

УДК 330.313:336.051

Євтушенко Г.І., Вітренко Л.О.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

У статті обґрунтовано необхідність підготовки в Україні високоосвічених менеджерів, окреслені шляхи формування у них професійної компетентності як важливого чинника інноваційного розвитку економіки держави.

Ключові слова: професійна компетентність, конкурентоспроможність, кваліфікація, професійні якості, фахівець, менеджер.

Постановка проблеми. Професійна компетентність персоналу є одним із найбільш важливих факторів інноваційного розвитку всіх сфер життєдіяльності, оскільки без достатньої кількості кваліфікованих фахівців неможливо забезпечити надійність і стабільність економічної системи, а також відповідну їй результативність.

Питання формування освіченого конкурентоспроможного менеджера є актуальним, оскільки зростання сучасних вимог до людських ресурсів пов'язано з поглибленням ринкових відносин, структурними змінами і циклічними коливаннями в розвитку економіки. Міжнародний досвід свідчить про потребу формувати нові засади функціонування вищої школи, спрямовані на якісний рівень підготовки спеціалістів, оскільки нині за кількістю населення з вищою освітою Україна посідає восьме місце з 142 країн світу, а за якістю вищої освіти знаходиться на 83 місці.

Перед багатьма країнами, і Україною зокрема, постає проблема підвищення рівня освіти менеджерів, шляхом накопичення не тільки професійно спрямованих знань, вмінь і навичок, а й загальнокультурного рівня особистості. У зв'язку зі входженням України у глобальний економічний простір відбуваються постійні зміни, ускладнюються проблеми менеджменту, загострюється конкуренція, і для забезпечення інноваційного прориву в розвитку економіки України необхідний перехід на якісно новий рівень управління. Це зумовлює формування нового типу менеджерів, які мають системне, нестандартне та стратегічне мислення і здатні до застосування сучасної філософії управління.

Аналіз публікацій та останніх досліджень проблеми Вивченню питань, пов'язаних з проблемами розвитку системи професійної підготовки кадрів та її взаємодії з ринком праці, присвячено багато досліджень. Головна увага в них концентрується навколо питань організації професійної освіти, напрямів удосконалення підготовки кваліфікованих фахівців [2]. Зокрема, В.І. Куценко розглядає якість вищої освіти як основний чинник формування конкурентоспроможного менеджера; Е.С. Романова вивчає професіоналізм менеджера у плані встановлення структури професійних якостей; М.Й. Боришевський та С.Д. Максименко аналізують питання щодо

проектування професійної позиції, самоактивності особистості та професійної самосвідомості і культури [3]. У роботах М. Армстронга, Ю. Бабанського, Л. Балдарова, Г. Балла, Л. Виготського, В. Давидова, Е. Денисенко, П. Друкера, І. Зязюна, О. Капітанця, В. Рибалко, І. Сенча, А. Файоля та ін., на основі здобутків провідних світових шкіл менеджменту розкриваються проблеми підготовки сучасних управлінців, пропонуються шляхи активного їх навчання. Водночас в опублікованих роботах ще недостатньо уваги приділяється шляхам забезпечення формування професійної компетентності менеджерів. Під останнім ми розглядаємо процес впливу соціально-економічних інститутів, у ході якого особистість набуває знання, навички, вміння, що дозволяють їй конкурувати на ринку праці.

Мета статті. Мета даної статті полягає у науковому обґрунтуванні шляхів формування професійної компетентності менеджерів в умовах інноваційного розвитку економіки.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічний розвиток України в умовах глобалізації визначає необхідність підготовки менеджерів нового формату. Основними вимогами в цьому процесі є забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості, зв'язок фундаментальних теоретичних знань із високопрофесійними практичними навичками й уміннями, спрямованими на інтелектуалізацію праці. Необхідно готувати управлінський персонал до середовища, де обов'язки постійно змінюються, інформація надходить через безліч каналів, а ефективність діяльності залежить від уміння вирішувати проблеми обумовлені:

1) глобальною конкуренцією, більш широким спектром протидіючих сил. Це пов'язано з інтернаціоналізацією економік усіх країн, тому сучасні менеджери повинні вміти працювати в різних умовах. До того ж покликані враховувати у своїй діяльності особливості національної культури тієї країни, з якою вони співпрацюють;

2) зміною критеріїв, що визначають кваліфікацію робіт. Застосування інформатизаційних інновацій вимагає підготовки співробітників, які повинні досконало володіти сучасними технологіями;

3) наявністю політичних, соціальних, економічних і психологічних дестимулюючих факторів: стрес, тиск, невизначеність як у суспільстві, так і в конкретних колективах; кількісне збільшення та якісне ускладнення проблем, які потрібно вирішувати поряд з обмеженістю засобів для їх вирішення;

4) недостатністю ділової репутації менеджерів, що вимагає управлінських успіхів, великого досвіду й глибокого знання своєї сфери діяльності, високих моральних якостей, знання іноземних мов тощо;

5) зміною в ціннісних орієнтаціях працівників. Так, одержує новий зміст етика праці: робота виступає не тільки як засіб заробити для задоволення матеріальних потреб, але й як інструмент для саморозвитку і самоорганізації, що потребує безперервного вдосконалення і розвитку професійних умінь та навичок [4].

Важливою складовою, яка впливає на потенціал менеджера, є його компетентність. Компетентність включає такі складові: загальні, комунікативні,

організаційні, спеціальні. Однією із головних є загальна компетентність, пов'язана з рівнем освіти співробітника, знаннями у сфері менеджменту, економіки, фінансів, маркетингу, психології. Компетентність працівників відноситься до групи якісних показників.

Під професійною компетентністю менеджера ми розуміємо особистісні можливості, які дозволяють самостійно та ефективно реалізовувати цілі управлінського процесу.

Високі вимоги суспільства третього тисячоліття передбачають формування нової генерації управлінців. Від рівня професійної компетентності менеджерів залежить якість та своєчасність виконання поставлених завдань у сфері планування, організації пошуку й добору, розміщення, адаптації, оцінки, стимулювання, руху, розвитку персоналу. Тому вимоги до управлінців повинні бути сформовані так, щоб вони відповідали сукупності компетенцій співробітника, які мають бути відображені в професіограмах, психограмах, картах компетенцій, кваліфікаційній карті тощо. У цих документах у повному обсязі потрібно прописати бажаний перелік якостей, необхідних претенденту для виконання посадових обов'язків [5].

У забезпеченні професіоналізму велика роль належить системі професійної освіти. Останнім часом серед молоді суттєво зріс інтерес до вищої, у тому числі до менеджмент-освіти. Аналіз спеціальної літератури дає підставу стверджувати, що формування менеджера можливе лише на засадах спеціальної поетапної професійної підготовки, на основі поєднання науково-теоретичних досягнень науки, організаційно-технологічних розробок, досвіду провідних шкіл менеджменту, що забезпечують високий рівень підготовки високо кваліфікованих фахівців. Запорукою якісної професійної підготовки менеджера-професіонала є оптимально організований навчальний процес у вищому навчальному закладі, постійне вдосконалення бізнес-освіти [9]. Остання розвивається під впливом нових вимог роботодавців, держави, суспільства, адже нині менеджер має формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, досягати поставлених цілей і результатів.

Підготовка конкурентоспроможного менеджера в умовах нової економіки, тобто економіки знань, потребує в процесі навчання використовувати сучасні технології, забезпечувати органічне поєднання теорії і практики. Іншими словами формування ефективного механізму підготовки конкурентоспроможного менеджера має ґрунтуватися на синтезі знань, умінь і навичок; засвоєнні студентом теоретичних знань і методичного інструментарію.

Не дивлячись на те, що освітній рівень менеджерів високий (близько 90% з них мають вищу освіту, а значна частина має ще й науковий ступінь), проблема поліпшення якості їх підготовки продовжує залишатись гострою. Тому у підготовці людських ресурсів пріоритет має надаватись професійним знанням. Професіоналізм передбачає й кар'єрне зростання. Успішність в індивідуальній кар'єрі стає синонімом успішної професії.

Нині, менеджер повинен формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, досягати поставленої мети і результатів.

Менеджер має мислити перспективно. Управлінці можуть демонструвати чудові результати і водночас загубити всю компанію, якщо їхня робота не орієнтована на майбутнє. Кожна компанія повинна отримувати прибуток як можна довше. Проте якщо думати тільки про прибуток, то можна не побачити можливостей, що відкриваються попереду.

Мислення менеджера постійно повинно тренуватися на масштабність. Систематична робота над поглибленням освіченості та досвіду надають працівникові відповідно до вимог часот спеціальних знань, умінь і навичок [6].

Під час підготовки фахівців з менеджменту варто враховувати структуру чинників, які впливають на їх професійний розвиток.

Істотне значення з-поміж подій, які вплинули на формування досвіду управління і професійний розвиток менеджерів, мають ті, що пов'язані з робочими завданнями (близько 50%), зокрема такі: організація нового виробництва, виведення бізнесу з кризи, реалізація інноваційного проекту, виконання нового завдання, перехід на посаду з більшим масштабом управлінської діяльності, робота, пов'язана з виконанням управлінських і контрольних функцій, набуття досвіду. Невдачі становлять 24%, взаємодії з керівниками – 15% (рис.1).

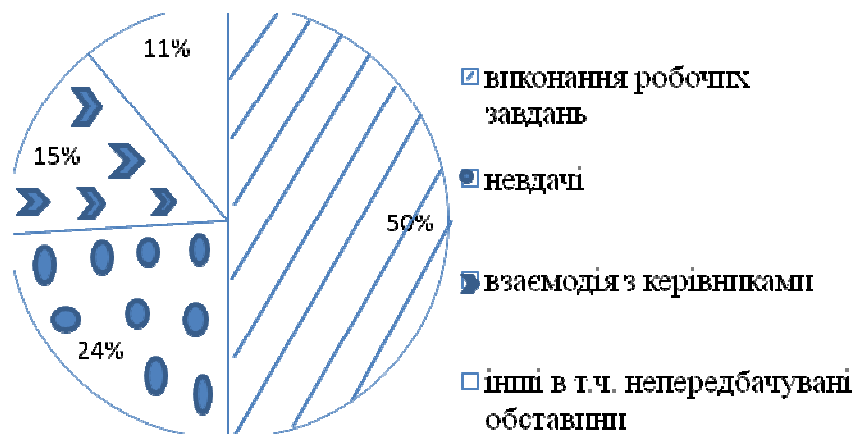


Рис. 1. Структура чинників, які впливають на професійний розвиток менеджерів

Джерело: побудовано автором.

При чому існує низка подій (близько 11%), які не можна віднести до вищезгаданих категорій: служба на офіцерських посадах в армії, підготовка резерву менеджерів у зв'язку із плановими ротаціями, вимушена реструктуризація та скорочення штатів у кризових умовах, звільнення ключових працівників компанії або звільнення людини, на яку розраховують. Водночас у міжнародному бізнесі важливими подіями, які мають істотний

вплив на професійний розвиток менеджерів, є виконання управлінських завдань в іноземній країні та взаємодії з людьми інших культур і національностей [7].

Нині менеджер виступає як:

1. управлінець, який має владу та керує колективом людей;
2. лідер, здатний мати підлеглих і координувати їх діяльність, використовуючи свій авторитет, позитивні емоції та високий професіоналізм;
3. людина, яка має комунікативні здібності, наділена стратегічним мисленням, може визначити цілі, основні види діяльності, визначити союзників і супротивників, повинна мати високий рівень культури, бути чесною, рішучою;
4. новатор, що вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід;
5. вихователь, котрий володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямувати його розвиток, сформувати управлінську культуру організації.

У сучасному менеджменті особливого значення набуває творчий підхід до справи. Менеджер завжди має бути особистістю, він повинен мати спеціальні знання і вміло використовувати їх у повсякденній роботі управління організацією. Здібності до керівництва обумовлені наявністю таких особистих цінностей, як здатність управляти самим собою, уміння навчати і розвивати підлеглих, формувати ефективні команди, бачити перспективи та реалізовувати їх.

Майбутньому менеджеру необхідні знання про психологічну сумісність у колективі. Психологічна сумісність - це такий ефект поєднання людей, який дає максимальний результат діяльності при мінімальних психологічних навантаженнях осіб, які взаємодіють. Протилежним до психологічної сумісності є психологічна несумісність, тобто нездатність узгодити свої дії, що перешкоджає спільній діяльності, не сприйняття одними людьми інших [8].

Як бачимо, менеджер повинен бути професійно компетентним, а це пояснюється необхідністю сформувати у студентів певний обсяг знань і навичок, які потрібні їм у майбутній професійній діяльності. Система, яка існує для підготовки фахівців у ВНЗ великою мірою спрямована на теоретичне осмислення компонентів професійної діяльності (дисципліни навчального плану), а не на комунікативний аспект професійної підготовки, тому у процесі підготовки фахівців потрібно оптимально розподіляти зміст освітньо-професійної програми (ОПП) і навчальний час за циклами підготовки (таблиця).

Таблиця 1

Розподіл змісту освітньо-професійної програми,
мінімальний та максимальний навчальний час за циклами підготовки
бакалавра за напрямом 6.030601 «Менеджмент»

№п/п	Цикл підготовки	Мінімальний навчальний час за циклами (кредитів)	Максимальний навчальний час за циклами
------	-----------------	--	--

		ЄКТС)	(кредитів ЄКТС)
1	Цикл соціально-гуманітарної підготовки (СГП) усього, у т.ч. нормативна частина	21,0 (8,7%)	36,0 (15,0%)
2	Цикл фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки усього, у т.ч. нормативна частина	19,5(8,2%)	36,0 (15,0%)
3	Цикл професійної та практичної підготовки, у т.ч.: -нормативна частина; -навчальні дисципліни; -практика	79,5 (33,1%) 70,5 (29,4%) 9,0(3,7%)	168,0 (70,0%)
	Усього : нормативна частина за циклами підготовки за 4 роки	120,0 (50,0%)	240 (100%)

Джерело: складено авторами за даними варіативної частини ОПП підготовки бакалавра за напрямом «менеджмент» у НУДПСУ.

До першого блоку належать соціально-гуманітарні дисципліни, які допомагають розширити світогляд людини, розвивати особистість. Це такі предмети, як: історія, філософія, психологія, політологія, релігієзнавство. Особлива увага приділяється вивченню іноземних мов. Спостерігається той факт, що студенти, майбутні менеджери, недостатньо опановують дисципліни психолого-педагогічного циклу, що зумовлює низький рівень формування у них комунікативних умінь.

До другого блоку входять дисципліни фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, до яких належать міжнародна економіка, національна економіка, фінанси, економіка підприємства, фінансовий облік та інші. Їхнє вивчення формує у менеджера базові економічні знання, уміння та навички.

Третій блок – професійно орієнтовані дисципліни, на вивчення яких відведена максимальна кількість кредитів (168), що становить 70% навчального часу. Вони допомагають спрямувати студентів на професійну підготовку, сформувати в них управлінський спосіб мислення. Це насамперед теорія організації, менеджмент, адміністративний менеджмент, операційний менеджмент, самоменеджмент, стратегічне управління, управління персоналом, фінансовий менеджмент, податковий менеджмент.

Отже, менеджер має вдосконалювати свої знання, розвивати практичні навички швидкого реагування на всі зміни, що відбуваються, мати підвищений інтерес до самоосвіти, високий рівень самодисципліни. Саме професіоналізм, відповідальність, ініціатива й заповзятливість менеджерів здатні у будь-якій

складній ситуації забезпечити підприємству успіх і прибуток, високу ефективність реалізованої практичної діяльності.

Велике значення для ефективної управлінської діяльності керівника відіграє вміння управляти власною поведінкою, формувати і розвивати необхідні ділові та особистісні якості. Практика свідчить, що окремі особистісні риси в процесі навчання, виховання й самовиховання можна сформувати. При чому, значну роль відіграє бажання майбутнього менеджера самовдосконалюватись. Постійні зміни, що відбуваються в інформаційному середовищі, роблять практично неможливою підготовку фахівця до професійної діяльності на весь період трудового життя, тому пошук нових нестандартних способів підвищення кваліфікації є необхідною складовою в процесі формування компетентного менеджера.

В умовах ХХІ століття знання надзвичайно швидко старіють. А це значить, орієнтація на можливість разового отримання знань у сучасних умовах є безперспективною, оскільки ефективна робота фахівців, зокрема керівників, можлива лише завдяки постійного підвищенню їхньої кваліфікації. Це є особливо актуальним в умовах неперервності освіти, яка розглядається як підготовка, що спрямовується на підтримку та оновлення знань, отриманих фахівцем у процесі базової підготовки у виші, тобто у період набуття ним спеціальності.

«Додаткова підготовка» – це підготовка, яка пов'язується з оволодінням новими знаннями, вміннями, і, завершуючись відповідним дипломом, дає фахівцю можливість різних змін у межах його професії. Провідною наукою в системі післядипломної освіти є андрагогіка – мистецтво надання допомоги дорослій людині у навчанні.

Освіта, зокрема система перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, здобуває статус стратегічного ресурсу, що збільшує конкретний потенціал менеджерів і визначає можливість інноваційного розвитку економіки.

Важливою проблемою підготовки менеджерів є поліпшення якісного складу кадрового потенціалу. Цьому має сприяти формування резерву кадрів, підготовка і підвищення кваліфікації. Необхідно забезпечити формування резерву керівників та їх управлінської підготовки. Що стосується системи підвищення кваліфікації, то вона має бути тісно пов'язана з реальним виробництвом.

Проте у системі післядипломної освіти ще є багато недоліків, пов'язаних перш за все з формалізмом, примусовим характером, низьким технологічним рівнем навчального процесу; відсутністю можливостей вибору варіантів і різних шляхів підвищення кваліфікації.

Уся система післядипломної освіти має постійно вдосконалюватись і через особисту зацікавленість менеджерів у підвищенні кваліфікації, а також зацікавленості тих, хто навчає (викладачів), у передачі своїх знань. Іншими словами, має бути двостороння стимуляція цієї зацікавленості. Післядипломна освіта – це гарант високого професіоналізму кожного фахівця: гармонійно розвиненого, високоосвіченого, соціально активного, національно свідомого, здатного до саморозвитку та самовдосконалення.

Експерти Світового банку стверджують, що «здатність суспільства створювати, відбирати, адаптувати, перетворювати на джерело прибутковості й використовувати знання має вирішальне значення для стійкого економічного зростання і підвищення рівня життя населення. Знання перетворюються у найбільш важливий чинник економічного розвитку».

Упорядкування педагогічної діяльності спрямоване на підвищення системи якості вищої освіти, оскільки управління якістю вищою освітою складний і багатогранний процес, то повинна існувати уніфікована система, що постійно координуватиме й коригуватиме процеси управління відповідно до соціально-педагогічних умов сучасності. Обов'язковою умовою є гнучкість, своєчасність та швидка адаптація і реакція на зміни в часі та суспільстві. Лише за таких умов досягатиметься об'єктивність управління якістю вищої освіти в Україні та висока результативність цих процесів.

Якість вищої освіти має забезпечувати випуск конкурентоздатних менеджерів і відтворення випускників з високою компетентністю в управлінській сфері перш за все всередині країни. Незатребуваність висококваліфікованих компетенцій – основна причина низької якості знань випускників вищих навчальних закладів. Остання проявляється в низькій матеріальній і моральній оцінці інноваційного потенціалу та висококваліфікованої праці.

Українська економіка нині виробляє надзвичайно мало конкурентоздатної продукції, послуг та інформації, в якій найбільш привабливі з точки зору оплати праці сектори не потребують значної кількості висококваліфікованих спеціалістів, які володіють складними сучасними знаннями. Водночас, як свідчить світовий досвід, пріоритетними напрямками розвитку освіти в умовах переходу до інноваційної економіки мають стати:

- висока якість підготовки кадрів;
- впровадження освіти в процеси, що пов'язані з модернізацією економіки, в першу чергу через підготовку висококваліфікованих менеджерів-адміністраторів.

Ефективно функціонуюча система управління якістю ВНЗ дозволить забезпечити стабільний випуск кваліфікованих спеціалістів, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

Висновки: Отже, основними шляхами формування компетентного менеджера є:

- врахування економічних, державних, соціальних, особистісних потреб за умови, що названі процеси відбуваються на фоні глобалізації, інтернаціоналізації та інноваційності всіх сфер діяльності фахівців;
- система якісної вищої освіти;
- постійний саморозвиток і підвищення кваліфікації.

Такий підхід дозволяє: забезпечити формування професійної компетентності майбутнього менеджера; виявити компоненти досліджуваної підготовки менеджерів, їх місце та значення в забезпеченні стратегічного розвитку економіки; розкрити діалектику їх взаємозв'язку.

Список використаних джерел

1. Бережна Г.В. Фактори професійного розвитку менеджерів у міжнародному бізнесі/ Г.В. Бережна//[Електронний ресурс] . – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2012.../EC212_12.pdf
2. Лавриненко Л.М. Взаємодія ринку праці з ринком освітніх послуг / Л.М. Лавриненко//[Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/23_NPM_2011/Economics/5_91171.doc.htm
3. Доброскок А. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього менеджера/ А.Добросюк//[Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvmdu/psykh/2011.../23.pdf
4. Косова І. Вимоги до сучасного менеджера в умовах фінансово-економічної кризи / І. Косова//[Електронний ресурс] . – Режим доступу: www.conf-cv.at.ua/forum/53-475-1
5. Діденко Н. В. Роль менеджменту персоналу при здійсненні організаційних змін/Н.В.Діденко// Вісник Хмельницького національного університету, – 2010 – №6, Т. 2.
6. Мистецтво управління Персонал №31 (333) 5-11 серпня 2009 року [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.personal-plus.net/333/5249.html>
7. Кулик Ю.Є. Інтернаціоналізація професійного розвитку менеджерів/Ю.Є.Кулик//[Електронний ресурс] – Режим доступу: kneu.edu.ua/userfiles/diser_meim/Kulyk.doc
8. Шейко Е.П. Професійна підготовка менеджерів як фактор формування здатності до спільної управлінської діяльності/Е.П.Шейко//[Електронний ресурс] . – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tippp/2009_1/shejko.pdf
9. Євтушенко Г.І. Формування менеджера, як фахівця: проблеми та перспективи / Євтушенко Г.І., Куценко В.І. // Науковий вісник НУДПС України. – 2012. – №1. – С. 12-21.

Подано до редакції 22 березня 2013 року

Євтушенко А.И., Вітренко Л.А.

Пути формирования профессиональной компетентности будущего менеджера

В статье доказана необходимость подготовки в Украине высокообразованных менеджеров, очерчены пути формирования у них профессиональной компетенции как важного фактора инновационного развития экономики государства.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, конкурентоспособность, квалификация, профессиональные качества, специалист, менеджер.*

Yevtushenko G.I., Vitrenko L.O.

Ways of professional competence future managers

This article deals with some aspects of highly qualified managers in Ukraine, describe ways of forming their professional competence as an important factor of innovative development of the state economy.

Key words: *professional competence, competitiveness, skills, professional qualities, professional, manager.*

Євтушенко Ганна Іванівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту Національного університету державної податкової служби України

Вітренко Людмила Олексіївна – студентка групи ФБДі-41 факультету фінансів та банківської справи Національного університету державної податкової служби України.