

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

*Матеріали Четвертої
Всеукраїнської наукової конференції,
м. Київ – Дубаї (ОАЕ), 28 лютого – 5 березня 2012 р.*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

Видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”

К65

Концептуальні засади формування менеджменту в Україні:
Матеріали Четвертої Всеукр. наук. конф., м. Київ – Дубаї (ОАЕ),
28 лют. – 5 берез. 2012 р. / МАУП; уклад. О. В. Баєва, Н. І. Новальська,
Л. В. Старих. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013. — 292 с.

До збірника увійшли доповіді пленарних та секційних засідань, в яких розглядалися питання управління стратегічним зростанням конкурентоспроможності підприємств, сучасних аспектів управління персоналом, управління освітою та методики викладання у вищій школі, концепцій розвитку управління бізнесом, проблем та перспектив розвитку менеджменту в галузі охорони здоров’я.

Для науковців, освітян, менеджерів різних рівнів управління, а також усіх, хто цікавиться проблемами менеджменту та розвитком управлінської думки в Україні.

ББК 65.9(4УКР)290-2я43

© Міжрегіональна Академія управління
персоналом (МАУП), 2013

© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

Н. Г. Швець

Роль та місце ергономіки
в підготовці
сучасних менеджерів..... 110

Л. В. Бірдус

Зарубіжний досвід проведення
атестації персоналу 114

В. М. Колпаков

Проблеми методологічного сервісу
системи самоменеджменту
керівника..... 117

Л. А. Дяченко

До питання про організаційні
підходи управління трудовим колек-
тивом та їх взаємозв'язок
із рівнем прибутку
підприємства 120

І. М. Николин

Нематеріальне стимулювання
продуктивності трудової
діяльності в умовах
сучасного виробництва 123

Л. С. Дорошенко

Особливості формування
трудового потенціалу в умовах транс-
формації економіки. 126

М. В. Колпаков

Самоменеджмент у системі
економічних відносин персоналу під-
приємств..... 130

Л. В. Бірдус, Д. Т. Віннічук

Організація діяльності
управлінського персоналу
молочної ферми 133

Н. І. Лапицька

Роль кадрового діловодства в системі
управління персоналом..... 138

Н. Г. Чайка

Необхідні вміння сучасних
менеджерів як орієнтир

для побудови освітніх програм під-
готовки магістрів за спеціальністю
“Адміністративний менеджмент”
143

Л. В. Старих

Досвід організації проходження
наскрізної практики студентами
спеціальності “Маркетинг”,
спеціалізації “Маркетинг
медицини та фармації” 147

К. О. Ткаченко

Організаційно-економічні механізми
підготовки фахівців водного
транспорту..... 151

Н. В. Головач

Структурно-функціональна
модель професійної
компетентності фахівця
з управління персоналом та економі-
ки праці 155

І. Я. Жабюк

Оцінка стану національної
економічної безпеки в Україні..... 162

А. І. Бобунов, Т. В. Семенюк

Метод навчання фахівців
ситуаційного менеджменту
на підставі експертної
інформації 166

С. Ф. Радзімовська

Формування та розвиток адміні-
стративної культури..... 169

Н. О. Комісаренко

Топ-менеджери ХХІ століття 173

О. В. Куроченко, М. О. Левченко

Методи оцінювання рівня
економічної безпеки
підприємства..... 176

М. С. Дученко

Управління бізнес-процесами
на підприємстві та їх оцінка..... 180

СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Процеси інтеграції світового співтовариства, зокрема в галузі економіки, приводять до змін у вимогах, пропонованих і до кваліфікаційної характеристики сучасного фахівця з управління персоналом та економіки праці. За цих умов особливого значення набувають такі якості випускника вищого навчального закладу, як висока професійна компетентність, ініціативність у вирішенні нетрадиційних завдань, мобільність, креативність, здатність до самоосвіти, до налагодження контактів з учасниками його професійної діяльності.

Враховуючи ці вимоги, багато країн шукають шляхи вдосконалення освіти і підготовки кадрів, упроваджують нові концепції формування знань і вмінь. Тому реформування систем професійної підготовки ведеться за такими основними напрямками: підготовка кадрів, що ґрунтується на реальних потребах ринку праці, надання їм більшої гнучкості, формування професійної компетентності випускників з метою підвищення їх шансів на працевлаштування [3, 44].

Існує чимало праць, присвячених проблемі професійної компетент-

ності майбутніх фахівців. Поняття “професійна компетентність” лежить в основі компетентнісного підходу, теоретико-методологічні засади якого інтенсивно досліджуються науковцями педагогічних, психологічних, економічних та інших галузей суспільних наук. Питанню формування та розвитку професійної компетентності сучасного фахівця та її складових присвячені наукові праці М. П. Васильєвої, М. Т. Левочки, В. М. Данюк, І. А. Зимня, І. А. Зязюна, Н. Л. Коломінського, Н. Г. Ничкало, Л. А. Петровської, Л. П. Пуховської, А. В. Хуторського та ін.

Ученими активно здійснюється пошук шляхів ефективного формування професійної компетентності майбутніх економістів, управлінців, психологів та ін. Проте питанням формування професійної компетентності фахівців з управління персоналом та економіки праці (УПЕП) практично не приділяється уваги, незважаючи на визначальну роль фундаментальної економічної освіти у професійній підготовці цих фахівців. Існує доцільність дослідження цього питання як тепер, так і в майбутньому, оскільки потрібно продо-

вжувати пошук факторів розвитку професійної компетентності фахівців з управління персоналом та економіки праці, які не використовувалися раніше або використовувалися не повною мірою.

Незважаючи на значний інтерес до проблеми компетентності як компонента при професійній підготовці майбутніх фахівців, вона лишається недостатньо розкритою, особливо це стосується професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці, які можна віднести до нових професій українського ринку щодо їх економічного покликання.

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі головний акцент при професійній підготовці майбутніх фахівців робиться на важливі навички та знання без достатнього врахування специфіки певної кваліфікації. Саме тому компетентнісно модернізована освіта має орієнтуватися на розроблені моделі професійної компетентності майбутніх фахівців.

Для того щоб побудувати ефективну модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці, ми маємо орієнтуватися передусім на виробничі функції, типові завдання

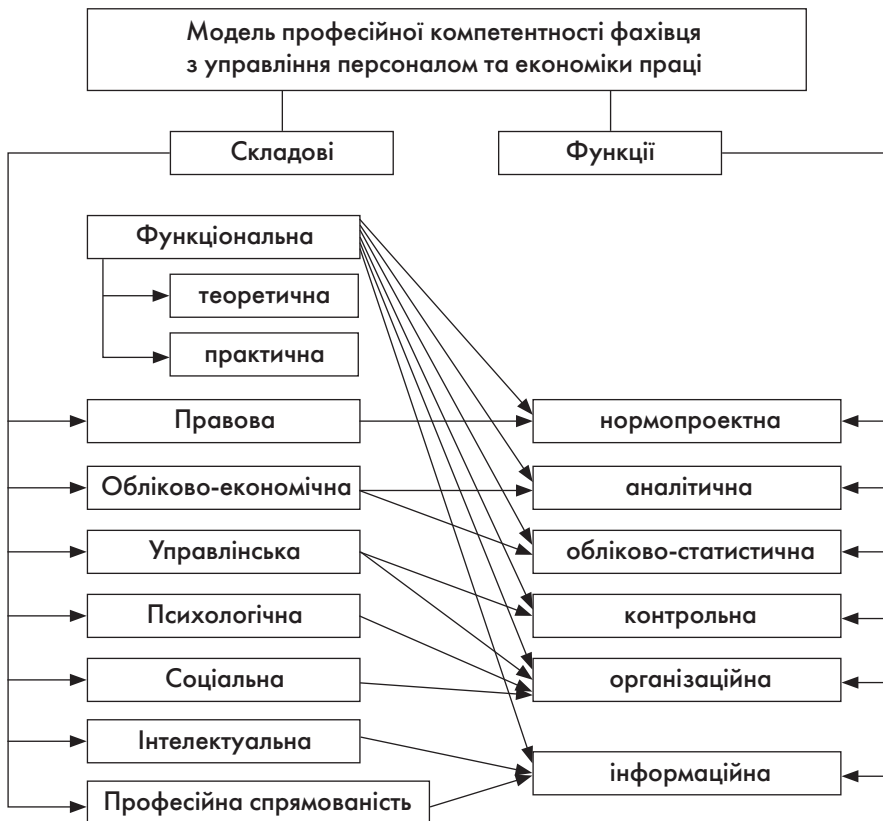


Рис. 1. Структурно-функціональна модель професійної компетентності фахівця з УПЕП

діяльності та вміння, якими він повинен володіти.

Відповідно до посад, які може обіймати фахівець з УПЕП, можна виокремити основні функції, що формують їх професійну компетентність, а саме: аналітична, нормопроектна, організаційна, обліково-статистична, контрольна, інформаційна [4; 5]. Відповідно, для виконання цих функцій необхідними, на нашу думку, є такі складові професійної компетентності, як: інтелектуальна, функціональна, психологічна, правова, соціальна, обліково-економічна, управлінська та професійна спрямованість (рис. 1).

Розкриємо кожну з них.

1. Інтелектуальна складова професійної компетентності фахівця з УПЕП визначає передусім рівень загальної ерудованості. Вона виявляється у здатності до аналітичного мислення і здійсненні комплексного підходу до виконання своїх професійних обов'язків.

Інтелектуальні якості фахівця з УПЕП відображають його прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, системність, широту, комплексність мислення, мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення, здатність до самоаналізу, вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки.

2. Функціональна складова компетентності — це система знань та вмінь фахівця, адекватних структурі та змісту його професійної діяльності, яка забезпечує виконання функціонально-посадових обов'язків.

На нашу думку, функціональна складова професійної компетентності поділяється на теоретичну і практичну.

Теоретична складова компетентності означає набуття фахівцем у процесі навчання всіх тих знань, що необхідні йому в трудовій діяльності.

Практична складова компетентності має здійснюватися на основі моделі діяльності фахівця з УПЕП поданою системою основних професійних функцій і завдань таким чином, що вся сукупність знань, умінь, навичок та досвіду студентів, що набута в процесі навчання, повинна стати невід'ємною частиною його майбутньої кваліфікації. Цільова установка практичної компетентності відображає ситуацію, у межах якої майбутній фахівець апробує різні варіанти своєї професійної поведінки, виявляє ціннісні аспекти у професійній діяльності.

Практична компонента професійної компетентності фахівця з УПЕП розкриває його вміння: ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу; захочувати персонал до продуктивної роботи; приймати нестандартні управлінські рішення — здатність знаходити проблеми і їх вирішення в тих умовах, коли альтернативні варіанти дій, інформація і цілі нечіткі або сумнівні; ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час; діловитість, ініціативу, підприємливість.

3. Психологічна складова компетентності — фахівець з УПЕП ефективно використовує психологічні особливості і можливості людей у своїй трудовій діяльності з метою

підвищення задоволеності працівників роботою і результатів діяльності організації.

Зрозуміло, що психологічна складова компетентності фахівця з УПЕП реалізується насамперед у його взаєминах з персоналом. Через це характер міжособистісних взаємин, які формуються у цій системі, потрібно розглядати як один із критеріїв оцінки психологічної компетентності фахівця з УПЕП, рівня усвідомленості, адекватності і дієвості його психологічних знань.

Фахівець з УПЕП у своїй трудовій діяльності повинен розумітися передусім на психологічних якостях працівників. До них належать здібності, емоційність, темперамент, характер, основні потреби та мотиви трудової діяльності, домінантні форми спілкування.

4. Правова компетентність фахівця з УПЕП включає знання, уміння, навички, а також способи їх реалізації у професійній діяльності, спілкуванні і саморозвитку особистості.

Виокремимо основні напрями правової компетентності фахівця з УПЕП:

- соціально-правова компетентність — знання й уміння у сфері взаємодії із суспільними інститутами й людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування та правової поведінки;

- спеціальна компетентність — підготовленість до самостійного виконання конкретних видів правової діяльності, уміння вирішувати типові професійні завдання та оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання та вміння за фахом (зокрема, трудового

права та права соціального забезпечення).

Своєрідність процесу формування правової компетенції студентів полягає у досягненні надпредметного і міжпредметного характеру соціально-правових знань, актуалізації усіх аспектів їх застосування, посилення контекстності навчання студентів (завдяки специфічності завдань фахової практики, науково-виробничого стажування студентів).

5. Соціальна складова професійної компетентності — це багатогранна характеристика фахівця, яка своєю багатокомпонентністю охоплює всю множину та глибину функціонування його в соціумі. Формат соціальної компетентності охоплює соціальні мотиви, знання, навички, необхідні для успішної взаємодії із навколишнім соціальним середовищем. Соціальна компетентність вимагає вміння рахуватися з соціальними нормами та правами інших людей. Усе це вказує на ситуативний характер прояву соціальної компетентності.

До соціальної компетентності фахівця з УПЕП можемо віднести:

- знання етики ділового спілкування;
- уміння запобігати і вирішувати конфлікти в трудових колективах;
- уміння швидко й правильно передавати інформацію;
- уміння налагоджувати комунікації;
- уміння давати ясні й чіткі завдання та, відповідно, мотивувати працівників;
- уміння тактовно вказувати на недоліки, коректно робити за-

уваження, викликати довіру тощо.

Соціальна складова професійної компетентності фахівця з УПЕП передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, умінь підтримувати стосунки, впливати, досягати результатів своїх намагань, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати щодо них своє ставлення, вести бесіди тощо.

6. Обліково-економічна складова компетентності, на нашу думку, визначає компетенції, що стосуються роботи з інформацією в обліковому, економічному, фінансовому напрямках. Вона представляє сукупність таких умінь та здатностей:

- вміння визначити обліково-економічну потребу на предмет дослідження;
- вміння використовувати обліково-економічну інформацію у професійній, виробничій діяльності та повсякденному житті;
- знання нормативно-правової бази, облікової політики даної галузі;
- знання юридичних, економічних, правових норм використання обліково-економічної інформації;
- вміння здійснювати пошук обліково-економічної інформації та використовувати для цього різні інформаційні джерела;
- вміння заповнювати первинні документи, форми фінансових звітів;
- вміння проводити економічний аналіз та аналіз кадрового забезпечення підприємства;

- вміння проводити контроль, аудит, перевірку інвестування в персонал.

Обліково-економічна складова компетентності спрямована виконувати аналітичну та обліково-статистичну функції. Ця компонента професійної компетентності фахівця з УПЕП визначає його вміння знайти оптимальне (або близьке до нього) рішення практично в будь-якій нестандартній ситуації на основі її аналізу.

7. Управлінська складова компетентності — сукупність знань та вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, що відображають основні напрями, види і форми управлінської діяльності. Це комплекс управлінських знань, умінь, а також професійно значущих особистісних якостей лідерської і творчої спрямованості. Майстерність управління полягає в умінні вибирати найефективніші методи управління за певних обставин, у визначений час.

Управлінська складова професійної компетентності фахівця з УПЕП являє собою його вміння як суб'єкта управлінського впливу, здатного по-новому структурувати наукові й практичні знання з управління персоналом.

8. Професійна спрямованість. Коли мова йде про формування професійної спрямованості, мають на увазі педагогічно контрольований і організований процес, в якому здійснюється керівництво професійним становленням особистості, виявлення та розвиток мотивів, інтересів до професії, нахилів, здібностей. Професійна спрямованість характеризує готовність особистості до професії,

що обирається. Вона визначається загальним позитивним ставленням до праці, високим рівнем загально-освітньої підготовки, інформованістю про професії, знанням шляхів їх здобуття.

Професійна спрямованість реалізує такі істотні показники, як інтерес до професії фахівця з УПЕП, схильність займатися нею, усвідомлення своїх здібностей, характеру і мотивів вибору певної професії.

Психологічні та педагогічні дослідження, що проведені, дають підстави стверджувати, що готовність до успішної професійної діяльності студентів забезпечується певним поєднанням якостей особистості:

- активним позитивним ставленням до трудової діяльності, інтересом, нахилом до неї, що переходить у пристрасне захоплення обраним фахом;
- наявністю низки характерологічних рис: працьовитості, організованості, цілеспрямованості, наполегливості, самостійності тощо;
- здатністю відчувати під час заняття сприятливий психічний стан (зосередженість, впевненість, радість творчості, почуття нового);
- певними індивідуально-психологічними особливостями, що відповідають вимогам діяльності за спеціальністю;
- ерудицією в обраній галузі.

Особливості і співвідношення значених компонентів істотно впливають на вибір молодими людьми професії, навчального закладу, на їх професійне становлення, виробничу адаптацію.

Таким чином, у складеній нами моделі професійної компетентності фахівця з УПЕП було враховано не тільки знання та навички, яких набувають під час навчання та виробничої практики, а й здібності та моральні якості фахівця, які формуються шляхом виховання та цілеспрямованого, керованого розвитку особистості людини.

До перспективних напрямів дослідження цієї проблеми можна віднести: здобуття освіти на базі компетенцій; удосконалення освітньо-професійних програм відповідно до вимог сучасного ринку; створення ефективних систем забезпечення якості професійної підготовки; проведення оцінки компетенцій; забезпечення розвитку навчання; оптимізація профвідбору; підвищення трудової мобільності та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності випускника вищого навчального закладу.

Література

1. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности / Н. Волкова, А. Муллин, Л. Волошко // Стандарты и качество. — 2008. — № 3. — С. 46–48.
2. Данюк В. М. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 6. — С. 8–12.
3. Зеер З. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход // Образование и наука. — 2004. — № 3 (27). — С. 44.
4. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра за спеціальностями напряму 0501 — “Економіка і підприємництво” / За заг. ред.

- А. Ф. Паленка. — К.: КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2006. — 128 с.
5. *Освітньо-кваліфікаційна* характеристика бакалавра, спеціаліста і магістра спеціальності “Управління персоналом та економіка праці” на пряму підготовки 0501 — “Економіка і підприємництво” / За заг. ред. А. І. Радзівського. — К.: МАУП, 2006. — 38 с.