Секція 2. Проблеми методології та практики управління

Осадча Лариса Анатоліївна

доцент кафедри психолого-педагогічничних дисциплін

Уманський національний університет садівництва

м. Умань, Україна

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

Зміни соціально-економічного характеру в Україні, процеси глобалізації та інтеграції світової спільноти, наміри України щодо входження в Європейський освітній простір зумовили необхідність модернізації та удосконалення системи професійної підготовки майбутніх фахівців. Основна мета підготовки професійного працівника полягає не в передачі суб'єктові конкретних знань, умінь і навичок узагалі, а в озброєнні його науковими знаннями, як передумовою оволодіння способами трудової діяльності та формування компетентності. Необхідність підвищення якості підготовки менеджерів зумовила дослідження професійної компетенції менеджерів як самостійної проблеми.

Термін «компетентність» – поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна досягти високих результатів у діяльності. Це характеристика індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія компетенції, вимірюване вміння, здатність, знання або поведінкова характеристика, необхідні для успішного виконання певної роботи [1].

Професійна компетентність – практична реалізація професійних здібностей та ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку і взаємозалежності. Доцільність введення поняття "професійна компетентність" обумовлена широтою його змісту, інтегративною характеристикою, що поєднує такі поняття, як "професіоналізм", "кваліфікація", "професійні здібності" тощо [2].

Проблема формування професійної компетентності вивчається у різних аспектах. Л. Л. Вербицький, М. К. Кабардов досліджували професійну компетентність як суму знань, умінь і навичок без урахування мотиваційно-потребнісної сфери особисті. Методологічні та теоретичні аспекти формування професійної компетентності досліджували Є. Зеєр, А. Маркова, П. Шендерей, К. Абульханова-Славська.

В своїх наукових працях М. Євтух, Л. Дибкова представили технологію реалізації в навчальній діяльності форм і методів індивідуального підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів. Г. Тюлю розподілила компетенції менеджера на: освітні, особистісно-індивідуальні, соціально-лідерські, спеціальні (у галузі професійних знань та умінь) [3].

На основі вивчення літературних джерел ми виділили найбільш важливі якості майбутнього професіонала:

1) морально-психологічні якості менеджера (високі життєві ідеали, гуманізм, чесність і правдивість, справедливість і об'єктивність, воля і мужність, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, інтелігентність і толерантність, тактовність у взаємовідносинах, емоційна стриманість, ввічливість, безмежна терпеливість, комунікативні здібності, ділова та особиста репутація);
2) педагогічні якості менеджера (уміння здійснювати навчання підлеглих, розвивати потрібні професійні навички персоналу, організовувати загальнокультурне, естетичне, фізичне виховання, чітко та логічно формулювати розпорядження, аргументувати свої погляди);
3) професійні якості (мистецтво керівництва, навички роботи з людьми, політична культура, комплексний системний підхід до роботи, здібність генерувати ідеї, трансформувати їх у практичні дії, творчість (креативність), сучасне економічне мислення, комп'ютерна грамотність, правильний стиль життя, культура спілкування, іноземні мови);
4) ділові якості – управлінські вміння: діагностувати організаційну систему, інтерпретувати ситуацію і робити правильні висновки, оперативно приймати і реалізовувати нестандартні рішення, мотивувати персонал до

високопродуктивної праці, раціонально організовувати працю, забезпечувати високу трудову дисципліну, об'єктивно підбирати, оцінювати, розставляти кадри, забезпечувати самоорганізацію трудового колективу, орієнтуватися в людях, розуміти їх характери, здібності і психологічний стан, встановлювати ділові відносини з іншими керівниками, вміти вести розмову, виразно, переконливо, аргументовано проводити переговори, мати почуття гумору, високу ерудицію, здатність ефективно діяти в умовах економічного ризику, практичний розум і здоровий глузд, комунікабельність, заповзятливість, ініціативність і енергійність, вимогливість і дисциплінованість, висока працездатність, воля, цілеспрямованість, організаційні здібності, вміння організувати командну роботу, здібності до лідерства, стратегічне мислення, самостійність, ініціативність;

5) аспекти теоретичної підготовки сучасного менеджера: фундаментальні знання з макро- і мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії розпорядництва і лідерства, соціології, психології та права, інформаційної технології і комп'ютерної техніки.

Важливе значення в формуванні професійної компетенції відводиться ВУЗу. Сучасна вища школа повинна базуватися на таких гуманних засадах [3]. :

1. Людина – система, що розвивається самостійно; вища освіта повинна допомагати саморозвитку людини, а не підміняти його.
2. Людина – біопсихосоціальна істота; треба враховувати вплив на неї генетичного коду, природний характер психіки та її розвиток, вплив зовнішнього середовища, передусім соціального.
3. Сучасна вища школа повинна поєднувати автономію, свободу організації навчального процесу і плюралізм моделей освіти.
4. Персоніфікація навчального процесу дозволяє адаптувати навчальні курси до особистості студента, його індивідуальності.

Зважаючи на актуальність поставленої проблеми, нами було проведено дослідження серед студентів випускних курсів Уманського НУС. Мета дослідження:

визначення основних форм і методів навчання, які, на думку студентів, сприяють формуванню професійної компетенції менеджерів. Всього в дослідженні взяли участь 100 осіб. Дослідження проводилося за допомогою методів анкетування і спостереження.

Нам цікаво було дізнатися, які організаційні форми, методи навчання вважаються слухачами найбільш доцільними. Як показує аналіз відповідей, найбільш доцільною організаційною формою навчання більшість респондентів вважають стаціонарне навчання у вузах із відривом від виробництва і курси підвищення кваліфікації. Саме такі форми навчання дають можливість відірватися від повсякденних проблем і інтенсивно засвоювати матеріал. Наступною формою є вивчення передового професійного досвіду (проведення семінарів на базі успішно працюючих підприємств, практичне навчання в успішних професіоналів). Також були названі такі форми як навчання і стажування за кордоном, самоосвіта.

Даний факт пояснюється тим, що на сьогоднішній день, в часи стрімкого науково-технічного прогресу, знання, отримані у вузі чи на курсах підвищення кваліфікації, семінарах, швидко застарівають. Якщо у людини не буде інтересу до поповнення своїх знань, появи нової інформації, то професійна компетентність її, як фахівця, різко знизиться.

Що стосується методів навчання, то більшість респондентів висловилися за лекції – диспути як метод навчання, який дає змогу ознайомитися з інноваційними технологіями, краще засвоїти матеріал. Великою популярністю у студентів користуються інтерактивні техніки навчання: ділові ігри, тренінги, дискусії. Інші методи навчання були визначені меншою кількістю опитаних: семінари, конференції. Цікавим є той факт, що всі респонденти надають певного значення практичному навчанню в успішних професіоналів. Це пояснюється тим, що вони наочно можуть побачити позитивні результати успішного професіоналізму, запозичити передовий управлінський досвід і застосувати його в практичній діяльності.

Отже, ефективність формування професійної компетенції майбутніх менеджерів в умовах вузу залежить від дотримання таких основних правил:

1. Потрібно вміти зацікавити слухачів у навчанні;

2. В процесі навчання необхідно здійснювати гендерний підхід, враховувати індивідуальні особливості студентів;
3. Студенти мають бути активними учасниками занять, отримувати нові відповіді на питання, а не просто слухати;
4. Матеріал, який опановується, необхідно ділити на доступні частини та подавати його в певній послідовності;
5. Управляти навчанням потрібно шляхом пошуку відповідей на запитання;
6. Рефлексія як обов'язковий елемент навчання;
7. Слухачі повинні вміти успішно застосовувати здобуті під час навчання знання на практиці у відповідних виробничих ситуаціях.

Література:

1. Компетентний / Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: МЕФ, 2000. – С. 291.
2. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту: монографія / І. В. Іванова. – К. : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – С. 300.
3. Тюлю Г. Якість профпідготовки менеджера / Г. Тюлю // Вища освіта . – 2005. – № 11. – С. 78-82.