

УДК 378.091.113:005.336.5

Вієвська Муза Георгіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент Криворізького економічного інституту Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Красовська Лариса Іванівна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки і психології Криворізького економічного інституту Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА МЕТОДИЧНІ УМОВИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Анотація

У статті розглядається стратегія формування управлінських компетенцій і методичні умови її реалізації.

Ключові слова: компетенція, професійна компетенція, управлінська компетенція.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ щодо підготовки сучасного менеджера поєднує різноманітні підходи. Їх аналіз актуалізує проблему формування управлінських компетенцій через систему вузівської освіти.

При визначенні сутності управлінських компетенцій ми виходили з таких положень:

- поняття компетенцій відображає готовність та здатність до виконання конкретних видів діяльності;
- управлінські компетенції є складовою загальної компетентності людини у сфері соціально- трудової діяльності;
- стратегія формування управлінських компетенцій розглядається нами, як така, що забезпечує створення зовнішніх та внутрішніх умов діяльності, сприятливих для становлення особистості фахівця, як професіонала.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ дозволяє констатувати, що проблема компетентності як наукова категорія представлена у працях таких вчених, як І. Зимня, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна, Л. Петровська, Дж Равен,

Р. Уайт, Д. Хаймс, А. Хуторський, В. Хутмахер та інші.

На підставі загальної категорії компетентності аналізуються проблеми формування професійних компетенцій. О. Шпак, А. Нісімчук, О. Падалка розглянули вплив інформатизації на розширення професійних компетенцій. М. Євтух, Л. Дибкова представили технологію реалізації в навчальній діяльності форм і методів індивідуального підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів. М. Вачевський запропонував форми та засоби практичної реалізації проблеми формування професійної компетенції у майбутніх маркетологів. Необхідність підвищення якості професійної підготовки менеджерів зумовила дослідження компетенцій менеджерів як самостійної проблеми.

Г. Тюлю [8] розподілила компетенції менеджера на: освітні, особистісно-індивідуальні, соціально-лідерські, спеціальні (у галузі професійних знань та умінь).

Означена система компетенцій має загальний характер, не відображає сутності компетентнісного підходу у функціональному забезпеченні менеджменту.

На підставі проведеного аналізу ми звернулись до відокремлення управлінських компетенцій, обґрунтування на цій основі відповідної стратегії, що і представлено у статті.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ пов'язано із визначенням стратегії формування управлінських компетенцій, для чого ми відокремили систему управлінських компетенцій, виявили та обґрунтували методичні умови їх формування.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ у статті, починається з аналізу трактування поняття компетенцій, визначення змісту управлінських компетенцій, і завершується методичними умовами реалізації стратегії формування управлінських компетенцій.

Поняття компетентності трактувалося у другій половині ХХ століття як синонім професіоналізму і як його складова.

У документах ЮНЕСКО окреслюється коло компетенцій, які повинні розглядатись як бажаний результат освіти. У доповіді на засіданні міжнародної комісії з освіти Жак Делор сформулював чотири стовпи, на яких має базуватись освіта: навчитися пізнавати; навчитися робити; навчитися жити разом; навчитися жити [3].

У 1996 році у Берні на симпозіумі за програмою Ради Європи було поставлено питання про те, що для реформ освіти суттєвим є визначення ключових компетенцій. Радою Європи прийнято визначення п'яти ключових компетенцій, якими повинні бути озброєні молоді європейці.

Ключові компетенції, які мають забезпечити готовність до життя та праці, представлені у вигляді таких груп:

- політичні та соціальні компетенції, такі як здатність приймати відповідальність, брати участь у розробці групових рішень, вирішувати конфлікти без насильства, підтримувати та покращувати демократичні інституції;
- компетенції, що пов'язані з життям у культурному середовищі, а саме: готовність контролювати прояв расизму, ксенофобії та розвитку клімату нетолерантності, оволодівати міжкультурними компетенціями, такими як прийняття розбіжностей, повага до інших та здатність жити з людьми інших культур, мов та релігій;
- комунікативні компетенції, які особливо важливі для роботи та соціального життя, з акцентом на те, що тим людям, які не володіють ними, погрожує соціальна ізоляція, а також володіння більше, ніж однією мовою;
- компетенції, що пов'язані зі зростанням інформатизації суспільства: володіння інформаційними технологіями, розуміння їх застосування, слабких і сильних сторін та засобів, критичного судження по відношенню до інформації, що розповсюджується мас-медійними засобами та рекламою, здатність вчитися на протязі життя у контексті як особистого, професійного, так і соціального життя.

За визначенням міжнародних експертів, ключові компетенції є інтегрованим утворенням, що містить комплекс різних компонентів, від яких залежить особистий і суспільний прогрес. Рекомендації з їх набуття, починаючи з 1996 року, увійшли до багатьох документів про якість освіти зарубіжних країн («Біла книга», 1996; Меморандум з освіти впродовж життя, 2000; План дій Євросоюзу і Ради Європи, 2002 та інші).

В одному синонімічному рядку із поняттям компетентності виступає поняття базової навички. Б. Оскарсон зазначає, що базові навички розглядаються як доповнення до специфічних професійних навичок, включають, окрім іншого, здатність ефективної роботи у команді, планування, вирішення проблем, творчість,

лідерство, підприємницьку поведінку, організаційне бачення та комунікативні навички [7].

Як видно з наведеного, проблема компетентнісного підходу стає все більше актуальною для освіти взагалі.

У «Стратегії модернізації змісту загальної освіти», що прийнята у Росії на початку XXI століття, сформульовані основні положення компетентнісного підходу в освіті, вузловим питанням якого є компетентність. В означеному документі вказується, що поняття компетентності ширше, ніж поняття знання, вміння або навички, воно включає їх, надаючи їм іншого сенсу, і передбачає не тільки когнітивну та операційно-технологічну, а й мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову складові. В той же час автор проекту «Стандарт загальної освіти» А.В. Хуторський [9] вважає, що до змісту основних ключових компетенцій входять ціннісно-сміслові, загальнокультурні, навчально-пізнавальні, інформаційні, комунікативні, соціально-трудова та особистісні компетенції.

З метою упорядкування існуючих різноманітних трактувань компетенцій автори «Стратегії модернізації змісту загальної освіти» пропонують розмежувати їх за сферами вживання.

У структурі ключових компетенцій, на їх думку, повинні бути представлені:

- компетентність у сфері самостійної пізнавальної діяльності, підґрунтям якої є засвоєння способів придбання знань з різних джерел інформації;
- компетентність у сфері громадсько-суспільної діяльності (виконання ролі громадянина, виборця, споживача тощо);
- компетентність у сфері соціально-трудова діяльності (у тому числі вміння аналізувати ситуацію на ринку праці, оцінювати власні професійні можливості, орієнтуватися у нормах та етиці взаєностосунків, навички самоорганізації);
- компетентність у побутовій сфері (включаючи аспекти власного здоров'я, сімейного благополуччя та ін.);
- компетентність у сфері культурної діяльності з організації часу (включаючи вибір шляхів та способів використання вільного часу, що культурно та духовно збагачують особистість [4]).

На думку І.А. Зимньої, освіта зіткнулася з достатньо складною проблемою визначення змісту поняття компетентність і розмежування ключових компетенцій, а

також відокремлення компонентів, що входять до них. Це, в свою чергу, на думку дослідниці, ускладнює розробку підходів (процедур, критеріїв, інструментів) до їх оцінки як результату освіти. Тому авторкою були теоретично обґрунтовані ключові компетенції.

Теоретичною основою виокремлення ключових компетенцій, як підкреслює І.А. Зимня, стали положення про те, що людина є суб'єктом спілкування, пізнання та праці (Б.Г. Ананьєв), вона проявляється у системі відносин до суспільства, інших людей, до себе, до праці (В.М. Мясіщев), компетентність має вектор акмеологічного розвитку (Н.В. Кузьміна, А.О. Деркач), професіоналізм складається із компетенцій (А.К. Маркова).

Враховуючи означене, І.А. Зимня запропонувала три основні групи компетенцій:

- компетенції, що відображають ставлення людини до самої себе як особистості, як до суб'єкту життєдіяльності;
- компетенції, що відносяться до взаємодії людини з іншими людьми;
- компетенції, що мають відношення до діяльності людини та проявляються у всіх її типах та формах [3].

А.К. Маркова [5], досліджуючи професійну компетентність, визнала необхідним структурувати означене явище за певними блоками, що об'єднують професійні (об'єктивно необхідні) знання; професійні (об'єктивно необхідні) вміння; професійні психологічні позиції, настанови фахівця, яких вимагає професія; особливості, що забезпечують оволодіння професійними знаннями та вміннями. В подальшому ця структура зазнала деяких змін: дослідниця виокремила такі види професійної компетентності, як спеціальна, соціальна, особистісна та індивідуальна.

У сучасній науці компетентнісний підхід, проблема компетентності фахівців аналізуються у різних контекстах. Заслужують на увагу дослідження В.І. Байденко, Н.А. Гришанової, Д.А. Махотіна, Ю.Г. Татура, Ю.В. Фролова та інших.

Вивчення робіт авторів, узагальнення педагогічного досвіду діяльності вищої школи дозволили нам визначити такі основні позиції щодо дослідження вказаних явищ:

- компетентність у моделі спеціаліста, інтелектуалізація змісту вищої освіти як складової компетентнісного підходу, державних освітніх стандартів (означені

питання досліджуються центром проблем якості підготовки спеціалістів Московського інституту сталі та сплавів (Технічного університету), обговорюються під час роботи методологічних семінарів, таких як «Росія у Болонському процесі: проблеми, завдання, перспективи», «Методологія та практика розробки та реалізації системи управління якістю підготовки спеціалістів на підставі компетентнісного підходу» та інші);

- комунікативна компетентність студентів-менеджерів (досліджується процес формування комунікативної компетентності менеджерів туризму у процесі вивчення іноземної мови, розробки психодіагностичної моделі професійної компетентності менеджера інноваційного освітнього закладу, формування мовної компетентності майбутніх менеджерів у процесі професійної освіти, формування соціально-психологічної компетентності менеджерів туристичної сфери у професійній підготовці в туристичному вузі тощо);

- компетентність у підвищенні кваліфікації фахівців вищої освіти (аналізується розвиток комунікативної компетентності менеджерів освіти у процесі підвищення кваліфікації (В.І. Местечкін), розвиток організаційно-педагогічної компетентності менеджера освіти у процесі управлінської діяльності у професійному навчальному закладі (С.А. Баландін);

- формування соціальної, фізкультурно-спортивної, соціально-культурної компетентності майбутніх менеджерів, управлінської культури (розглядаються питання фізкультурної компетентності менеджерів (С.Р. Гілазієва), проблеми формування професійної компетентності менеджерів соціально-культурної діяльності у вузах культури та мистецтв (М.В. Асаїнова), формування управлінської культури як компоненту професійної компетентності майбутнього менеджера (О.А. Єршова), соціальні детермінанти формування комунікативної компетентності менеджерів (О.В. Полякова);

- управління якістю підготовки фахівців на підставі компетентнісного підходу (досвід Донецького державного медичного університету імені М. Горького щодо успішної реалізації системи управління якістю підготовки фахівців на підставі компетентнісного підходу).

Заслугує на увагу і той факт, що дослідження проблеми компетентності поширюється на різні сфери діяльності. Свідченням цього є роботи Н.Д. Креденець

(формування професійної компетентності молодших спеціалістів легкої промисловості), М.В. Вачевського (формування у майбутніх маркетологів професійних компетенцій), В.С. Локшина (професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти), О.І. Гури (формування психолого-педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу в умовах магістратури), Л.З. Тархан (формування дидактичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів), Я.І. Журецького (формування професійної компетентності майбутнього вчителя як комплексна проблема взаємодії університету та середніх навчальних закладів), А.Г. Протасова (формування професійної компетентності майбутніх фахівців із неруйнівного контролю та технічної діагностики), С.Е. Трубачевої (формування загально навчальних компетенцій учнів основної школи), А.О. Вітренко (теорія і технологія формування інтерпретаційної компетенції старшокласників у процесі вивчення світової драматургії) та інші.

Узагальнюючи зазначене вище, має сенс зауважити, що компетентність виступає мірою та головним критерієм відповідності фахівця вимогам професійної діяльності.

Компетенція відображає готовність та здатність до виконання професійних видів діяльності. Спираючись на ідеї Дж Равена, ми визнаємо, що управлінські компетенції забезпечують виконавчу складову професійної діяльності і актуалізуються за умов відповідної мотивації, яка зумовлює формування загальної компетентності людини у сфері соціально-трудової діяльності.

Відмінністю моделі Равена є те, що вона відображає гетерогенність ключових компетенцій, їх здатність замінювати одна одну. Крім того, увага приділяється прихованим компонентам компетентності, які можуть виявлятися в інших ситуаціях діяльності.

На підставі аналізу типів поведінки нами виокремлено управлінські компетенції:

- з розробки та формування стратегії;
- з прийняття та реалізації управлінських рішень;
- з управління інноваційними процесами;
- з управління груповою динамікою;
- з упорядкування міжособистісних комунікацій та управління

організаційними комунікаціями.

Розкриємо зміст означених компетенцій.

Компетенції з розробки та формування стратегії відображають здатність і вміння визначати та ефективно працювати в інтересах спільної мети, що передбачає бажання зрозуміти загальну програму дій, брати на себе ініціативу, необхідну для виконання спільної мети, й робити з максимальною користю саме те, що необхідно, не очікуючи детальних вказівок.

Компетенції з прийняття та реалізації управлінських рішень містять готовність виносити розумні судження й приймати правильні рішення, усвідомлювати те, що людина може оцінювати різні фактори для винесення адекватного рішення, що для цього не обов'язково мати повну інформацію за кожним аспектом ситуації, а також не слід повністю концентрувати свою увагу на одній або двох ідеях, упускаючи інші; здатність справлятися з новими ситуаціями й входити в контакт з новими людьми; здатність розпізнавати й приймати в рахунок більшість суб'єктивних факторів, готовність до сприйняття альтернативних рішень.

Компетенції з управління інноваційними процесами включають здатність інтегрувати роздуми, дії й зворотній зв'язок заради ефективних дій, замість того, щоб розмежовувати практичну і інтелектуальну діяльність; готовність терпіти неприємності, які виникають, коли людина не впевнена, що робить те, що потрібно, розуміння того, що ці неприємності тимчасові і що все прийде до ладу.

Компетенції з управління груповою динамікою передбачають готовність працювати в команді з іншими, брати на себе роль лідера, користуватися підтримкою і допомогою співробітників, впевненість у тому, що працівник повинен організувати свою діяльність, що б дозволило йому розширити діапазон і різноманіття своїх лідерських можливостей; здатність вносити поправки, якщо початі дії не призводять до очікуваного результату.

Компетенції з упорядкування міжособистісних комунікацій та управління організаційними комунікаціями зумовлюють комунікативну чуттєвість, розуміння того, наскільки важливо звертати увагу на сумніви, бажання прояснити їх, зробити повністю усвідомленими й опиратися на них в своїх діях; здатність регулярно оцінювати ступінь просування до цілі, цікавитись, що цьому перешкоджає, й планувати комунікаційну поведінку та діяльність; спроможність робити власні

спостереження, самостійно збирати інформацію й вступати в контакт з працівниками.

Дослідження управлінських компетенцій спонукають до пошуку та обґрунтування методичних умов їх формування. Професійна підготовка повинна навчити фахівців орієнтуватись у потоці інформації, створюючи умови для безперервного саморозвитку. Важливо при цьому домагатися фундаментальності, організації процесу професіоналізації людини як взаємодії з відкритим інтелектуальним середовищем. Лише тоді можна вести розмову про формування та розвиток управлінських компетенцій як основи інтелектуального кадрового потенціалу суспільства, збереження інтелектуальної активності спеціаліста вищої кваліфікації протягом усієї професійної діяльності.

Найчастіше професійну компетентність пов'язують із засвоєнням певного набору стереотипних механізмів або алгоритмів поведінки. Не заперечуючи необхідності формування таких компетенцій, ми вважаємо, що підготовка професіонала є процесом, який має бути креативним відносно позицій суб'єктів навчання, вільного входу до інформаційного поля суспільства та виходу за його межі, використання способів інтелектуальної взаємодії, спрямованих виключно на саморозвиток, самовдосконалення людини. Фахівець, здатний приймати та реалізовувати нове, діяти нестандартно, працювати у вільному від упередженості інтелектуальному середовищі, забезпечує розвиток суспільства.

Креативність, на нашу думку, відрізняється, перш за все, якісними ознаками, за якими в процесі викладання мають створюватися передумови для формування у спеціалістів готовності до прийняття професійних, етичних рішень у ситуаціях суспільної, економічної, політичної невизначеності, постійного культурологічного взаємовпливу. При такому підході невизначеність сприймається як нове, яке потребує дослідження, викликає інтерес, хвилює емоційно. Бачення нового в даному випадку є несумісним зі стереотипізованими формами мислення, результати якого можуть визначати розвиток суспільства тривалий час.

Сутність такого викладання ми пропонуємо розглянути на основі відокремлення методичних умов за такими аспектами:

- дидактичний аспект, який полягає в систематизації інформації з урахуванням її мінливості, оновлення; структуруванні матеріалу, адаптації його до умов навчальної діяльності; виявленні певних невідповідностей у системі навчальної

інформації, демонстрації її обмеженості рамками навчального процесу; виявленні можливостей нових підходів до систематизації, узагальнення;

- технологічний аспект, пов'язаний з необхідністю вміння викладача орієнтуватись в сучасних системах викладання; впровадження нових педагогічних технологій за умов їх пристосування до потреб конкретної системи навчання; оновлення педагогічних технологій сучасними прийомами, підходами;

- психологічний аспект, що передбачає формування динамічності, гнучкості мислення; адекватність відображення ситуацій, суб'єктів діяльності; прийняття актуальної ролі обох сторін у навчальному процесі; відкритість нововведенням, відсутність опору змінам.

Дані методичні умови сприяють реалізації стратегії формування управлінських компетенцій у системі професійної підготовки менеджерів.

ВИСНОВКИ за матеріалами представленої роботи дають можливість стверджувати, що поставлену проблему розглянуто з позицій реалізації стратегії формування управлінських компетенцій.

Виокремлення психологічного, технологічного та дидактичного аспектів формування управлінських компетенцій як методичних передумов процесу професіоналізації стало можливим на підставі аналізу досліджень компетентнісного підходу, поняття компетентності та компетенцій у сучасній науці. Стратегія формування управлінських компетенцій розглядається нами, як така, що забезпечує створення зовнішніх та внутрішніх умов діяльності, сприятливих для становлення особистості фахівця, як професіонала. Зазначене дозволяє стверджувати, що мету, сформульовану у статті, досягнуто. Продовження ж роботи ми пов'язуємо з апробацією представлених методичних умов та розробкою механізмів реалізації стратегії.

Список використаної літератури

1. *Вачевський М. В.* Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції. Монографія./ Вачевський М. В. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 364с.

2. *Євтух М. Б.* Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: Монографія / М. Б. Євтух, Л. М. Дибкова. – Х.: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2007. – 144 с.

3. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования – 2004 / В. С. Аванесов, С. С. Ветохин, В. М. Жданович и др. – Мн.: РИВШ, 2005. – С. 71- 85.

4. *Зимняя И. А.* Компетентностный подход в современном образовании // Высшая школа: проблемы и перспективы. – 2004 / В. С. Аванесов, С. С. Ветохин, В. М. Жданович и др. – Мн.: РИВШ, 2005. – С. 69-70.

5. *Маркова А. В.* Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1990. – № 8.

6. *Меркулова С.* Проблема оценки качества подготовки: компетентностный подход // Высшее образование в России. – 2007. – №8. – С. 127 – 130.

7. *Оскарсон Б.* Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования / Б. Оскарсон // Оценка качества профессионального образования: доклад 5 / Под общ. Ред. В. И. Байденко, Дж Ван Зантворта. Европейский фонд подготовки кадров: проект ДЕЛФИ. – М., 2001.

8. *Тюлю Г.* Качество профподготовки менеджера // Высшее образование в России. – 2005. – №11. – С. 78 – 82.

9. *Хуторской А. В.* (редактор-составитель). Общепредметное содержание образовательных стандартов: проект «Стандарт общего образования» – М., 2002.

10. *Чемерис І.* Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції // Вища освіта України. – 2006. – №2. – С. 84 – 87.

СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Виевская М. Г., Красовская Л. И.

Аннотация

В статье рассматривается стратегия формирования управленческих компетенций и методические условия ее реализации.

Ключевые слова: компетенция, профессиональная компетенция, управленческая компетенция.

STRATEGY OF ADMINISTRATIVE COMPETENCE FORMING AND METHODICAL TERMS OF ITS REALIZATION

Vievskaya M., Krasovskaya L.

Resume

The article deals with a strategy of management competencies shaping and methodical conditions of its realization.

Keywords: competence, professional competence, administrative competence.