

КОМПЕТЕНТНІСНА МОДЕЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІЙ» ВИПУСКНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розкрито теоретично обґрунтовану компетентнісну модель менеджмента організацій. Зміст компетенцій у структурі моделі випускника визначено у відповідності з положеннями компетентнісного підходу та кваліфікаційними характеристиками.

Ключові слова: *компетенція, компетентнісний підхід, модель спеціаліста, професійна підготовка, професійна компетентність.*

В статье раскрыта теоретически обоснованная компетентностная модель менеджмента организаций. Содержание компетенций в структуре модели выпускника определено в соответствии с положениями компетентностного подхода и квалификационными характеристиками.

Ключевые слова: *компетенция, компетентностный подход, модель специалиста, профессиональная подготовка, профессиональная компетентность.*

The article describes a theoretical competence model for university graduate specialized in «Management organizations».The structure and contents of competences in a graduate's model structure are defined according to the points of the competence approach, qualification characteristics.

Key words: *competency, competence approach, model of specialist, professional training, professional competence.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку суспільства необхідні компетентні спеціалісти, які мають не тільки професійні знання, уміння та навички, але й можуть приймати відповідальні рішення в ситуаціях вибору, схильні до співробітництва, вирізняються мобільністю, конструктивністю, здатністю до адаптації, умінням реалізувати свій творчий потенціал. Жан Делор у доповіді міжнародної комісії з освіти для ХХІ століття сформулював суть моделі сучасної освіченої людини в термінах, на яких ґрунтується освіта – навчатися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, навчитися бути [1].

Модель спеціаліста описує основні вимоги до спеціалістів, тенденції їх використання, сфери застосування тощо. З іншого боку, модель спеціаліста – це ніби еталон, ідеал спеціаліста, який повинен бути підготовлений у вищому

навчальному закладі і який відповідає сучасним вимогам суспільства. Основні вимоги до спеціалістів відображені в освітньо-кваліфікаційних характеристиках фахівців певного напрямку підготовки. Саме на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик створюється модель підготовки спеціаліста у вигляді освітньо-професійної програми, в якій відбито не тільки перелік навчальних предметів, але й результати опанування програми у вигляді знань, умінь, навичок.

На нашу думку, модель спеціаліста можна розглядати як соціальне замовлення, і як результат професійної освіти.

Згідно наукових публікації [2 с. 13; 8 с. 12; 9 с. 24] можна струджувати, що в останній час намітилася тенденція до переходу від кваліфікаційної моделі спеціаліста-випускника до компетентнісної, де цілі освіти пов'язуються не лише з виконанням конкретних фахових функцій, але й також з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу. Необхідність переходу до компетентнісної моделі спричинена зміною освітньої парадигми з принципу адаптивності на принцип компетентності випускників. Ю.Г. Татур необхідність переходу до компетентнісної моделі спеціаліста обґрунтовується наступними обставинами: формування узагальненої моделі якості, абстрагованої від конкретних дисциплін і об'єктів праці, дозволяє говорити про більш широке можливе поле діяльності, що важливо для підвищення мобільності молодих спеціалістів на ринку праці; модель випускника, основана на компетентнісному підході, буде мати значно меншу кількість її складових елементів, ніж при її характеристиці через знання, уміння і навички; використання компетентнісного підходу для опису результатів освітнього процесу сприятиме створенню єдиного ринку трудових ресурсів, розширить можливості працевлаштування молодих спеціалістів-випускників; при переході до нової моделі випускника повинні бути використані раніше створені моделі і досить чітко виділені взаємозв'язки між старими і новими моделями [10].

Отже, компетентнісний підхід до процесу навчання зумовлює необхідність у побудові компетентнісної моделі випускника вищого навчального закладу, зокрема спеціаліста з напрямку підготовки «менеджмент організацій».

Аналіз актуальних досліджень. На основі проведеного аналізу проблеми розробки моделі спеціаліста з метою удосконалення їх підготовки можна стверджувати, що у науковій літературі широко представлені два види моделей: модель діяльності спеціаліста і модель його підготовки [3 с. 93; 5 с. 14; 6 с. 37;

с.107]. Перша модель орієнтована на вивчення сфери діяльності випускників даного профілю, на основі опису умов їх праці, необхідних знань, умінь, навичок і якостей особистості. Модель діяльності дає відповідь на питання про те, що необхідно спеціалісту для його успішного функціонування. Модель підготовки спеціаліста – це опис педагогічної діяльності щодо формування професіоналізму спеціаліста. Модель підготовки спеціаліста включає в себе не тільки схему навчального плану і програму, але також і сукупність навчальних завдань і способів їх розв'язання [4].

Компетентнісна модель спеціаліста-випускника представлена як опис того, яким набором компетенцій повинен володіти випускник вищого навчального закладу, до виконання яких професійних функцій він повинен бути підготовлений і якою повинна бути ступінь його підготовленості. У наукових публікаціях відображені різні компетентнісні моделі спеціалістів. І.О. Зимня подає у вигляді ідеалізованої моделі цілісну соціально-професійну компетентність, яка включає чотири блоки: базовий – у відповідності з яким випускник вищого навчального закладу повинен характеризуватися як мінімум нормою розвитку таких мислительних операцій як аналіз, синтез, співставлення, порівняння, узагальнення, систематизація, прийняття рішень, прогнозування, співставлення результату з висунутою метою; особистісний – в рамках якого спеціаліст повинен мати такі якості, як відповідальність, організованість, цілеспрямованість; соціальний, який забезпечує життєдіяльність людини і адекватність її взаємодії з іншими людьми, групою, колективом; професійний, що забезпечує виконання професійної діяльності [2].

В. Шадриков пропонує системну модель спеціаліста, в яку входять наступні групи компетенцій: соціально-особистісні, які стосуються людини як індивіда, суб'єкта діяльності й особистості; соціальні, що визначають її взаємодію з іншими людьми; ці компетенції характеризують уміння «вчитися бути»; загально-професійні, спільні для широкого кола професій: інформаційні, управлінські, організаційні, проектувальні та інші; спеціальні або професійно-функціональні, які забезпечують здатність ефективно виконувати професійні функції [10].

В рамках проекту «Налаштування освітніх структур в Європі», спрямованого на реалізацію цілей Болонської декларації, визначено набір

компетенцій як результат першого і другого циклів навчання. За робочою класифікацією компетенції діляться на загальні та спеціальні. До складу загальних компетенцій входять інструментальні, міжособистісні та системні. Вони класифіковані з точки зору значення навичок для професії і рівня їх опанування після закінчення програми.

Інструментальні компетенції включають когнітивні здатності, технологічні, лінгвістичні та комунікативні уміння.

Міжособистісні компетенції передбачають індивідуальні здатності, пов'язані з умінням виказувати почуття і формувати стосунки, критичним осмисленням і здатністю до самокритики, а також соціальні навички, пов'язані з процесами соціальної взаємодії і співпраці, умінням працювати у групі, брати на себе соціальна та етичні зобов'язання.

Системні компетенції – це поєднання розуміння, відношення і знання, які дозволяють сприймати співвідношення частин цілого одна з одною і оцінювати місце кожного з компонентів у системі, здатність планувати зміни з метою удосконалення системи і констатувати нові системи. Системні компетенції вимагають засвоєння інструментальних та базових компетенцій як підґрунтя.

Спеціальні компетенції розглядаються на двох рівнях – бакалавра і магістра. На першому рівні особа повинна проявляти здатність демонструвати знання основ та історії дисципліни, логічно і послідовно викладати засвоєнні знання, засвоювати нову інформацію та давати її тлумачення, проявляти розуміння загальної культури дисципліни і зв'язок між її розділами, розуміти і використовувати методи критичного аналізу і розвитку теорій, правильно використовувати методи і техніку дисципліни, оцінювати якість досліджень у певній предметній галузі, розуміти результати спостережень та експериментальних способів перевірки наукових теорій. На другому рівні випускники повинні опанувати предметну область на більш високому рівні, тобто володіти методами та технікою (дослідження), знати новітні теорії та їх інтерпретацію; критично відстежувати та осмислювати розвиток теорії та практики; вільно оперувати методами незалежного дослідження і вміти пояснювати його результати на більш високому науковому рівні; бути здатним зробити оригінальний внесок у дисципліну відповідно до канонів певної предметної області; наприклад, у рамках кваліфікаційної роботи;

продемонструвати оригінальність і творчий підхід; оволодіти компетенціями на професійному рівні.

Мета статті. Метою даного дослідження є розробка компетентнісної моделі випускника вищого навчального закладу напряму підготовки «Менеджмент організацій».

Виклад основного матеріалу. Мета створення моделі залежить від того, для вирішення яких завдань і в якій ситуації вона буде використана (спеціальні й загальні моделі, моделі для лінійних менеджерів та інші). Модель компетенції – це перш за все зведення знань, умінь, навичок співробітників, що дають можливість їм бути успішними на конкретній посаді. Вона уніфікує вимоги до співробітників і створює єдині стандарти функціонування, основу для оцінки і просування працівників.

Наведемо приклади моделей компетенцій світових стандартів (базові типи компетенцій).

Модель SHL (міжнародні стандарти керування – фахівець, менеджер, керівник групи) виділяє наступні типи компетенцій: підприємницькі якості (бізнес, творчий підхід, рішучість, стратегія); якості керівника (лідерство, планування й організація, орієнтація на якість, переконливість); професійні якості (спеціальні знання, аналіз і вирішення проблем, усна й письмова комунікація); особисті якості (міжособистісне розуміння, гнучкість, стабільність, особиста мотивація).

Модель S. Whiddett & S. Hooleyforde (розробка моделі компетенцій на матеріалах компанії) виділяє наступні типи компетенцій: розвиток бізнесу (особистий внесок, генерування й обґрунтування ідей); досягнення результатів (планування, чіткість менеджменту, постановка цілей); аналіз – робота з інформацією (аналіз і прийняття рішень); люди (робота в команді, вплив, керування відносинами).

Модель Society for Human Resource Management (модель для керування колективом) виділяє наступні типи компетенцій: знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички та володіння технологіями менеджменту.

Модель «Корпоративні фінансові технології» виділяє такі типи компетенцій: системне мислення; прийняття рішень; орієнтація на результат; аналітичні здатності; креативність; гнучкість, швидка й адекватна реакція; здатності до навчання; організаторські здібності; делегування повноважень; уміння планувати час; управляти проектами; працювати в команді;

переконувати, відстоювати думку; уміння слухати інших, підтримувати зворотний зв'язок; навички проведення презентацій і переговорів; здатність ретранслювати знання й навички.

За основу моделі випускника сучасного вищого навчального закладу – бакалавра та магістра з менеджменту ми обрали бінарну класифікацію компетенцій: загальні (або ключові), професійні.

Загальні (ключові) компетенції є ядром випускника, оскільки вони являються не тільки у розв'язанні професійних завдань, а також й завдань поза межами своєї професії. Ключові компетенції мають двоїсту природу. З одного боку, вони є професійно обумовленими, цими компетенціями ми повинні володіти сучасні спеціалісти незалежно від сфери їх діяльності. З іншого боку, ключові компетенції є професійно значущі, оскільки складають основу, базу для професійних компетенцій, дають можливість їм більш повноцінно реалізуватися.

Виділення ключових компетенцій спеціаліста з вищою освітою будемо здійснювати враховуючи повноваження, функції, обов'язки сучасного менеджера. А саме, в освітньо-кваліфікаційних характеристиках бакалавра за напрямом підготовки «Менеджмент організацій» записано, що менеджер повинен виконувати наступні виробничі функції: планувальну (розробка тактичних та оперативних планів поточної діяльності; планування потреби у ресурсах; планування розвитку організації та її конкурентоспроможності; розробка проекту бізнес-плану; тощо), організаційну (організація праці; забезпечення процесу прийняття управлінських рішень; реалізація управлінських рішень; вибір і здійснення раціональних форм організації управління; тощо), мотиваційну (використання ефективних систем мотивації та оплати праці; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі), контрольну (оперативне контролювання забезпеченості ресурсами; контроль виконання рішень та підтримка виконавської дисципліни; підготовка звітів до про діяльність), координаційну (регулювання поведінки персоналу в процесі діяльності підприємства), навчально-методичну, науково-дослідну. Зауважимо, що завдання перших п'яти функцій характерні для менеджерів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, а останні дві функції притаманні лише для менеджерів-магістрів.

Згідно класифікатора професій професійну діяльність розмежовують на чотири рівні, в межах яких визначено посади технічних службовців, фахівців, професіоналів і керівників. Кожна освітньо-кваліфікаційна програма у вищому

навчальному закладі підпорядкована таким цілям: програма підготовки бакалаврів орієнтована на підготовку фахівців, магістерська програма – на підготовку професіоналів, а програма магістрів бізнес-адміністрування – на підготовку ТОП-менеджерів і пов’язана з навчанням керівників.

Кожному із зазначених рівнів професійної діяльності відповідає своє коло компетенцій, хоча всі вони об’єднанні певною спеціальністю. До компетенції бакалаврів можемо віднести здатність виконувати прості, елементарні, початкові професійні завдання. Компетенції магістра більш орієнтовані на завдання вищого рівня і пов’язані з функціонуванням підрозділу в цілому. Можемо зробити висновок, що компетенції бакалаврів орієнтовані на виконання операцій, а компетенції магістрів – на забезпечення процесів у певній сфері професійної діяльності. Чітке визначення професійних завдань з кожної спеціальності, які повинні виконувати фахівці та професіонали, є відправною точкою у формуванні компетенцій бакалаврів та магістрів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, система освіти повинна формувати сучасного менеджера як цілісну особистість, яка має цілу низку спеціальних та загальнолюдських якостей. Професійна компетентність менеджера не обмежується виключно професійними рамками; розвинена особистість має володіти всіма головними компетентностями. Аналіз вищезазначених, запропонованої моделі та вимог освітньо-кваліфікаційних характеристик дає можливість стверджувати, що компетентнісна модель випускника вищого навчального закладу напряму підготовки «Менеджмент організацій» повинна складатися із багатьох компонентів: фахового, інтелектуального, творчого, морального, комунікативного, інформаційного, особистісного.

Дане питання потребує подальшої теоретичної розробки та практичної апробації.

Література:

1. Делор Жан. Сокрытое сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996. – 53с.
2. . Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования: (идеализированная модель) / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных

стандартов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – с.10-20.

3. Матушинский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г.Матушинский, А. Фролов // Высшее образование России. – 2003. – №4. – с.92 – 95.

4. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования

/ под ред. Е. Э. Смирновой. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176с.

5. Нечаев Н. В. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста / Н.В. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием: сб. науч. тр. / НИИ Проблем высшей школы. – М., 1988. – С. 7-20.

6. Подходы к проектированию Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования 3-го поколения: (разработки экспертов АКUR и УМО по классическому университетскому образованию). – М., 2005. – 84с.

7. Талызина Н.Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н.Ф. Талызина, Н.Г. Печенков, Л.Б. Хохловский. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 176с.

8. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования /Ю.Г. Татур // Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авт. версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23с.

9. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – №3. – с.20-26.

10. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. –2004. – №4. – с.28-31.