україні лише 35,2 % згодні з тим, що українська освіта дає якісну професійну підготовку, 36,4 % визначають, що це дає змогу реалізуватись, і лише 19,8 % опитаних вважають, що освіта надає можливість знайти хорошу роботу (рис. 3).

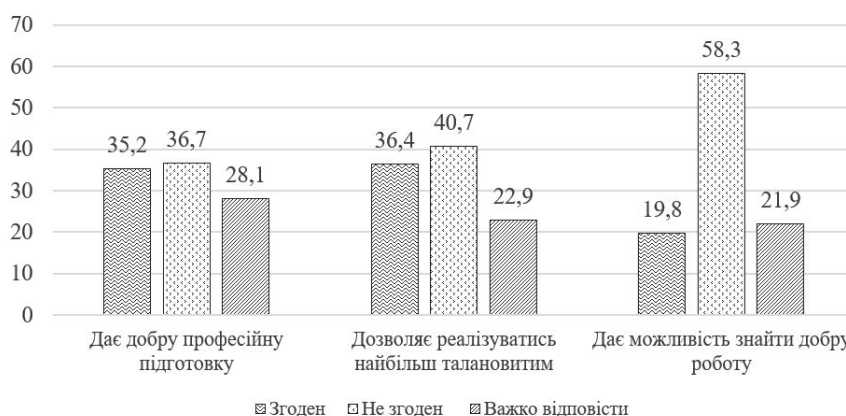


Рис. 3. Результати опитування про основні характеристики вищої освіти в Україні, % [9]

Наразі питання якості вищої освіти, як ніколи, стає актуальним. Згідно із ст. 1 Закону України "Про вищу освіту" якість останньої визначається як "рівень здобутих особою знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що відображає її компетентність відповідно до стандартів вищої освіти" [16]. Тобто "відповідальність" за якість покладено на *стандарти вищої освіти*, які за ст. 10 цього ж Закону тлумачаться як сукупність вимог до змісту та результатів освітньої діяльності ЗВО і наукових установ, що розробляються відповідно до Національної рамки кваліфікацій. Зазначені стандарти формуються згідно із п. 6 ст. 13 Закону Науково-методичною радою за участю Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, а також науково-методичними комісіями, до складу яких входять представники держави, роботодавців та їх об'єднань, ЗВО усіх форм власності, наукових та інших установ. Однією з принципів умов забезпечення підвищення якості освіти у процесі визначення стандартів обов'язково має бути реальний зв'язок кваліфікаційних запитів сучасного бізнес-середовища, а також контроль за формуванням зазначених компетенцій у випускників ЗВО. Такий контроль можна проводити у вигляді незалежного тестування наукової та професійної компетентності на рівні міжнародних стандартів. Стимулюючи до підвищення якості освіти функцію можуть виконувати незалежні моніторингові дослідження ВНЗ, а також максимально об'єктивні незалежні рейтинги українських університетів [17].

Про ефективність освітньої складової інноваційної інфраструктури свідчать складові Індексу глобальної конкурентоспроможності країни, за яким у 2017–2018 рр. Україна посіла 81 місце з 137 країн світу, що на чотири позиції вище, ніж у попередньому рейтингу 2016–2017 рр., але на 5 позицій нижче, ніж у 2014–2015 рр. [18]. Позиції України за цим Індексом за три останні роки показали, що, незважаючи на незначні покращання, у 2019 р. маємо все ще найгірші позиції за: оцінкою макроекономічного середовища (121 місце), ефективністю ринку товарів (101 місце), розвитком фінансового ринку (120 місце), оцінками інституцій (96 місце), відповідністю бізнесу сучасним вимогам (90 місце) [18].

Загалом Україна покращила свої позиції за 7 складовими з 12 досліджуваних. Найбільше втрачено за досліджуваний період (мінус 30 позицій) за складовою "Ефективність ринку праці". Погіршення цієї складової спостерігалось і в попередніх періодах, так, минулого року Україна погіршила свої позиції за показником "Ефективність ринку праці" на 13 пунктів. За досліджуваний період також погіршено позиції за складовими "Інновації" (мінус 7 позицій), "Вища освіта та професійна підготовка" (мінус 1 позиція) (*рис. 4*).

Основні рушійні сили в системі освіти при формуванні конкурентоспроможності України можна проаналізувати за даними *рис. 5*. У 2017–2018 рр. Україна погіршила свої позиції порівняно з 2014–2015 рр. по зарахуванню до закладів середньої і вищої освіти. За іншими показниками, що пов'язані з наукою та освітою, відбулось покращання позицій.

Незважаючи на погіршення, найкраще значення ми маємо за зарахуванням до ЗВО (16 місце), але це кількісний показник, який не відбиває якості освіти. Найбільш суттєве покращання відбулося за складовою доступ до інтернету у школах – на 23 позиції.

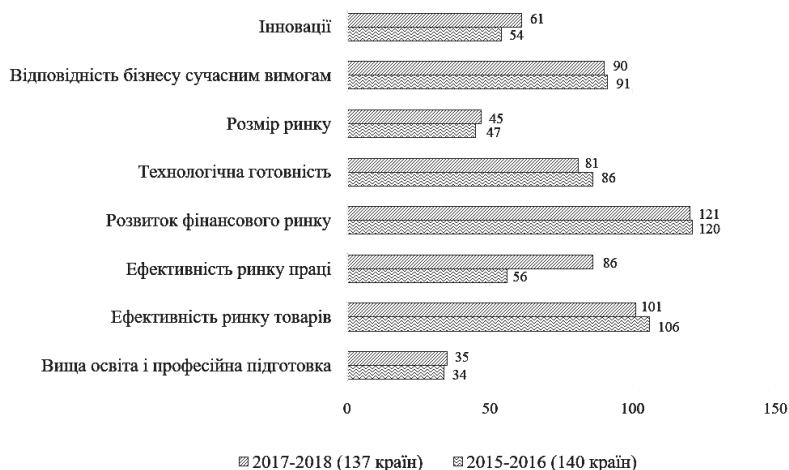


Рис. 4. Індекс глобальної конкурентоспроможності України за складовими "Підсилювачі продуктивності" й "Інновації та фактори вдосконалення" (місце у світі)

Джерело: побудовано авторами за [18].

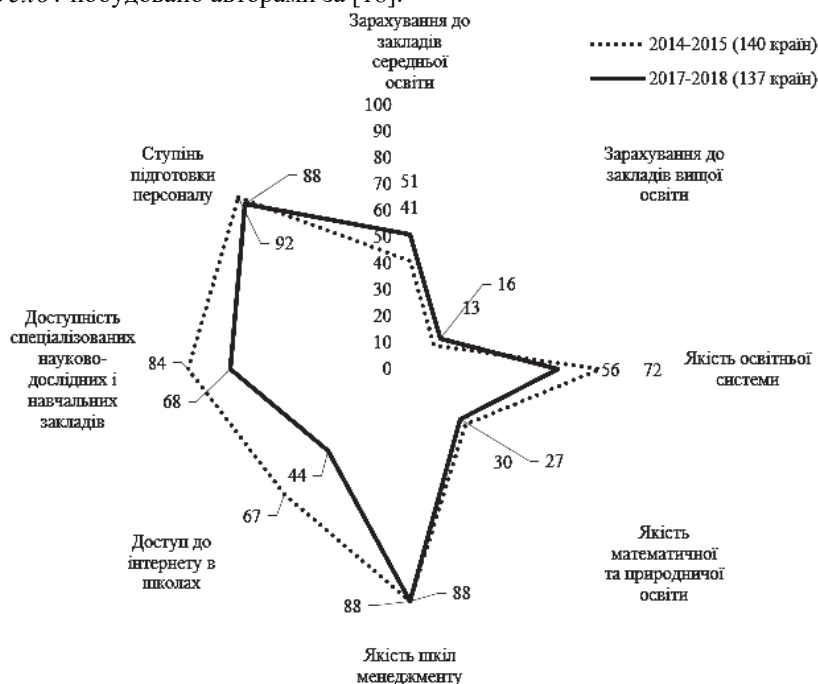


Рис. 5. Індекс глобальної конкурентоспроможності України за складовими, пов'язаними з наукою та освітою (місце у світі)

Джерело: побудовано авторами за [18].

Серед складових оцінки вищої освіти і професійної підготовки за досліджуваний період Україна покращила свої позиції: щодо якості освітньої системи – на 16 позицій; доступності спеціалізованих науково-дослідних і освітніх закладів – на 16; за показниками якості математичної та природничої освіти – на 3; за ступенем підготовки персоналу – на 4 позиції (див. *рис. 5*). Загалом за вищою освітою і професійною підготовкою Україна посіла 35 місце в рейтингу, і це на дві позиції нижче, ніж у попередньому році, але на п'ять позицій краще, ніж у 2014–2015 рр.

У [19] розглядається взаємозв'язок, який існує між індексом людського капіталу в країні і ВВП на душу населення. Зв'язок між цими параметрами досить щільний, що свідчить про те, що освіта є базисом для створення багатства країни, а правильно побудована стратегія розвитку освіти і професійного навчання може забезпечити країні добробут і стійкий розвиток.

Науково-освітні чинники є визначальними при розвитку будь-якого суспільства, саме вони забезпечують формування і розвиток національної інноваційної системи країни. Це особливо актуально в умовах Четвертої промислової революції, коли відбувається розвиток нових технологічних платформ, які об'єднують попит і пропозицію і ламають існуючі в економіці структури. Нині спостерігається стрімке зростання попиту на робітників високої кваліфікації і зниження потреби в низькокваліфікованих. У найближчому майбутньому, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, людина повинна буде вміти підлаштуватися до зміни ситуації і розвивати свої навички відповідно до прогресу, і в цьому вирішальну роль має відіграти освіта і наука.

Відповідно до нових викликів має змінюватись і підготовка фахівців з "Управління бізнесом". У науці представлено багато підходів до розвитку теорії менеджменту, вклад кожного з яких високо оцінюється [20]. Однак при повному розумінні корисності кожного з них залишаються питання щодо можливості їх застосування в практичній діяльності організації та очікуваного ефекту.

На Світовому економічному форумі у Давосі у 2016 р. визначено найбільш затребувані якості менеджера до 2020 р., а саме: вміння бачити і вирішувати проблеми комплексно, креативність, здатність працювати в команді, емоційний інтелект і критичне мислення [21]. Уже кілька років на вищому рівні обговорюється і підтримується ідея важливості розвитку у сучасних керівників *Soft Skills* (м'яких навичок), що відповідають за управління, лідерство, комунікацію. Грамотний топ-менеджер у змозі управляти командою, передавши функції з основної діяльності професіоналам з *Hard Skills*. Дослідники Стенфордського і Гарвардського університетів підкреслюють: формула професійного успіху топ-менеджера – це 75–85 % *Soft Skills* і тільки 25–15 % *Hard Skills* [21].

Індустрія 4.0 як інтеграція інформаційних систем і комунікаційних технологій на виробничих підприємствах неминуче приведе до виникнення нових підходів до організації та ведення бізнесу, що потребуватиме від компаній трансформації своєї організаційної структури та

культури всередині підприємства. Це передбачає перехід на повністю автоматизоване цифрове виробництво, кероване інтелектуальними системами в режимі реального часу в постійній взаємодії із зовнішнім середовищем, що виходить за межі одного підприємства, з перспективою об'єднання в глобальну промислову мережу речей і послуг. Цифровізація вплине на всі сфери діяльності людини і значною мірою змінить її робоче місце. Дослідження *Digital Transformation Index* за участю 4 600 керівників вищої ланки з більш ніж 40 країн показало, що країни, які розвиваються, мають найвищий рівень цифровий зрілості, зокрема Індія, Бразилія і Таїланд [22]. Результати цього ж дослідження показали, що 78 % респондентів вважають, що їх організації повинні більшою мірою бути охоплені цифровою трансформацією; 51 % – що в найближчі п'ять років їх компанія зіткнеться з труднощами щодо задоволення мінливих потреб замовників; 91 % стикаються з різними перешкодами на шляху до цифрової трансформації, головними з яких є питання безпеки і конфіденційності даних, нестача ресурсів та бюджету, відсутність необхідних знань і навичок у персоналу [22].

Вплив "цифрової революції" на всі галузі і сфери життя та динамічні зміни бізнес-середовища вимагають від сучасного управлінця активного розвитку не тільки професійних компетенцій. В описі функціонала і вимог до кандидата роботодавця приділяє 65–75 % уваги глибоким розумінням управлінця проблем галузі, *Hard Skills* (вища профільна освіта, релевантний досвід на посаді від 5 років, організація виробничих і бізнес-процесів, продажі, бюджетування, розвиток конкретного бізнесу, економічні, юридичні, галузеві компетенції тощо), і тільки 35–25 % – *Soft Skills* (комунікабельність, активність, вміння оперативно приймати рішення, командоутворення, цілеспрямованість, стратегічне мислення, відповідальність, стресостійкість, здатність до аналізу тощо) [21]. Тому завданням кафедри менеджменту КНТЕУ є формування у майбутнього фахівця з управління бізнесом релевантних сучасному ринку праці навичок у найбільш оптимальному співвідношенні *Hard* і *Soft Skills*.

У 2015 р. 45 % населення ЄС мали недостатній рівень цифрових навичок, 21 % не мали таких взагалі, так як вони не користувалися інтернетом. Наразі близько 40 % офісних працівників, які щодня використовують програмне забезпечення, роблять це неефективно [23]. Тож важливою є потреба у визначенні необхідних компетенцій і навичок в управлінні бізнесом.

За результатами особливостей тих змін, які прогнозуються у майбутньому, виділено кілька трендів розвитку ключових управлінських компетенцій [24]:

- впровадження нових технологій вимагає від співробітників навичок під час роботи з нововведеннями, як мінімум з точки зору ефективного користувача;
- широке впровадження автоматизації дає змогу приділяти більше уваги унікальним людським навичкам (творчість, емпатія), поки що недоступним для комп'ютера;

- автоматизація скоротить роботу з даними, проте більш складні завдання їх інтерпретації та прийняття обґрунтованих рішень, як і раніше, будуть виконувати співробітники;
- зміна підходів до організації робочого процесу сприятиме підвищенню цінності навичок роботи в горизонтальній структурі.

Науково-технічний прогрес, в рамках якого відбувається повсюдна цифровізація і впроваджуються найрізноманітніші новітні технології, беззаперечно зумовлює зміну виробництва, бізнес-процесів і суспільства. Згідно з цими змінами проведено еволюційний аналіз трансформації змісту спеціальності "Управління бізнесом" відповідно до трендів минулого, сучасного і майбутнього розвитку менеджменту (табл. 2).

Нинішній студент розглядається як основний замовник і споживач освітніх послуг ЗВО. Цей підхід до навчання отримав назву "студентоцентризм". Студенту при цьому належить значна роль у забезпеченні якості вищої освіти. Саме студент повинен ставити вимоги перед ЗВО щодо можливостей навчання, що в подальшому має забезпечити йому особистісний розвиток. Це виявляється в: участі студентів у формуванні освітніх програм; виборі дисциплін; інклюзивності; гнучких навчальних траєкторіях; застосуванні різних способів подання матеріалу, де це доречно; гнучкому використанні різноманітних педагогічних методів; регулярному оцінюванні та коригуванні способів подання матеріалу та педагогічних методів; заохоченні в студента почуття незалежності водночас із забезпеченням належного наставництва і підтримки з боку викладача; розвитку взаємоповаги у стосунках студента і викладача; наявності належних процедур реагування на студентські скарги.

Профіль програми спеціалізації "Управління бізнесом" щорічно оновлюється з урахуванням вимог сучасного бізнесу і за його безпосередньою участю. Ми отримуємо безцінний досвід від стейкхолдерів освітніх послуг університету у вигляді профілів компетентностей спеціалістів з управління бізнесу реальних компаній, які трансформуються у профілі компетентностей підготовки фахівців з "Управління бізнесом" в університеті. Їх оновлення також відбувається щорічно, і саме це забезпечує їх актуальність і адаптованість до реалій сучасного бізнесу. Розвиток компетенцій не відбувається ізольовано одна від одної, бо це не дасть належного ефекту. У міру просування по кар'єрних сходах змінюється пропорція компетенцій, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Важливою частиною підготовки фахівця з "Управління бізнесом" є формування у студентів здатності до працевлаштування та подальшого навчання. За умов набуття відповідного досвіду випускник може адаптуватися до таких напрямів суміжної професійної діяльності: економічна, маркетингова, зовнішньоекономічна, освітня, науково-дослідницька.

Майбутні спеціалісти з "Управління бізнесом" у процесі навчання отримують теоретичні та практичні знання і навички, які спрямовані не тільки на поліпшення планування, організації, впровадження та контролю ділової та економічної діяльності, але й на розширення цих функцій,

Таблиця 2

Еволюція поглядів на управління бізнесом у процесі трансформації менеджменту

<i>Минулий:</i> етапи „наукове управління підприємством; „адміністративно-бюрократичний підхід“; „рух за гуманні стосунки“	<i>Сучасний:</i> вимоги ринку праці	<i>Майбутній:</i> вимоги Четвертої промислової революції до управління бізнесом
Результат промислової революції		
<i>Перший:</i> перехід від ручної праці до машинного, або від аграрного виробництва до промислового за рахунок інновацій <i>Другої:</i> наукові досягнення в організації поточного виробництва і поточних ліній, прогнозування технологічного процесу	<i>Третью:</i> переваги продукування й використання знань, розвиток інноваційної діяльності	<i>Четвертої:</i> ефективна взаємодія з клієнтами; оптимізація операційних процесів і зміна бізнес-моделей за рахунок використання кіберфізичних систем; розвиток цифрової економіки, ринку праці і інших сфер; поширення інноваційного підприємництва
Зміни у бізнесі		
Удосконалення виробничих процесів та операцій; розвиток людських стосунків (визнання людини пріоритетним фактором виробничо-господарської діяльності); активне застосування кількісних (економіко-математичних) методів як важливих напрямів формалізації методів менеджменту і трансформації їх в управлінські рішення; заміна локальних господарських систем національними	Враховання непередбачених змін зовнішнього середовища; максимальне використання творчого потенціалу особи; система управління, орієнтована на ринок і споживача; поширення обчислювальної техніки, проникнення в життя Інтернету; масове застосування персональних портативних комунікаційних пристроїв; перехід від національних господарських систем до глобальної економіки	Розвиток інформаційних та комп'ютерних технологій, які об'єднують віртуальний (цифровий) світ з фізичним. Знання стають основою прогресу і джерелом багатства. Масштабна автоматизація, можливості машинної взаємодії без втручання людини на всіх рівнях – від простого виробництва до прийняття управлінських рішень. Зміна структури ринку праці: падіння зайнятості компенсується зростанням пошуку на інженерній, комп'ютерній спеціальності
Особливості системи управління		
Відділення менеджменту від виконання робіт; багатокрокова ієрархія управління; вузький функціональний розподіл праці; бюджетування інвестицій; маркетинг; бюрократизація; функціональні бар'єри; бухгалтерський підхід до управління; прагнення виразити результати діяльності винятково в численних кількісних показниках; ігнорування всього нетипового, особливо запитів клієнтів; розподіл ресурсів; контроль і відповідальність	Системний і ситуаційний підходи в управлінні; постійне оновлення організації відповідно до конкретної ситуації; орієнтація на інновації, інтеграцію, інтернаціоналізацію; визнання соціальної відповідальності перед людиною і суспільством; участь працівників у процесі прийняття управлінських рішень; формування організаційної культури; прогнозування можливості кар'єри та просування за службовою ієрархією; захист наскладу середовища, безпека	Цифрова управлінська трансформація, спрямована на швидке надання максімально кастомізованих товарів/ послуг клієнтам, які можуть до нас більше і не прийти; споживачі не чекають; клієнт готовий платити тільки за вирішення його індивідуальної потреби; клієнти не хочуть зв'язувати себе зобов'язаннями "ловальності до постачальника" (рішення про купівлю приймається споживачами кожен раз ситуативно); збільшення пропозиції і легкої доступності інформації про товари і ціни
Ключові управлінські компетенції		
<i>Застають організаційні</i> моделі компетенцій, які важливі для всіх співробітників, незалежно від посади або рівня (наприклад, залучення, розвиток співробітників, орієнтація на результат, відповідальність тощо). <i>Функціональні</i> компетенції, які застосовуються до однієї бізнес-функції (наприклад, фінансів) або напрямку діяльності	Рольові моделі компетенцій, характерні для ролі або рівня організації (наприклад, лідерство, самоменеджмент, рішення проблем, планування та організація, навчання, ініціативність, відповідальність, навички перетворів). Ці моделі створені для диференціації поведінкових очікувань і вимог на різних рівнях	Технічні навички (наприклад, програмування або експлуатація та контроль обладнання) будуть доповнені сильними соціальними навичками (переконаючи, емоційний інтелект і навчання інших). Базове володіння цифровими технологіями, нестандартні аналітичні навички, пов'язані з творчістю, вирішенням проблем, спілкуванням, командною роботою і підприємництвом, розумові навички (збір та організація інформації, інноваційність та креативність), адаптивність, емоційний інтелект

Джерело: авторська розробка.

збагачення їх змісту та виникнення нових функцій, що пов'язано з ускладненням середовища управління, необхідністю максимального використання всіх внутрішніх резервів, зростанням впливу управлінців на кінцеві результати, необхідністю зростання інтелектуального рівня керівництва та кваліфікації менеджерів. Оскільки діяльність людини в будь-якій сфері стає дедалі більш складною, то потреба в організаційних і управлінських навичках набуває актуальності. Таким чином, випускники за спеціальністю "Управління бізнесом" відіграють важливу роль у центрі практично всієї економічної та соціальної діяльності, як у ринкових, так і позаринкових секторах, незалежно від стану розвитку країни.

Усе зазначене дало змогу провести *SWOT*-аналіз спеціальності "Управління бізнесом" кафедри менеджменту в КНТЕУ і визначити для спеціальності зовнішні та внутрішні чинники конкурентної підготовки такого фахівця (табл. 3).

Таблиця 3

Зовнішні та внутрішні чинники конкурентної підготовки фахівця з "Управління бізнесом" у КНТЕУ

Зовнішні	
Можливості	Загрози
Сучасна політика щодо забезпечення якості КНТЕУ. Міжнародна стандартизація освітнього процесу КНТЕУ. Високий рівень нормативно-правового забезпечення якості вищої освіти на рівні університету. Професійний підхід до розроблення і затвердження програм із залученням представників бізнесу. Студентоцентроване навчання, викладання та оцінювання. Значна кількість міжнародних проєктів і проєктів міжнародної мобільності студентів. Сучасні навчальні ресурси і підтримка студентів. Розвиток інформаційного менеджменту КНТЕУ. Потужний і розвинутий сайт. Доступ до публічної інформації в мережі Інтернет. Розвиток академічної культури доброчесності. Взаємодія університету із роботодавцями. Моніторинг якості освіти на постійній основі (зовнішній і внутрішній)	Високий рівень, у тому числі недоброчесної, конкуренції на ринку освітніх послуг за всіма формами навчання: бакалавр, магістр, доктор філософії, MBA, сертифікатні програми, тренінги тощо. Недостатньо високий рівень зацікавленості роботодавців у програмах стажувань і практики студентів. Недостатньо сформоване уявлення роботодавців як основних стейкхолдерів освітніх послуг університету. Правові складності організації дуальної освіти на місцях можливого працевлаштування студентів. Зміни державного законодавства про освіту, наявність державного регулювання. Перегляд вимог і умов про забезпечення якості вищої освіти
Внутрішні	
Переваги	Недоліки
Потужний викладацький персонал. Спрямованість на досягнення і визнання студентів. Атестація студентів відповідно до норм і регламентів затвердженого положення про оцінювання КНТЕУ. Постійне оновлення навчальних планів відповідно з викликами бізнесу. Поточний моніторинг і періодичний перегляд програм. Розвиток студентської науки, участь студентів в олімпіадах, конкурсах науково-дослідних робіт. Постійний на кафедрі клуб "Менеджер". Використання сучасних інтерактивних методів викладання (кейси, ділові ігри, виїзні заняття на підприємствах тощо). Запрошення представників бізнесу для викладання по всіх дисциплінах. Використання дистанційного ресурсу в освітньому процесі (лекції, семінари, практичні, тести тощо). Взаємодія кафедри із роботодавцями	Високий рівень конкуренції всередині університету між економічними спеціальностями. Слабка мотивація залучення студентів у науково-дослідну роботу кафедри. Недостатньо високий рівень інформаційної грамотності студентів після закінчення школи. Прагнення студента працювати під час навчання знижує його мотивацію до підвищення якості отриманих знань. Низький рівень мотивації студентів виконувати самостійні завдання протягом навчання через відсутність ліміту у вигляді допуску до екзамену. Можливість інформаційних перешкод при роботі з дистанційними курсами

Джерело: розроблено авторами.

Програма з "Управління бізнесом" орієнтована не на одну конкретну бізнес-функцію, а передбачає поєднання їх комплексу, що дасть змогу дійти головної цілі управління – вміння досягати поставлених цілей, скеровуючи працю й інтелект працівників, створюючи мотивацію поведінки всіх учасників процесу. Ця освітня програма містить усі аспекти, необхідні для управління бізнесом: *інституційний* (хто ким управляє); *функціональний* (як здійснюється управління і як воно впливає на підлеглих); *методологічний* (яким способом здійснюється управління). Вивчення всіх трьох аспектів управління супроводжується значною кількістю сучасних інструментів аналізу, оцінювання й атестації. Така комплексність робить цю програму універсальною і гнучкою до швидкозмінних умов ринку.

Висновки. Формування конкурентоспроможної економіки в сучасних умовах залежить від ефективного функціонування в межах єдиної системи кожної складової освіти. Стан розвитку вищої освіти України є наслідком історично обумовленої еволюції її розвитку і неефективного регулювання цієї сфери державою. Серед сформованих трендів у сфері вищої освіти можна визначити: скорочення чисельності абітурієнтів до ЗВО, що є наслідком демографічних коливань; недостатній рівень якості компетенцій, отриманих випускниками ЗВО, на фоні необґрунтовано великої кількості освітніх закладів. Важливо сьогодні не підлаштовувати освіту під складні економічні умови, а працювати на випередження запиту ринку праці і здійснювати постійне оновлення рівня компетенцій відповідно до розвитку суспільства. А для цього потрібна вчасна ідентифікація необхідних компетенцій для формування висококваліфікованого сучасного управлінця.

Проведений аналіз характеристик системи вищої освіти та науки України, а також їх динаміки, не дає змоги отримати вичерпну інформацію щодо всієї сукупності чинників впливу на їх поточний стан та перспективи розвитку. Вимагають подальшого дослідження питання стимулювання та пошуку шляхів підвищення якості спеціалістів з управління бізнесом у контексті постійної адаптації до рівнів зрілості окремих галузей і підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мазаракі А. А., Сівова Т. Ю. Міжнародні економічні відносини в умовах глобалізації. *Тези доповіді*. Механізми та стратегії розвитку господарюючих суб'єктів в умовах інтеграційних процесів: матеріали науково-практичної INTERNET-конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю (м. Харків – Пшеворськ, 19 лютого 2019 р.). Національний аерокосмічний університет імені М. С. Жуковського "Харківський авіаційний інститут", Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza w Przeworsku. Przeworsk: WSSG, 2019. С.200-201.
2. 7 особенностей эффективных цифровых преобразований. URL: <https://www.cio.ru/articles/061217-Printsipy-vysokoeffektivnoy-tsifrovoy-transformatsii>

3. Рашкевич Ю. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2014. 168 с.
4. Gaievska L., Naumenko R., Fedulova I. Scientific and educational leadership factors and the competitiveness of Ukraine. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2018. Vol. 217, pp. 222-230.
5. Кучеренко С. Ю. Сучасний стан, тенденції та проблеми розвитку освіти в Україні. *Економічний вісник університету*. 2018. № 36/1. С. 51-59.
6. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 27. С.13-17.
7. Сафранов Т. А., Владимірова О. Г., Чугай А. В. Система внутрішнього забезпечення якості на основі європейських стандартів: навчально-методичний посібник. Одеса: НУ "ОМА", 2017. 66 с.
8. Ящук Т. А. Система вищої освіти в Україні та її фінансування. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С.784-787.
9. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Kwiek, M. (2013). From system expansion to system contraction: Access to higher education in Poland. In: *Comparative Education Review*, 57 (3), p. 553-576.
11. Польсько-українські академічні стосунки. URL: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/polsko-ukrainski-akademichni-stosunki>.
12. National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>.
13. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження домогосподарств України). *Статистичний збірник*. Київ: Державний комітет статистики, 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Чотири міфи про українську вищу освіту. URL: <https://commons.com.ua/uk/chotiri-mifi-pro-ukrayinsku-vishu-osvitu>.
15. Вища освіта в умовах реформи: зміни громадської думки. Фонд "Демократичні ініціативи" ім. Ілька Кучерива. URL: <http://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki>.
16. Закон України "Про вищу освіту". URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
17. Аналітичний звіт про віртуальний "круглий стіл" на тему "Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти: крок уперед чи нова ширма старої системи?" URL: <http://education-ua.org>.
18. Competitiveness Rankings. World Economic Forum. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings>.
19. Про схвалення Стратегії розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT2490.html.
20. Бай С. І., Клименюк М. М., Безус А. М. До питання вибору напрямку розвитку теорії менеджменту. *Економіка та держава*. 2017. № 5. С.10-13.
21. Компетенції топ-менеджера в 2018 году: Hard Skills или Soft Skills? URL: <https://hr-portal.ru/blog/kompetencii-top-menedzhera-v-2018-godu-hard-skills-ili-soft-skills>.
22. Серьезное отставание в цифровой трансформации – мировая практика. URL: <http://privod.news/EN/news/dlya-spetsialistov/tsifrovizatsiya/sereznoe-otstavanie-v-tsifrovoy-transformatsii-mirovaya-praktika>.

23. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution (2016). World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf.
24. Кондратюк Т. В. Четвертая промышленная революция: какие компетенции необходимы сотрудникам. *Стратегические решения & Риск-менеджмент*. 2018. № 3(108). С. 66-80.

Стаття надійшла до редакції 26.06.2019.

Fedulova I., Bezus A. Trends of training specialists in "Business management".

Background. *The objective of higher education is to develop competencies for business management professionals for the production of progressive ideas and innovations in line with the contemporary challenges of the labor market, business development and the Fourth industrial revolution.*

Analysis of recent research and publications. *The problems of becoming an education, that meets the best world standards, are actively discussing in scientific publications. However, the issues of continuous adaptation of modern competencies in business management to changes in the development of society remain out of focus.*

The aim of the article is to carry out an evolutionary analysis of the content development of competencies of a specialist in "Business Management", taking into account the current state of development of science, society and education.

Materials and methods. *A wide range of general scientific and specific methods of economic research is used in the work, including generalization, statistical analysis, comparison and systematization, evolutionary and individual elements of strategic analysis.*

Results. *In Ukraine, the value and importance of education for personal development remains unchanged. Rapid changes in the economy, business and management influence dramatic changes in the training of specialists in "Business Management". Industry 4.0, as the integration of information systems and communication technologies in manufacturing enterprises, inevitably leads to new approaches to doing business and requires companies to transform their organizational structure and culture within the enterprise. Scientific and technological progress, in which widespread digitization is taking place and the introduction of a variety of newest technologies is driving change in production, business processes and society. In accordance with these changes, an evolutionary analysis of the transformation of the content of the specialty "Business Management" in accordance with the trends of past and present management development is conducted.*

Conclusion. *It is important today not to adjust education to the current state of the economy, but to work ahead of the demand of the labor market and to carry out constant updating of the level of competencies in accordance with the development of society. This requires timely identification of the necessary competencies to form a highly qualified, modern manager.*

Keywords: specialty, educational processes, business management, education system, competencies, digitization.

REFERENCES

1. Mazaraki, A. A., & Sivova, T. Ju. (2019). Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny v umovah globalizacii' [International economic relations in the conditions of globalization]. *Tezy dopovidi – Abstracts of Papers. Mehanizmy ta strategii' rozvytku gospodarjujuchyh sub'ektiv v umovah integracijnyh procesiv* [Mechanisms and strategies for the development of economic entities in the context of integration processes]: materials of a scientific and practical INTERNET conference of students and young scientists with international participation (m. Harkiv – Pshevors'k, 19 ljutogo 2019 r.). Nacional'nyj aerokosmichnyj universytet imeni M. Je. Zhukovs'kogo "Harkivs'kyj aviacijnyj instytut", Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza w Przeworsku. Przeworsk: WSSG [in Ukrainian].

2. 7 osobennostej jeffektivnyh cifrovih preobrazovanij [7 features of efficient digital conversions]. *www.cio.ru*. Retrieved from <https://www.cio.ru/articles/061217-Printsipty-vyskoeffektivnoy-tsifrovoy-transformatsii> [in Russian].
3. Rashkevych, Ju. (2014). *Bolons'kyj proces ta nova paradygma vyshhoi' osvity [The Bologna process and the new higher education paradigm]*. M-vo osvity i nauky Ukrainy, Nac. un-t "L'viv. politehnika". L'viv: Vyd-vo L'viv. politehniky [in Ukrainian].
4. Gaievskaya, L., Naumenko, R., & Fedulova, I. (2018). Scientific and educational leadership factors and the competitiveness of Ukraine. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. (Vol. 217). (pp. 222-230) [in English].
5. Kucherenko, S. Ju. (2018). Suchasnyj stan, tendencii' ta problemy rozvytku osvity v Ukraini [Current status, trends and problems of education development in Ukraine]. *Ekonomichnyj visnyk universytetu – University economic bulletin*, 36/1, 51-59 [in Ukrainian].
6. Zhukovska, V. M. (2017). Cyfrovi tehnologii' v upravlinni personalom: sutnist', tendencii', rozvytok [Digital technologies in personnel management: nature, trends, development]. *Visnyk Mizhnarodnogo humanitarnogo universytetu – Bulletin of the International Humanities University*. (Vol. 27). (pp.13-17) [in Ukrainian].
7. Safranov, T. A., Vladymyrova, O. G., & Chugaj, A. V. (2017). *Systema vnutrishn'ogo zabezpechennja yakosti na osnovi jevropejs'kyh standartiv [Internal quality assurance system based on European standards]*. Odesa: NU "OMA" [in Ukrainian].
8. Jashhuk, T. A. (2017). Systema vyshhoi' osvity v Ukraini ta i'i' finansuvannja [The higher education system in Ukraine and its financing]. *Global'ni ta nacional'ni problemy ekonomiky – Global and national problems of economy*. (Vol. 17). (pp.784-787) [in Ukrainian].
9. Osnovni pokaznyky dijalnosti vyshhyh navchal'nyh zakladiv Ukrainy [Main indicators of activity of higher educational establishments of Ukraine]. *Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy – State Statistics Committee of Ukraine*. *www.ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
10. Kwiek, M. (2013). From system expansion to system contraction: Access to higher education in Poland. *Comparative Education Review*, 57 (3), 553-576 [in English].
11. Pol's'ko-ukrai'ns'ki akademichni stosunky [Polish-Ukrainian academic relations]. *www.cedos.org.ua*. Retrieved from <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/polsko-ukrainski-akademichni-stosunky> [in Ukrainian].
12. National Statistics Office of Georgia. *www.geostat.ge*. Retrieved from <http://www.geostat.ge> [in English].
13. Vytraty i resursy domogospodarstv Ukrainy u 2018 roci (za danymy vybirkovogo obstezhennja domogospodarstv Ukrainy) [Costs and resources of households in Ukraine in 2018 (according to a sample survey of households in Ukraine)]. *Statystychnyj zbirnyk – Statistical collection*. Kyi'v: Derzhavnyj komitet statystyky. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
14. Chotyry mify pro ukrai'ns'ku vyshhu osvitu [Four myths about Ukrainian higher education]. *commons.com.ua*. Retrieved from <https://commons.com.ua/uk/chotiri-mifi-pro-ukrayinsku-vishu-osvitu> [in Ukrainian].
15. Vyshha osvita v umovah reformy: zminy gromads'koi' dumky. Fond "Demokratychni iniciatyvy" im. Il'ka Kucheryva [Higher education under reform: changing public opinion. Ilko Kucheriv "Democratic Initiatives" Foundation.]. *dif.org.ua*. Retrieved from <http://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki> [in Ukrainian].
16. Zakon Ukrainy "Pro vyshhu osvitu" [Law of Ukraine "On Higher Education"]. *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
17. Analitychnyj zvit pro virtual'nyj "kruglyj stil" na temu "Nacional'ne agentstvo iz zabezpechennja yakosti vyshhoi' osvity: krok upered chy nova shyrma staroi' systemy?" [Analytical report on a virtual "round table" on the theme "National agency for quality assurance in higher education: a step forward or a new screen for the old system?"]. *education-ua.org*. Retrieved from <http://education-ua.org> [in Ukrainian].

18. Competitiveness Rankings. World Economic Forum. *reports.weforum.org*. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings> [in English].
19. Pro shvalennja Strategii' rozvytku vysokotehnologichnyh galuzej do 2025 roku ta zatverdzhennja planu zahodiv shhodo i'i' realizacii' [On approval of the Strategy for the development of high-tech industries until 2025 and approval of the plan of measures for its implementation]. *search.ligazakon.ua*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT2490.html [in Ukrainian].
20. Baj, S. I., Klymenjuk, M. M., & Bezus, A. M. (2017). Do pytannja vyboru naprjamu rozvytku teorii' menedzhmentu [On the choice of direction of management theory development]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, 5, 10-13 [in Ukrainian].
21. Kompetencyy top-menedzhera v 2018 godu: Hard Skills yly Soft Skills? [Top manager competencies in 2018: Hard Skills или Soft Skills?]. Retrieved from <https://hr-portal.ru/blog/kompetencii-top-menedzhera-v-2018-godu-hard-skills-ili-soft-skills> [in Russian].
22. Ser'eznoe otstavanie v cifrovoj transformacii – mirovaja praktika [Serious lag in digital transformation – world practice]. *privod.news*. Retrieved from <http://privod.news/EN/news/dlya-spetsialistov/tsifrovizatsiya/sereznoe-otstavanie-v-tsifrovoy-transformatsii-mirovaya-praktika> [in Russian].
23. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution (2016). World Economic Forum. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf [in English].
24. Kondratjuk, T. V. (2018). Chetvertaja promyshlennaja revoljucija: kakie kompetencii neobhodimy sotrudnikam [The fourth industrial revolution: what competencies are needed for employees]. *Strategicheskie reshenija & Risk-menedzhment – Strategic decisions & risk-management*, 3(108),66-80 [in Russian].