

Наталія НАГОРНА,

orcid.org/0000-0003-4286-1493

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри педагогіки

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

(Одеса, Україна) natasha130@ukr.net

Павло ГУЩА,

orcid.org/0000-0001-5751-7615

магістрант спеціальності «Освітні, педагогічні науки»

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

(Одеса, Україна) pavlohushcha@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА СФЕРИ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

У статті обґрунтовано необхідність підготовки в Україні високоосвічених менеджерів сфери освітніх послуг, визначено підходи до поняття «професійна компетентність», окреслені шляхи формування в майбутніх менеджерів в освіті професійної компетентності, визначено специфіку професійних обов'язків менеджерів та основні вимоги щодо управлінської діяльності в сучасному закладі вищої освіти.

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

Nataliia NAHORNA,

orcid.org/0000-0003-4286-1493

Candidate of Pedagogical Sciences

Associate Professor at the Department of Pedagogy

of Odessa I. I. Mechnikov National University

(Odessa, Ukraine) natasha130@ukr.net

Pavlo HUSHCHA,

orcid.org/0000-0001-5751-7615

Master student of Educational and Pedagogical Sciences

of Odessa I. I. Mechnikov National University

(Odessa, Ukraine) pavlohushcha@gmail.com

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE EDUCATION MANAGER

The given paper describes the indispensable high quality training of education managers in Ukraine. The term "professional competence" is determined and the forming ways of professional competence of education managers are characterized. Moreover some peculiarities of education managers' professional duties are set out and the main requirements for management of nowadays higher educational establishment are listed off. Essential is the analysis of contemporary scientific researches in formation of professional skills and activities of education managers.

Key aspects of management activities during the training are discovered. Real professional problems appearing in work life shape the development needs. It causes the requisite of professional self-education and activates the process of professional self-development. An additional point is that higher education as a forming process of professional self-identity should also form artistic activities of manager-to-be.

Furthermore formed professional self-identity is not only an important part of manager's preparedness to professional activity, but also necessary condition of planning and making professional plans on all levels of professional establishment.

Complete formation of the professional self-identity requests that manager-to-be acquires the main components of corresponding professional activity and overcomes the leading methods and ways of solving professional problems depending on changes in determined conditions of activities forming during professional training.

One another duty of training is to prepare the managerial staff to the constantly changing environment, where information comes through different channels and efficiency of work depends on the ability of solving problems dependent

on global concurrency; changes of quality determining citifies; political, social, economic and psychological discouraging factors existence; increase and complicity of problems; lack of managers' commercial goodwill, which requests success; changes in values-based orientations of employees.

Nevertheless it is discovered that competency is an important component having an impact on potential of manager. Competency consists of general, communicative, organizational and special parts.

Key words: *professional competency, marketability, professional features, specialist, manager.*

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

Останні десятиріччя в наукових дослідженнях шляхів і засобів підвищення рівня й якості професійної підготовки фахівців сфери управління визначається специфікою їхніх професійних обов'язків, інтенсивним зростанням вимог міжнародного ринкового середовища до професійної компетентності, формування в них професійних особистісних якостей та міцних знань.

Сучасний етап розвитку суспільства, інтеграція України до Європейського Союзу ставлять якісно нові завдання в галузі освіти. Національна доктрина розвитку освіти України в XXI ст. визначає головною метою освіти створення умов для розвитку і самореалізації кожної особистості як громадянина України.

Ефективність удосконалення системи методичної підготовки майбутніх фахівців сфери управління істотно залежить від урахування комплексу результатів сучасних наукових психолого-педагогічних досліджень щодо основ формування якостей майбутнього фахівця.

Перед багатьма країнами, і Україною зокрема, постає проблема підвищення рівня освіти менеджерів шляхом накопичення не тільки професійно спрямованих знань, вмінь і навичок, а й підвищення загальнокультурного рівня особистості. У зв'язку зі входженням України в глобальний економічний простір відбуваються постійні зміни, ускладнюються проблеми менеджменту, загострюється конкуренція, 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 досліджень. Аналіз науково-педагогічної літератури із проблеми формування компетентностей фахівця дозволяє зробити висновок

про наявність різних тлумачень змісту поняття «професійна компетентність», яка трактується як: сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності; вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію; спосіб використання знань, умінь, навичок освіченості, який сприяє особистісній самореалізації, знаходженню свого місця в суспільстві (Бережна, 2012: 12–15); багатофакторне утворення, що дає можливість успішно здійснювати професійну діяльність; спеціальна здібність, необхідна для виконання конкретної дії в конкретній предметній галузі, що включає вузькоспеціальні знання, навички, способи мислення і розуміння відповідальності за свої дії; міра включення людини в діяльність, водночас знання розглядаються не як набір відомостей, а як засіб перетворення ситуації (Болотов, Сериков, 2003: 7); загальна здатність і готовність особистості до діяльності на основі знань і досвіду, здобутих завдяки навчанню; сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок), способів діяльності, які задаються щодо певного кола предметів і процесів, необхідних, щоб якісно і продуктивно діяти; професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання задач і обов'язків повсякденної діяльності; характеристика особистості спеціаліста, яка виражається в єдності його теоретичних знань, практичної підготовки, здатності здійснювати всі види професійної діяльності.

Вивченню питань, пов'язаних із проблемами розвитку системи професійної підготовки кадрів та її взаємодії з ринком праці, присвячено багато досліджень. Головна увага в них приділена організації професійної освіти, напрямом удосконалення підготовки кваліфікованих фахівців. Зокрема, В. Куценко розглядає якість вищої освіти як основний чинник формування конкурентоспроможного менеджера; Є. Романова вивчає професіоналізм менеджера в плані встановлення структури професійних якостей; М. Боришевський та С. Максименко аналізують питання щодо проектування професійної позиції, самоактивності особистості та професійної самосвідомості і культури. У роботах М. Армстронга, Ю. Бабанського, Л. Балдарова, Г. Балла, Л. Вигот-

ського, 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.

Мета статті – проаналізувати сучасні результати досліджень щодо пошуку шляхів формування професійної компетентності майбутнього менеджера сфери освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом серед молоді суттєво зросла цікавість до вищої освіти, зокрема з менеджменту. 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 розроблень, досвіду провідних шкіл менеджменту, що забезпечують високий рівень підготовки висококваліфікованих фахівців. Запорукою якісної професійної підготовки менеджера-професіонала є оптимально організований навчальний процес у вищому навчальному закладі, постійне вдосконалення освіти (Никитина та ін., 2006: 8–14).

Освіта 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.

Компетентний фахівець із вищою освітою – це, у сучасному розумінні, людина, яка усвідомлює сутність предмета та специфіку засобів і способів своєї професійної діяльності, орієнтується в інваріантних і суттєвих характеристиках відповідних явищ, з якими доведеться мати справу, вміє виявляти ці характеристики й перетворювати їх в кожному конкретному випадку і, що найголовніше, вміє передбачати й прогнозувати глибинні зміни завдань й умов своєї діяльності, розробляти способи та засоби вирішення нових задач.

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 під час професійної підготовки підготувати управлінський персонал до середовища, де обов'язки постійно змінюються, інформація надходить через безліч каналів, а ефективність діяльності залежить від уміння вирішувати проблеми, зумовлені глобальною конкуренцією, більш широким спектром сил, що протидіють. 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; зміну критеріїв, що визначають кваліфікацію робіт. Застосування інформатизаційних інновацій потребує підготовки співробітників, які повинні досконало володіти сучасними технологіями. Сьогодення характеризується наявністю політичних, соціальних, економічних і психологічних дестимулюючих чинників: стрес, тиск, невизначеність як у суспільстві, так і в конкретних колективах; кількісне збільшення й якісне ускладнення проблем, які потрібно вирішувати, поруч з обмеженістю засобів для їх вирішення; недостатністю ділової репутації менеджерів, що передбачає наявність великого досвіду й глибокого знання своєї сфери діяльності, високих моральних якостей, знання іноземних мов тощо; зміною в ціннісних орієнтаціях працівників. Так, нового змісту набуває 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.

Важливим складником, що впливає на потенціал менеджера, є його компетентність. Складники компетентності такі: загальні, комунікативні, організаційні, спеціальні. Однією з головних є загальна компетентність, пов'язана з рівнем освіти співробітника, знаннями у сферах менеджменту, економіки, фінансів, маркетингу, психології. Компетентність працівників належить до групи якісних показників.

Професійну компетентність менеджера ми розуміємо як особистісні можливості, які дозволяють самостійно й ефективно реалізовувати цілі управлінського процесу.

Високі вимоги суспільства 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.

Підготовка конкурентоспроможного менеджера потребує в процесі навчання використання сучасних технологій, забезпечення органічного поєднання теорії і практики. Інакше кажучи, формування ефективного механізму підготовки конкурентоспроможного менеджера має ґрунтуватися на синтезі знань, умінь і навичок; засвоєнні студентом теоретичних знань і методичного інструментарію. Нині менеджер повинен формувати ефективні міжособистісні відносини, творчо підходити до вирішення проблем, досягати поставленої мети і результатів. Менеджер має мислити перспективно. Систематична робота над поглибленням освіченості та досвіду надають працівникові, відповідно до вимог часу, спеціальних знань, умінь і навичок.

Нині менеджер виступає як: управлінець, який має владу та керує колективом людей; лідер, здатний координувати діяльність підлеглих, використовуючи свій авторитет, позитивні емоції та високий професіоналізм; 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; новатор, що вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід; вихователь, який має високі моральні якості, 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 з управління організацією. Здібності до керівництва зумовлені наявністю таких особистих цінностей, як: здатність до самоконтролю, вміння 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 за мінімальних психологічних навантажень осіб, які взаємодіють. Протилежним до психологічної сумісності є психоло-

гічна несумісність, тобто нездатність узгодити свої дії, що перешкоджає спільній діяльності, несприйняття одними людьми інших (Нечаєв, 2005:12–21).

Менеджер повинен бути професійно компетентним, тому необхідно сформувати в студентів певний обсяг знань і навичок, які потрібні їм у майбутній професійній діяльності. Система підготовки фахівців у ЗВО здебільшого спрямована на теоретичне осмислення компонентів професійної діяльності (дисципліни навчального плану), а не на комунікативний аспект професійної підготовки, тому в процесі підготовки фахівців потрібно оптимально розподіляти зміст освітньо-професійної програми і навчальний час за циклами підготовки.

Висновки. Отже, менеджер має вдосконалювати свої знання, розвивати практичні навички швидкого реагування на всі зміни, що відбуваються, мати підвищену цікавість до самоосвіти, високий рівень самодисципліни. Саме професіоналізм, відповідальність, ініціатива менеджерів здатні у будь-якій складній ситуації забезпечити організації успіх і прибуток, високу ефективність практичної діяльності.

Велике значення для ефективної управлінської діяльності керівника має вміння управляти власною поведінкою, формувати і розвивати необхідні ділові й особистісні якості. Практика свідчить, що окремі особистісні риси в процесі навчання, виховання й самовиховання можна сформувати. Значну роль відіграє бажання майбутнього менеджера самовдосконалюватися. 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 необхідним складником процесу формування компетентного фахівця в галузі управління.

Освіта, зокрема система перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, набуває статусу стратегічного ресурсу, що збільшує конкретний потенціал менеджерів і визначає можливість інноваційного розвитку. 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. Що стосується системи підвищення кваліфікації, то вона має бути тісно пов'язана з реальним виробництвом.

Ми дійшли висновку, що основними шляхами формування компетентного менеджера є такі:

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

підхід дозволяє: забезпечити формування професійної компетентності майбутніх фахівців у галузі управління; виявити компоненти досліджуваної підготовки менеджерів, місце та значення їх у забезпеченні стратегічного розвитку освіти; розкрити діалектику їх взаємозв'язку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бережна Г. Фактори професійного розвитку менеджерів у міжнародному бізнесі. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2012.../EC212_12.pdf (дата звернення: 10.09.2018).
2. Мистецтво управління. Персонал-Плюс. № 31 (333). URL: <http://www.personal-plus.net/333/5249.html> (дата звернення: 11.09.2018).
3. Кулик Ю. Інтернаціоналізація професійного розвитку менеджерів. URL: kneu.edu.ua/userfiles/diser_meim/Kulyk.doc (дата звернення: 08.09.2018).
4. Євтушенко Г., Куценко В. Формування менеджера, як фахівця: проблеми та перспективи. Науковий вісник НУДПС України. 2012. № 1. С. 12–21.
5. Болотов В., Сериков В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід і українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики): монографія / під ред. О. Овчарук. К.: К. І. С., 2004. 112 с.
7. Максименко С. Психологічні засади взаємозв'язку професійного навчання і розвитку особистості майбутнього фахівця: навч. посібник. Київ, 2003. 235 с.
8. Нечаев Н. Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности. М., 2005. 96 с.
9. Никитина Л., Шагеева Ф., Иванов В. Технология формирования профессиональной компетентности. Высшее образование в России. 2006. № 9. С. 125–127.
10. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования. Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.

REFERENCES

1. Berezhna H. Faktory profesijnohorozvytkumenedzheriv u mizhnarodnomubiznesi. [Factors of professional development of managers in international business]. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2012.../EC212_12.pdf. [in Ukrainian].
2. Mystestvoupavlinnia. [Arts of control]. Personal plus, 2009, № 31 (333). URL: <http://www.personal-plus.net/333/5249.html>. [in Ukrainian].
3. KulykYu. Internatsionalizatsiiaprofesijnohorozvytkumenedzheriv [Internationalization of professional development of managers]. URL: kneu.edu.ua/userfiles/diser_meim/Kulyk.doc. [in Ukrainian].
4. Yevtushenko H. Formuvanniamenedzhera, yak fakhivtsia: problemy ta perspektyvy. [Formation of manager as specialist: problems and perspectives]. Naukovyivisnyk NUDPS Ukrainy, 2012, № 1, pp. 12–22. [in Ukrainian].
5. Bolotov V., Serikov V. Kompetentnostnaya model: otidei k obrazovatelnoyprogramme. [Competence-based model: from idea to educational program]. Pedagogika, 2003, № 10, pp. 8–14. [in Russian].
6. Kompetentnisniyipidkhd u suchasniosviti: svitovyidosvid i ukrainskipespektyvy (Biblioteka z osvitiopolityky): monohrafiia. [Competence approach in contemporary education: world experience and Ukrainian perspectives (Library of educational politic): monograph]. Edited by Ovcharuk O.V. Kyiv: K.I.S., 2004, 112 p. [in Ukrainian].
7. Maksymenko S. Psykholohichnizasadyvzaiemozviazkuprofesijnohonavchannia i rozvytkuosobystostimaibutniohofakhivtsia: navchalnyiposibnyk. [Psychological fundamentals of interaction within professional education and development of personality of specialist-to-be: study guide]. Kyiv: 2003, 235 p. [in Ukrainian].
8. Nechayev N. Professionalizmkakosnovaprofessionalnoymobilnosti. [Professionalism as fundamental of professional mobility]. Moscow: 2005, 96 p. [in Russian].
9. Nikitina L., Shageyeva F., Ivanov V. Tekhnologiyaformirovaniyaprofessionalnoykompetentnosti. [Technology of formation of professional competence]. Vyssheyeobrazovaniye v Rossii, 2006, № 9, pp. 125–127. [in Russian].
10. Khutorskoy A. Klyuchevyyekompetentsiikakkomponentlichnostnooriyentirovannoyparadigmyobrayovaniya. [Key competencies as component of personal orientated paradigm of education]. Narodnoyeobrazovaniye, 2003, № 2, pp. 58–64. [in Russian].