



УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ





УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

МОНОГРАФІЯ

За загальною редакцією доктора педагогічних наук,
професора *Н.П. Волкової*

Електронне видання

Дніпро
2021

УДК 378.1:339.924
М 74

Затверджено до друку за рекомендацією
вченої ради Університету імені Альфреда Нобеля
(протокол № 3 від 5 квітня 2021 р.)

Рецензенти:

Р.М. Горбатюк – доктор педагогічних наук, професор
(Тернопільський національний педагогічний університет імені В. Гнатюка);

В.І. Ковальчук – доктор педагогічних наук, професор
(Глухівський національний педагогічний університет імені О. Довженка);

Л.О. Хомич – доктор педагогічних наук, професор
(Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України).

Авторський колектив: Н.П. Волкова, Н.О. Венцева, І.В. Гаркуша, О.А. Гром, А.О. Дичко, С.В. Дубінський, А.Ф. Дяденчук, І.С. Єремєєв, Г.І. Іванова, О.В. Карапетрова, А.М. Король, Л.В. Корольова, А.Є. Крижановський, О.П. Крупський, О.О. Лаврентьєва, О.В. Лебідь, О.В. Лисевич, М.М. Марусинець, Ф.В. Михайлик, Д.І. Наумов, С.А. Наход, І.В. Олійник, Л.М. Оніщук, О.В. Пахомова, О.О. Резван, Л.М. Рибалко, К.В. Савицький, С.В. Сапожников, В.О. Сімховіч, Ю.М. Стасюк, О.О. Стрижак, А.О. Теплицька, Л.В. Халанчук, З.В. Юринець.

М 74 Моделювання компетентнісної професійної освіти в контексті євро-інтеграції: монографія [Електронне видання] / кол. авт; за заг. ред. проф. Н.П. Волкової. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2021. 356 с.

ISBN 978-966-434-505-4

У монографії подано різнопланові дослідження щодо моделювання компетентнісної професійної освіти, спрямованої на становлення особистості європейського суспільства. Монографія охоплює огляд теоретико-методологічних засад професійної освіти, вітчизняного й зарубіжного досвіду професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців в умовах глобалізації та інформатизації знань, аналіз можливостей комп'ютерно орієнтованих технологій в інтенсифікації професійного навчання та виховання студентів закладів вищої освіти.

Монографію адресовано ученим, викладачам, аспірантам і студентам, педагогам-практикам, усім тим, хто цікавиться проблемами підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, орієнтується на провідні парадигми професійної освіти.

Автори відповідають за достовірність і унікальність викладеного матеріалу, за належність репрезентованого матеріалу авторам, а також правильне цитування джерел і посилання на них.

УДК 378.1:339.924

ISBN 978-966-434-505-4

© Н.П. Волкова, О.О. Лаврентьєва,
О.В. Лебідь та ін., 2021
© Університет імені Альфреда Нобеля,
оформлення, 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	8
--------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	17
---	-----------

Волкова Н.П., Лебідь О.В., Гром О.А. Розвиток компетентності у здійсненні командної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи засобами інтерактивних технологій навчання	17
--	-----------

Структура і зміст компетентності у здійсненні командної взаємодії	18
---	----

Технологія розвитку компетентності в здійсненні командної взаємодії ..	23
--	----

Результати роботи з розвитку в студентів компетентності у здійсненні командної взаємодії та їх обговорення	31
---	----

Naumov D.I., Savitski K.V. Wzajemne powiązanie kompetencji uniwersalnych i rozwoju kapitału ludzkiego białoruskich studentów: aspekt teoretyczny	38
---	-----------

Model uniwersytetu przedsiębiorczego jako paradygmat dla rozwoju wyształcenia wyższego	39
---	----

Rozwój kapitału ludzkiego w kontekście polityki edukacyjnej	44
---	----

Kompetencje uniwersalne (soft skills) jako przedmiot polityki edukacyjnej	47
--	----

Сапожников С.В., Теплицька А.О., Корольова Л.В. Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми вищої педагогічної освіти у світовому і національному контексті ..	56
---	-----------

Методологічні підходи дослідження простору вищої освіти	57
---	----

Специфіка системного підходу у вивченні педагогічних систем	58
---	----

Гаркуша І.В., Дубінський С.В. Теоретичні основи готовності майбутніх соціальних працівників до професійного саморозвитку	74
---	-----------

Сутність професійної підготовки та саморозвитку	75
---	----

Структура готовності майбутнього соціального працівника до професійного саморозвитку	78
---	----

Юринець З.В. Управлінські компетенції менеджера та розвиток людського потенціалу як показники ефективності системи професійної освіти та соціальної орієнтації країни	91
Результати оцінювання рівня управлінських компетенцій менеджера	93
Напрями підвищення рівня мотивування на підприємстві	97
Упровадження стратегії залучення працівників в організації.....	103
Специфіка процесу навчання персоналу	107
Карапетрова О.В., Венцева Н.О. Методологічні та теоретичні засади підготовки професіонала із соціальної роботи	113
Соціальна сфера як предмет дослідження.....	113
Історія становлення професії соціального працівника	114
Професійна компетентність соціального працівника, її структура та зміст	121
 РОЗДІЛ 2. ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ.....	133
 Simkhovich V., Naumau D., Mikhailik F. State Youth Policy as a Factor Of Development of the Belarusian Students' Social and Personal Competences.....	133
Students' social and personal competences of as a component of professional mastery.....	135
Youth policy in the context of formation of social and personal competences: the socio-technological aspect.....	139
State youth policy of the Republic of Belarus in the praxeological aspect....	144
Резван О.О., Марусинець М.М. Розвиток професійної компетентності сучасного викладача вищої школи у тренінгових формах підвищення кваліфікації	150
Структура і зміст професійної компетентності викладача вищої школи.....	151
З досвіду запровадження тренінгових форм підвищення кваліфікації викладачів вищої школи.....	153

Крупський О.П., Стасюк Ю.М. Підходи до формування професійної компетентності менеджера у класичних університетах.....	166
Тенденції та вимоги сьогодення до структури особистості менеджера	167
Сучасні детермінанти формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів.....	171
Формування професійної компетентності менеджера в межах освітніх інституцій	173
Гаркуша І.В., Крижановський А.Є. Сучасний стан проблеми формування комунікативних компетенцій у майбутніх фахівців із соціальної роботи	183
Підготовка фахівців із соціальної роботи: перехід від традиційної до особистісно орієнтованої освіти	185
Вимоги до загальнокультурної компетентності соціального працівника	191
Олійник І.В. Метод проєктів як ефективна технологія формування дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії в умовах аспірантури.....	197
Проєктна діяльність у підготовці докторів філософії.....	198
Організація роботи над дослідницьким проєктом у системі підготовки докторів філософії	204
Лисевич О.В., Король А.М. Теоретичні основи особистісно орієнтованої технології у контексті компетентісно спрямованої мистецької освіти	211
Концепції, моделі й технології особистісно орієнтованої освіти	212
Особистісно орієнтовані технології у формуванні естетичних компетентностей суб'єкта навчання.....	218
Пахомова О.В. Формування професійної компетентності майбутніх учителів філологічних дисциплін у процесі загальнопедагогічної підготовки	225
Історичний огляд та провідні поняття компетентісного підходу	227
Хід та результати дослідження чинників формування професійної компетентності майбутніх учителів філологічних дисциплін.....	233

Модель формування професійної компетентності майбутніх учителів філологічних дисциплін	237
--	-----

РОЗДІЛ 3. КОМП'ЮТЕРНО ОРІЄНТОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ..... 247

Наход С.А. Освітній коворкінг як нова форма організації e-learning студентів закладів вищої освіти 247

Концептуальна модель освітнього коворкінгу закладу вищої професійної освіти	248
---	-----

Освітній потенціал коворкінгового середовища	253
--	-----

Стрижак О.О. Розвиток іншомовної лексичної компетентності у студентів спеціальності «Туризм» із застосуванням інтерактивних засобів навчання..... 261

Передумови застосування інтерактивних засобів у навчальному процесі.....	262
--	-----

Використання засобів інформаційного середовища Moodle при викладанні навчальної дисципліни «Організація туристичних подорожей»	264
--	-----

Розвиток іншомовної лексичної компетентності в інформаційному середовищі Moodle	268
---	-----

Рибалко Л.М., Оніщук Л.М. Підготовка майбутніх фахівців фізичної культури і спорту до самостійної організації навчально-тренувального процесу 276

Проблема оптимізації навчально-тренувального процесу в системі підготовки спортсменів.....	276
--	-----

Аналіз ефективності моделі організації самостійної навчально-тренувальної діяльності у майбутніх фахівців фізичної культури та спорту	280
---	-----

Інформаційні технології для навчально-тренувального процесу в підготовці спортсменів.....	284
---	-----

Дяденчук А.Ф., Халанчук Л.В. Формування професійної компетентності майбутніх інженерів при розв'язанні прикладних задач у пакеті Scilab..... 289

Формулювання задачі на теплопровідність.....	291
Основи роботи в пакеті програм Scilab.....	294
Розв’язання задачі теплопровідності з використанням Scilab	296
Алгоритм розв’язування задач математичної фізики чисельними методами	306
Єремєєв І.С., Дичко А.О. З досвіду застосування інноваційних інформаційних технологій в проєктуванні змісту освітнього середовища	310
Інтелект-карта навчального курсу	310
Інтелект-карта модулю дисципліни.....	314
Система «Якість – Випускник»	318
Іванова Г.І., Лаврентьєва О.О. Формування культури розумової праці студентів засобами комп’ютерної візуалізації навчального матеріалу.....	322
Культура розумової праці студентів, її сутність і зміст	323
Психолого-педагогічні особливості візуалізації навчального матеріалу	324
Інструменти й технології комп’ютерної візуалізації знань.....	332
Результати дослідницької роботи.....	336
ВИСНОВКИ	342
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	344
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	350

Підходи до формування професійної компетентності менеджера у класичних університетах

Формування професійної компетентності менеджера потрібно розглядати як безперервний процес, що починається з бажання опанувати професію і продовжується протягом усього професійного життя особистості, а в деяких випадках – і після виходу на пенсію. Перші менеджерські навички людина може опанувати вже в початкових закладах освіти, беручи на себе обов'язки з управління активностями однолітків в офіційних чи неофіційних групах. Більш інтенсивне опанування знань та вмінь професії розпочинається зі вступу в заклади освіти на профільні спеціальності. Саме тут розгортається управління розвитком потенційних компетенцій майбутніх менеджерів та формування в них таких якостей, які стануть конкурентними перевагами молодого спеціаліста на ринку праці.

О. Кокуш наголошує, що професійна компетентність – це «складна, багатоаспектна категорія, яка найбільш повно й всебічно характеризує фахівця-професіонала» [12, с. 76]. На думку, І. Саух «професійна компетентність – практична реалізація професійних здібностей та ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку і взаємозалежності» [21]. І ми згодні з висновками Г. Євтушенко та В. Куценко, які стверджують, що «доцільність введення поняття “професійна компетентність” зумовлена широтою його змісту, інтегративною характеристикою, що поєднує такі поняття, як “професіоналізм”, “кваліфікація”, “професійні здібності” та ін.» [8].

Професійна компетентність менеджера – це важливий аспект його професійної культури, здатність до здійснення стратегічних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, цінностей, необхідних для професійної діяльності в обраній сфері [9]. У системі професійної компетентності необхідно розглядати спеціальну компетентність, соціальну компетентність, особистісну та індивідуальну компетентності [28].

Тобто вчені, які трактують поняття «компетентність», вкладають у нього досить широке коло професійних умінь, знань та навичок з менеджменту, якими спеціаліст повинен достатньою мірою володіти й своєчасно впроваджувати у відповідних бізнес-процесах. Отже, під час підготовки фахівців-менеджерів закладам вищої освіти (ЗВО), по-перше, потрібно орієнтуватися на певну галузеву специфіку, а по-друге – на культурні особливості. Разом з тим існують і інші, не менш важливі, чинники, що мають бути враховані під час формування умінь, знань і навичок фахівців з менеджменту.

Тенденції та вимоги сьогодення до структури особистості менеджера

Сучасний менеджер є заручником глобалізаційних процесів в економіці і має постійно навчатися та адаптуватися під нові виклики зовнішнього середовища. Саме останні вимагають враховувати при плануванні освітніх програм очікувані тенденції щодо важливих для ринку праці в майбутньому компетенцій. М. Гвоздь, В. Мицько наголошують, що в майбутньому вимоги до управління підприємствами постійно зростатимуть [5]. А це означає, що вже при створенні освітніх програм потрібно замислюватися над забезпеченням вже в закладі освіти передумов до розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів. «Менеджери з вищою освітою покликані сприяти випуску конкурентної продукції, бути здатними адаптуватися до змінюваних умов ринку та зростаючих потреб» [8, с. 15]. Під час навчання в ЗВО у здобувачів вищої освіти мають сформуватися професійні навички, які дозволять майбутньому менеджеру працювати з урахуванням:

- кроскультурних особливостей ведення бізнесу;
- постійних змін критеріїв кваліфікаційних вимог до менеджерів різних напрямів;
- політичних, економічних, екологічних, релігійних факторів;
- соціально-психологічних та етнічних факторів;
- репутаційних та, як наслідок, етичних питань;
- переорієнтації життєвих цінностей суспільства загалом та поширення індивідуального нігілізму зокрема.

Життя країни загалом залежить від професійної компетентності менеджерів. Саме їхня діяльність визначає як напрям розвитку країни (інноваційний чи регресивний), так і стабільність та результативність усіх господарчих систем країни. Світова тенденція – зростання вимог до людських ресурсів – вимагає від освітян готувати менеджерів «завтрашнього» дня, які будуть адекватно реагувати на всі виклики зовнішнього середовища.

Т. Березюк наголошує, що «перелік вимог до компетентності фахівця з менеджменту впродовж багатьох років залишається майже незмінним» [3, с. 31]. Кожен управлінець повинен досконало знати галузеву специфіку, в якій він планує працювати, мати лідерські позиції, бути обізнаним у тонкощах планування діяльності підприємства, організації господарської діяльності, обліку, аналізу та контролю виробничо-господарських процесів на підприємстві [22, с. 498]. Саме тому підготовка фахівців, які, зі свого боку, впливатимуть на формування компетентності майбутніх менеджерів, має включати не лише відповідні сучасні теоретичні матеріали, але й практичний досвід. Аналіз літературних джерел дозволяє сформулювати такі елементи компетентності менеджера у загальному вигляді (рис. 1).

Міжнародний досвід свідчить, що лише постійні зміни у вищій школі, які спрямовані на підвищення рівня підготовки спеціалістів з менеджменту, сприятимуть розвитку культури менеджменту в країні. За даними, наведеними у [16; 19, с. 16], станом на 09.2019 р. в Україні (з чисельністю населення на 01.09.2019 р. 41976,2 тис. осіб [7]) зареєстровано 671 заклад вищої освіти. Таким чином, ми маємо приблизно 16 ЗВО на 1 млн населення. Ця цифра співвідноситься з показниками пострадянських країн, але в 3–4 рази більша, ніж у країнах Європи: Нідерландах, Німеччині, Великій Британії, де кількість ЗВО на 1 млн населення коливається від 4 до 6 [19]. Це свідчить про те, що велика кількість молоді отримують диплом спеціаліста відповідної галузі, але якість знань та навичок, які вони мають у «сухому залишку», не витримує жодної критики.



Рис. 1. Складники професійної компетентності менеджера
Джерело: [6, с. 31–33].

Перед Україною постає нагальна проблема підвищення рівня освіти взагалі та освіти менеджерів зокрема. Реалії XXI ст. є такими, що лінійне накопичення знань, умінь та навичок з вірою в те, що кількість перейде в якість, не дає очікуваного стейкхолдерами результату. На перше місце виходить професійна культура менеджера, але не як сума, а як функція професійно спрямованих знань, умінь і навичок та загальнокультурного й індивідуально-психологічного рівнів особистості. Тільки така підготовка спроможна сформувати новий тип менеджера, який матиме системне, стратегічне та латеральне мислення і буде здатен до впровадження в поточний виробничий процес філософії управління господарів, а не філософії «планктону» або тимчасових виконавців.

Питанням, пов'язаним з проблемами розвитку системи професійної підготовки кадрів та її взаємодії з ринком праці, присвячено багато досліджень [15; 12; 2; 8]. Б. Данилишин та В. Куценко ще в 2005 р. звертали увагу суспільства, що саме від якості вищої освіти залежить формування конкурентоспроможного менеджера [6]; О. Романова вивчає професіоналізм менеджера у плані становлення структури професійних якостей [20]; Ю. Жуковська з колегами аналізують питання щодо проектування професійної позиції менеджера у фаховому просторі [10]; М. Боришевський був фундатором в Україні з питань самоактивності особистості як в повсякденній сфері, так і в професійній [4]; проблемам формування та розвитку професійної самосвідомості присвячено праці Л. Онуфрієвої [18], Л. Терещенко та Л. Дзюбко [25]; професійну культуру менеджера та її складові вивчали О. Крупський та Є. Намлієв [13]; В. Стрельников [23]. Досить багато цікавих досліджень різних наукових шкіл нашої країни було зібрано під обкладинкою монографії «Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі» (2014) [24]. Водночас в опублікованих працях ще недостатньо уваги приділяється шляхам забезпечення формування професійної компетентності менеджерів.

Слід пам'ятати, що професійна компетентність може розглядатися як якість, властивість чи стан, але вона (професійна компетентність) має забезпечувати відповідність професіонала викликам сьогодення. Можна виділяти фізичну, психічну, когнітивну чи духовну відповідність, але кваліфікаційні характеристики кожної конкретної професії мають як прозорі вимоги до виконавця, так і вимоги, які є наслідком організаційної культури конкретного колективу, і саме тут особистість зіштовхується з викликом у вигляді суб'єктивних вимог до виконавця, що не завжди корелюють з професійними якостями. Отже, *під формуванням професійної компетентності менеджера ми пропонуємо розглядати процес цілеспрямованого або опосередкованого впливу на особистість соціально-економічних інститутів, у ході якого майбутній професіонал набуває знань, навичок, умінь та вчиться їх своєчасно використовувати, що дозволить йому бути конкурентоспроможним на ринку праці.*

Сучасні детермінанти формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів

Глобалізація як процес створює нагальну потребу в підготовці менеджерів нового формату. Причому не стільки в операційному й процесуальному, скільки в культурологічному контексті, пов'язаному з філософією менеджменту XXI ст., культурою ведення бізнесу. Передбачається, що через забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості буде створено можливість зв'язку теоретичних знань, здобутих під час навчання, з необхідними практичними навичками й вміннями, спрямованими на інтелектуалізацію праці.

Новітнє бізнес-середовище вимагає від менеджерів вміння в максимально короткий термін адаптуватися до змін правил гри. Інформація, надходячи з різних джерел, зумовлює потребу в умінні виокремлювати ключові змістовні блоки і на їх основі вирішувати проблеми. За дослідженням О. Посилкіної та Ю. Братішко [29], проблеми зумовлені:

По-перше, глобальною конкуренцією, яка є наслідком інтернаціоналізації економік усіх країн. Це призвело до того, що від менеджера очікують здатності працювати в різних соціально-культурних умовах. Глобальні соціально-економічні зміни, інтенсифікація життя, інформатизація суспільства висунули на перший план проблему управління соціальними комунікаціями як всередині організації, так і між організацією та її складним зовнішнім середовищем з метою проведення оптимально сприятливих для організації комунікаційних процесів.

По-друге, зміною критеріїв, які визначають кваліфікацію робіт. Інформатизація суспільства потребує підготовки менеджерів, які здатні до навчання та володіють сучасними інформаційними технологіями.

По-третє, соціально-політичних, релігійних, економічних та психологічних об'єктивних та суб'єктивних факторів, які створюють передумови для зміни «правил гри». Суспільство останнім часом відчуває на собі наслідки катаклізмів, які провокують стреси, хвороби, безпорадність, завдяки чому можна спостерігати кількісне збільшення та якісне ускладнення проблем, з якими стикається менеджер, та які потрібно розв'язувати, не зважаючи на обмеженість засобів для їх вирішення.

По-четверте, в Україні спостерігається зниження репутації менеджерів усіх ланок. Керівників, які вирізняються регулярними управлінськими успіхами, мають великий досвід і глибокі професійні знання, моральні якості, авторитет у професійних колах і про яких знає країна, можна полічити на пальцях.

По-п'яте, зміною в ціннісних орієнтаціях суспільства загалом та індивідів зокрема. Робота потребує безперервного вдосконалення й розвитку професійних умінь та навичок виконавця, що приводить до відсіювання індивідів, які не спроможні вчитися та змінюватися. Виходячи з цього можна стверджувати, що зараз, як ніколи раніше, існує потреба навчити майбутніх фахівців учитися, а не просто передати їм знання та навички, актуальні для часу, що минає.

Саме вміння постійно актуалізувати свої знання та навички можна вважати основою компетентності менеджера. На рис. 1 наведено складові компетентності менеджера, проте доцільно зважати й на загальну компетентність, що пов'язана з рівнем освіти, яка, зі свого боку, складається зі знань з менеджменту, психології, економіки, фінансів, маркетингу, фізіології тощо. Компетентність працівників належить до групи якісних показників [27].

Під професійною компетентністю менеджера будемо розуміти індивідуально-психологічні особливості, які дозволяють самостійно, своєчасно та ефективно вирішувати питання, що виникли під час бізнес-процесу. Рівень сформованості професійної компетентності менеджера впливає на всі якісні та кількісні показники професійної діяльності. Якість постановки та впровадження управлінських рішень, якість планування, робота з підлеглими та контрагентами – ось неповний список завдань, що постійно перебувають у сфері контролю менеджера і які залежать від його компетентності. Саме тому протягом останніх десятиріч вимоги до менеджерів формувались у такий спосіб, щоб максимально повно відповідати очікуванім компетенціям співробітника. Ці вимоги на рівні внутрішніх документів підприємства можуть бути відображені в картах компетенцій, професіограмах, кваліфікаційних картах, картах робочого місця, психограмах тощо. У цих чи подібних документах зазвичай прописують бажаний перелік якостей, необхідних для виконання посадових обов'язків [11].

Професійна ефективність менеджерів проявляється в системі професійної діяльності певного управлінця, а безпосередньо успішність або неуспішність визначається специфікою конкретного виду занять. Професійна ефективність менеджера формується як цілісна система взаємопов'язаних компонентів, серед яких виокремлюються специфічні характеристики його діяльності, відповідні особистісні якості, а також компоненти забезпечення процесу розвитку професійності менеджера.

Формування професійної компетентності менеджера в межах освітніх інституцій

Аналіз публікацій, як наукових, так і науково-популярних, дає підстави стверджувати, що формування професійної компетентності менеджера можливе лише на засадах спеціальної структурованої професійної підготовки. Сучасний менеджер не зможе працювати ефективно без знань, які є результатом індивідуального переосмислення науково-теоретичних досягнень науки, організаційно-технологічних розробок та досвіду різних шкіл менеджменту. «Запорукою якісної професійної підготовки менеджера-професіонала є оптимально організований навчальний процес у закладі вищої освіти, постійне вдосконалення бізнес-освіти» [22, с. 124]. Остання розвивається під впливом зміни вимог усіх стейкхолдерів: абітурієнтів, роботодавців, держави, суспільства. Сучасний спеціаліст з менеджменту вже не розглядається як черговий представник «офісного планктону», це спеціаліст, який уміє вибудовувати ефективні міжособистісні відносини, вирішувати проблему, а не створювати її, досягати поставлених цілей, а не йти до них.

Підготовка конкурентоспроможного менеджера в умовах економіки знань потребує в процесі навчання використання сучасних технологій, забезпечення органічного поєднання теорії і практики. Інакше кажучи, формування ефективного механізму підготовки високопрофесійного менеджера має ґрунтуватися на синтезі знань, умінь і навичок; засвоєнні студентом теоретичних знань і методичного інструментарію.

Незважаючи на те, що освітній ценз менеджерів є загалом високим (близько 90% з них мають вищу освіту, а значна частина має ще й науковий ступінь), проблема поліпшення якості їх

підготовки продовжує залишатися гострою. Тому в підготовці людських ресурсів пріоритет має надаватися професійним знанням. Професіоналізм передбачає і кар'єрне зростання, оскільки успішність в індивідуальній кар'єрі стає синонімом успішної професії.

У сучасних умовах ефективне формування професійної компетентності у студентів-менеджерів відбувається під впливом:

- розширення їх загальної ерудиції з організації управлінської діяльності;

- удосконалення практичного аспекту професійної компетентності;

- розвитку особистісних якостей, що сприяють ефективності вирішення управлінських завдань.

Нині менеджер повинен формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, досягати поставленої мети й результатів. Менеджер має мислити перспективно. Управлінці можуть демонструвати чудові результати й водночас загубити всю компанію, якщо їхня робота не орієнтована на майбутнє. Кожна компанія має отримувати прибуток якнайдовше. Проте якщо думати лише про прибуток, то можна не побачити можливостей, що відкриваються в перспективі для організації.

Нині менеджер вважається ефективним та здатним досягти окреслених підприємством цілей лише тоді, коли в ньому гармонійно поєднуються «п'ять осіб-професіоналів: комунікатора, лідера, новатора, управлінця й вихователя» (рис. 2).

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

Професійна компетентність менеджера спрямована на розвиток соціальної активності, налаштованості на кар'єру та конкурентоспроможність на ринку праці. Основи її формування мають закладатися в процесі професіоналізації студентів –

майбутніх менеджерів під час їх навчання у ЗВО. Як провідні структурні компоненти професійної компетентності менеджера розглянемо далі управлінську, предметно-діяльнісну та особистісну компетентності, кожна з яких несе своє функціональне навантаження й включає відповідні психологічні складові.

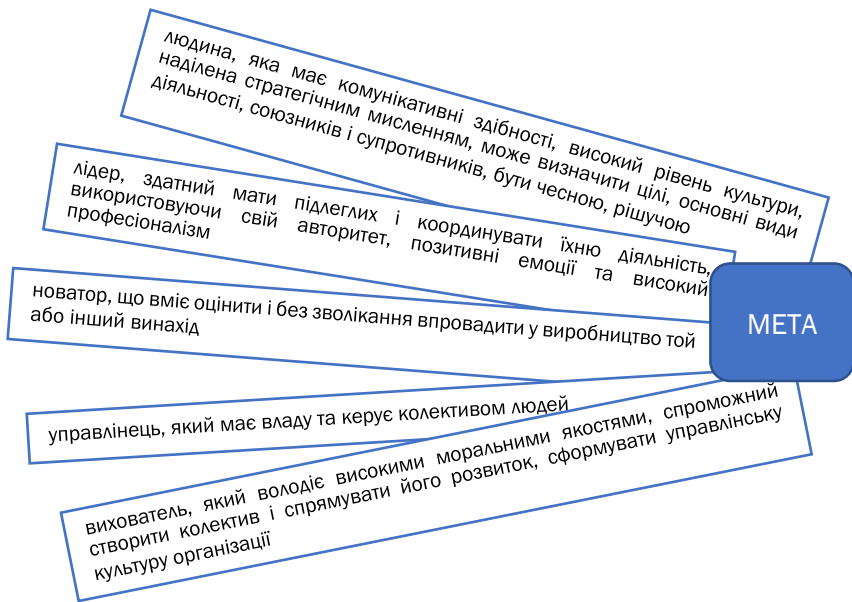


Рис. 2. Функціональні складові ефективного менеджера

Джерело: [3].

Управлінська компетентність менеджера забезпечує результативність взаємодії управлінців з різними професійними групами / командами у сфері своєї професійної діяльності. Формування управлінської компетентності менеджера має відбуватися в єдності комунікативного, конфліктологічного і психологічного компонентів, які створюють реальну основу для підтримки ефективного зв'язку керівника з підлеглими і вирішення на цій основі широкого спектра виробничих завдань. Критеріями сформованості управлінської компетентності менеджера є: розвинуті кар'єрні устремління, готовність до діяльності менеджера;

наявність професійно значущих умінь і навичок (адміністративних, іміджевих, комунікативних тощо); володіння технологіями кар'єрних стратегій, психологічної безпеки й збереження здоров'я, а також стратегій співробітництва із суб'єктами різних установ; уміння будувати довгострокові кар'єрні плани; моральна зрілість особистості; адекватна професійна самоідентифікація.

Предметно-діяльнісна компетентність як елемент професійної компетентності менеджера підтримує технологічний аспект вирішення ним управлінських завдань. Її формування має проводитися в єдності з операційно-діяльним, інформаційним та виробничим компонентами. Критеріями сформованості предметно-діяльної компетентності менеджера є: розвиток уявлень про функціонально-рольові обов'язки керівників; життєві й професійні цінності, професійно значущі вміння та навички (комунікативні, організаторські, інформаційно-аналітичні тощо [14]); проєктування головних етапів кар'єрного просування, їх рефлексія й усвідомлення основних детермінант розвитку кар'єрних намірів; наявність професійно значущих умінь і навичок (комунікативно-партнерських, навичок тайм-менеджменту, індивідуальної і групової роботи); розуміння соціальних, гендерних і вікових особливостей кар'єрної самореалізації; емоційна стабільність.

Особистісна компетентність менеджера підтримує індивідуальну спроможність певного суб'єкта в реалізованому ним просторі управлінської взаємодії. Формування особистісної компетентності менеджера має сприяти виробленню професійно важливих якостей, що лежать в основі його адекватного позиціонування себе як особистості, як суб'єкта управлінської діяльності та спілкування. Критеріями сформованості особистісної компетентності менеджера є: спрямованість на оволодіння елементами професіоналізму, адекватна самооцінка просування в освоєнні змісту, форм, видів і способів майбутньої діяльності за заданими або самостійно сформованими критеріями; наявність цілей досягнення; позитивне ставлення до себе; наявність амбітних і честолюбних прагнень, емпатійних навичок сприйняття і прийняття інших; мотиваційна готовність пролонгованого розвитку й саморозвитку себе як суб'єкта управлінської праці; сформованість образу себе і інших; самопроєктування кар'єри менеджера.

Вважаємо, що формування професійної компетентності менеджера має розглядатися як невід'ємний компонент професіоналізації студентів закладу вищої освіти. Розвиток професійної компетентності відбувається нерівномірно на різних етапах навчання у ЗВО. Інтенсифікація цього процесу відбувається під впливом вивчення комплексу спецкурсів, які розширюють загальну ерудицію студентів з організації управлінської діяльності, й тих, які вдосконалюють практичний досвід майбутніх менеджерів, а також тренінгових занять і творчих завдань, які спрямовані на розвиток професійно важливих якостей.

Отже, як бачимо, менеджер має бути професійно компетентним, а це пояснюється необхідністю формування в студентів певного обсягу знань і навичок, які потрібні їм у майбутній професійній діяльності. Для розуміння особливостей підготовки студентів-менеджерів у закладах вищої освіти України дослідимо трансформацію формування професійної компетентності менеджерів протягом останніх років.

У 1996 р. в Дніпропетровському державному університеті (тепер – Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара) почалася підготовка майбутніх менеджерів. На прикладі освітньо-професійної програми (ОПП) підготовки бакалаврів з менеджменту за 2013 та 2020 рр. розглянемо розподіл змісту освітніх компонентів за циклами підготовки.

У 2013 р. існувала нормативна частина ОПП, що була визначена Галузевим стандартом вищої освіти МОН як Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра з напрямку «Менеджмент», та варіативна частина, що визначалася закладом освіти та складалася з частини дисциплін, що пропонувалися випусковою кафедрою (34,8% від загального навчального часу), та дисциплін вільного вибору студента за переліком, що був запропонований також випусковою кафедрою в навчальному плані (6,25%). Фактично система, яка існувала для підготовки майбутніх менеджерів, значною мірою була спрямована на теоретичне осмислення компонентів професійної діяльності (дисципліни навчального плану). Незважаючи на те, що вибіркова частина складала приблизно 40%, але студенти могли самостійно обрати лише 3–5 дисциплін, і вибір був колективним, тобто студентською групою (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл змісту освітньо-професійної програми та максимальний навчальний час за циклами підготовки (набір 2013 р.)

Термін навчання	3 роки 10 місяців
<i>Максимальний навчальний час загальної підготовки (академічних годин / кредитів ECTS)</i>	8640/240*
Максимальний навчальний час за циклами (академічних годин / кредитів ECTS):	
– соціально-гуманітарної підготовки;	828/23
– фундаментальної, природничо-наукової та загально-економічної підготовки;	702/19,5
– професійної та практичної підготовки;	3564/99
– самостійного вибору навчального закладу;	3006/83,5**
– професійної та практичної підготовки вільного вибору студента, практика та підготовка дипломної роботи	540/15**

* ціна кредиту ECTS складає 36 академічних годин;

** для порівняння: у 2011 р. варіативна компонента ОПП підготовки бакалаврів складала всього 2574 акад. годин (71,5 кредити), у тому числі за вибором ДНУ – 1674 годин (46,5 кредитів), за вибором студента – 900 годин (25 кредитів).

Джерело: складено авторами за даними варіативної частини ОПП підготовки бакалавра за напрямом «Менеджмент» у ДНУ ім. О. Гончара (2013 р.).

Розуміння необхідності реформування системи підготовки фахівців, особливо у сфері управління та адміністрування, зумовило зміну структури освітньо-професійної програми підготовки фахівців з менеджменту. Починаючи з 2020 р. в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара з урахуванням рекомендацій Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти [17] вибіркові компоненти мають бути представлені навчальними дисциплінами, які сприятимуть реалізації особистих інтересів здобувача вищої освіти під час формування їх індивідуальної траєкторії навчання. Отже, професійні компетентності мають бути сформовані виключно за рахунок обов'язкових компонент ОП, які представлені навчальними дисциплінами циклу загальної підготовки та циклу професійної

підготовки, що забезпечують формування всіх загальних та спеціальних програмних компетентностей та результатів навчання за ОП. У випадках, коли в межах однієї спеціальності (наприклад, 073 Менеджмент) існує кілька освітніх програм (в ДНУ ім. О. Гончара – це ОП «Міжнародний менеджмент» та «Менеджмент організацій»), то в циклі професійної підготовки спільні компоненти (дисципліни) мають складати не менше 60 кредитів ЄКТС. При цьому індивідуальні траєкторії в межах ОП мають забезпечуватися навчальними дисциплінами загальним обсягом 50–55 кредитів ЄКТС, при обсязі освітньої програми 240 кредитів ЄКТС загалом для 3 років 10 місяців підготовки здобувачів вищої освіти за першим (бакалаврським) рівнем.

Вибіркові компоненти мають бути представлені навчальними дисциплінами, які сприятимуть реалізації особистих інтересів здобувача вищої освіти під час формування індивідуальної траєкторії навчання, і в цілому складати не менше 25% обсягу ОП.

Вибіркові компоненти обираються студентом самостійно без врахування думок / вибору інших студентів, що навчаються на одній спеціальності / освітній програмі. У ДНУ ім. О. Гончара сформований університетський вибірковий каталог, що містить дисципліни для формування загальних компетентностей ОП, соціальних навичок та світогляду за власними вподобаннями; та факультетський вибірковий каталог, в якому зібрано навчальні дисципліни галузевого й професійного спрямування зі спеціальностей факультету, що дозволять отримати професійні навички з певної галузі знань та навчальні дисципліни професійного спрямування (програмні вибіркові компоненти), які спрямовані на отримання поглибленої підготовки за освітньою програмою і закріплення набутих фахових компетентностей. Саме на основі засвоєння дисциплін з факультетського каталогу формуються загальнопрофесійні або фахові компетентності.

Отже, провідними шляхами формування професійної компетентності менеджера мають стати:

- урахування економічних, державних, соціальних, і насамперед особистісних потреб за умови, що перелічені процеси відбуваються на фоні глобалізації, інтернаціоналізації та інноваційності всіх сфер діяльності фахівців;
- система якісної вищої освіти;

– постійний саморозвиток і навчання протягом усього життя.
Це, врешті-решт, забезпечить професійну підготовленість майбутнього менеджера, спрямовану на майбутнє.

Список використаних джерел

1. Базавлуцкая Л.М., Алексеева Л.П., Коняева Е.А. Реализация систематизированного процесса формирования современного менеджера. *Russian Journal of Education and Psychology*. 2017. Т. 8. № 7. С. 5–25.
2. Бережна Г.В. Фактори професійного розвитку менеджерів у міжнародному бізнесі. *Держава та регіони*. 2012. № 2. С. 67–72.
3. Березюк Т.П. Модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах ВЗО. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. Т. 2018. Вип. 11. С. 28–35.
4. Боришевський М. Обґрунтування принципу самоактивності у форматі прикладної психології. *Психологія і суспільство*. 2012. № 1 (47). С. 89–92.
5. Гвоздь М.Я., Мицько В.І. Проблеми та переваги використання процесного підходу до управління машинобудівними підприємствами. *Вісник Національного університету Львівська політехніка. Логістика*. 2014. № 811. С. 56–62.
6. Данилишин Б., Куценко В. Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти. *Вісник Національної академії наук України*. 2005. № 9. С. 26–35.
7. Держстат України. Чисельність населення (за оцінкою) на 1 вересня 2019 року та середня чисельність у січні-серпні 2019 року. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/ds/kn/kn_u/kn0819_u.html
8. Євтушенко Г.І., Куценко В.І. Формування менеджера, як фахівця: проблеми та перспективи. *Науковий вісник НУДПС України*. 2012. № 1. С. 12–21.
9. Жигір В.І. Особливості професійної компетентності менеджерів освіти. *Молодь і ринок*. 2011. № 5. С. 64–69.
10. Жуковська Ю.В., Мельник А.С., Новікова О.С. Саморозвиток менеджера як провідний фактор успіху організації. *Pridneprovskiy scientific bulletin*. 2013. Т. 21. № 341. URL: <http://rusnauka.com/index.php/rusnauka/article/view/54174>
11. Косова І., Столяр О. Вимоги до сучасного менеджера в умовах фінансово-економічної кризи. *Всеукраїнська студентська інтернет-конференція «Менеджмент як фактор розвитку підприємницької діяльності»*. URL: www.conf-cv.at.ua/forum/53-475-1

12. Кошук О.Б. Професійна компетентність спеціаліста як характеристика його професійної діяльності. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*. 2016. № 3. С. 73–77.

13. Крупський О., Намлієв Є. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування. *Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія*. Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. С. 257–281.

14. Крупський О. П., Стасюк Ю. М. Формування інформаційної компетентності майбутнього менеджера-економіста в сучасному освітянському просторі. *Личность в едином образовательном пространстве: сборник научных статей I Международного образовательного форума*, 2010. С. 68–71.

15. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. *Вісник Миколаївського національного ун-ту ім. В.О. Сухомлинського*. 2016. № 9. С. 592–596.

16. Населення України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/>

17. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Офіційний сайт. URL: <https://naqa.gov.ua/>

18. Онуфрієва Л.А. Дослідження психологічних детермінант розвитку професійної самосвідомості та особистісної зрілості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки*. 2013. № 2. Вип. 10. С. 227–232.

19. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / за заг. ред. проф. Сергія Квіта. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с.

20. Романова Е.В. Ориентация на компетенции в подготовке менеджеров для инвестиционно-строительной сферы. *Вестник МГСУ*. 2011. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38

21. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі. *Економіка. Управління. Інновації*. 2010. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38

22. Слостенин В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2002. 576 с.

23. Стрельников В.Ю. Развитие управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури. *Імідж сучасного педагога*. 2018. № 5 (182). С. 21–24.

24. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія / за ред. О.О. Лаврентьєвої, О.П. Крупського, Є.В. Намлієва. Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. 360 с.

25. Терещенко Л.А., Дзюбко Л.В. Формування професійної самосвідомості молодих спеціалістів. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені ГС Костюка НАПН України. Том X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія.* 2020. Т. 34. С. 284–298.

26. Шейко Е.П. Професійна підготовка менеджерів як фактор формування здатності до спільної управлінської діяльності. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України.* 2013. № 1. С. 69–78.

27. Ястремська О.М. Кадровий потенціал підприємств: визначення з урахуванням компетентностей. *Економічні студії.* 2019. С. 202–208.

28. Kaslow N.J., Rubin N.J., Forrest L., Elman N.S., Van Horne B.A., Jacobs S.C., Huprich S.K., Benton S.A., Pantesco V.F., Dollinger S.J., Grus C.L., Behnke S.H., Miller D.S.S., Shealy C.N., Mintz L.B., Schwartz-Mette R., Van Sickle K., Thorn B. E. Recognizing, assessing, and intervening with problems of professional competence. *Professional Psychology: Research and Practice.* 2007. Vol. 38. № 5. P. 479.

29. Posylkina O.V., Bratishko Y.S. Research of requirements of employers to candidates for the position of the manager of social responsibility on modern pharmaceutical companies. *Management, economy and quality assurance in pharmacy.* 2016. № 3 (47). P. 38–44.