

О.С. 2011.-171 с.

7. Холлифорд С. Руководство по компетенциям / С. Холифорд, С. Уидет - пер. с англ. - 3-е изд. - М.: Изд. НІРРО, 2008 - 198с.
8. Сытник Н. Оценка школы, основанные на модели компетенций / Сытник Н. - Кадровик Украины. - 2008. - №6 (17) - С. 82 - 99.

УДК: 378.147.88

Дімітрієва С.Д., Калініченко І.Л.

ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА ЕКОНОМІЧНИХ КАДРІВ

Постановка проблеми. Інтеграція України у міжнародне співтовариство, всеохоплююча інформатизація суспільства, ринкові відносини потребують значного підвищення якості й рівня підготовки спеціалістів економічного профілю. Однак, досягти високого рівня професійної кар'єри та успіху на ринку праці можливо лише за умов високої конкурентоспроможності та професіоналізму випускника. В українській системі освіти ще не накопичено достатній досвід підготовки висококваліфікованих кадрів. Саме тому, одним з найважливіших завдань є підготовка та формування конкурентоспроможного спеціаліста з високим рівнем компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу питань підготовки економічних кадрів та формуванню конкурентоспроможних фахівців на ринку освітніх послуг присвячені роботи таких авторів як Зінов'єв Ф.В. [3], Зінов'єв І.Ф. [1,2], Трохимець О.І. [4], Самарук Н.М. [6], Калягіна І.В. [5], Саух І.В. [7]. Всі вони розглядають процеси підготовки фахівців, що свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних та практичних шляхів формування конкурентоспроможних кадрів. Проте, залишається багато невивчених аспектів, зокрема, при підготовці кадрів економічного профілю з урахуванням їх професійних компетенцій.

Ціль статті: розробка теоретичних та практичних рекомендацій щодо підготовки кадрів економічного профілю.

Виклад основного матеріалу. Більшість вітчизняних вищих освітніх закладів не в змозі підготувати спеціалістів, які б відповідали потребам роботодавців: висока компетентність, орієнтація у суміжних областях діяльності, здатність до ефективної праці на рівні міжнародних стандартів, готовність до постійного професійного росту, професійна, соціальна конкурентоспроможність та мобільність. Основною причиною є те, що підготовку кадрів (економістів, фінансистів, бухгалтерів, банківських працівників, фахівців з оподаткування) у теперішній час здійснюють або молоді викладачі, які не мають практичного досвіду (ті, які тільки закінчили вуз), або літні викладачі, які виховані в адміністративній системі та не здатні орієнтуватись до сучасних ринкових умов.

З іншого боку, очевидні високі вимоги багатьох роботодавців до рівня підготовки випускників вузів. Стає звичним, що особи з вищою економічною освітою влаштовуються навіть не за спеціальністю.

Однією з найважливіших складових є відсутність ранньої, первинної, профорієнтації (ще у школі) та вторинної профорієнтації (перед вступом на навчання) за певною спеціальністю, що допомагає людині враховувати його особистісні якості та не розчаруватися у подальшому.

Ще одне протиріччя пов'язане з тим, що обсяг знань подвоюється кожні три роки, а освітні технології змінюються протягом десятиліть. Тому освітні та організаційні технології передачі нових знань істотно відстають від зростаючого обсягу необхідних

вмінь. Швидкість перетворень в економіці і відповідно швидкість зміни структури попиту на фахівців перевищує існуючі адаптивні можливості системи освіти. Таким чином, компетенції випускників, які формуються в вузах, далеко не адекватні тим практичним навичкам, які вимагають від фахівців роботодавці.

Виробнича практика також ускладнюється появою тіньової економіки під видом «комерційної таємниці». Раніше були чітко закріплені бази практик, укладались договори з підприємствами, викладачі виїжджали перевіряти практику, проводились зональні наради зі студентами-практикантами. У теперішній час багато з цього втрачено.

Реалізація моделі формування професійних компетенцій спеціаліста економічного профілю відбувається у різних формах проведення занять: лекціях, семінарах, практичних заняттях. На лекціях викладач висловлює загальну концепцію та зміст курсу, знайомить студентів з методикою його вивчення, вимогами до заліку, екзамену. На семінарських та практичних заняттях в діалоговому режимі йде більш детальне та поглиблене вивчення найбільш значних тем курсу. Але, як показує практика, на лекціях переважає монолог, а то і зачитування тексту викладачами. Студенти конспектують, а часу на роздуми немає. В ході практичних занять відсутнє методичне забезпечення процесу (термінологічні словники, практикуми, навчальні посібники, нормативна інформація), що знову призводить до рутинного запису, зачитування докладів одним студентом, коли решта аудиторії навіть його не слухає. Диспути та дискусії практично відсутні.

«Формування спеціалістів економічного профілю передбачає:

- формування задатків – створення умов, за яких навчальна діяльність максимально включає елементи майбутньої сфери діяльності. Спрямована на розвиток початкового недиференційованого інтересу до діяльності (реалізується у вигляді бесід, дискусій, аналізу конкретних ситуацій);
- формування пасивно-виконавчих здібностей у процесі навчання й оволодіння основами спеціальності, засвоєння ціннісних орієнтацій, які є еталоном у подальшій ієрархії мотивів діяльності;
- активне формування умінь, коли майбутні спеціалісти самостійно ставлять перед собою цілі, розробляють програми й обирають методи їх досягнення. Важливе значення має рівень самостійності, ініціативності, наполегливості, творчості студентів» [4, С.79].

Професійна компетентність майбутнього економіста формується на засадах теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовлює готовність фахівця до виконання конкретних обов'язків та забезпечує високий рівень його самоорганізації. Зміст цього поняття обумовлюється багатьма факторами, зокрема, рівнем розвитку техніки, науки, економіки, освіти; процесами, які відбуваються в суспільстві; суспільним замовленням.

В сучасних умовах документом, який містить професійні вимоги до підготовки фахівців різноманітних спеціальностей, є освітньо-кваліфікаційна характеристика, де визначено цілі освітньої та професійної підготовки майбутнього спеціаліста, зміст освіти, місце фахівця у структурі економіки, вимоги до його компетентності та інших соціально значущих властивостей і якостей.

Наприклад, згідно моделі SHL (міжнародний стандарт керування – фахівець, менеджер, керівник групи) існують наступні типи компетенцій:

- підприємницькі якості (бізнес, творчий підхід, рішучість, стратегія);
- якості керівника (лідерство, планування й організація, орієнтація на якість, переконливість);
- професійні якості (спеціальні знання, аналіз і вирішення проблем, усна й письмова комунікація);
- особисті якості (міжособистісне розуміння, гнучкість, стабільність, особиста мотивація).

Модель "Корпоративні фінансові технології" виділяє такі типи компетенцій: системне мислення; прийняття рішень; орієнтація на результат; аналітичні здатності; креативність; гнучкість, швидка й адекватна реакція; здатності до навчання; організаторські здібності; делегування повноважень; уміння планувати час; управляти проектами; працювати в команді; переконувати, відстоювати думку; уміння слухати інших, підтримувати зворотний зв'язок; навички проведення презентацій і переговорів; здатність ретранслювати знання й навички.

Таблиця 1

Система професійних компетенцій економіста

Назва компетенції	Визначення	Склад
1	2	3
Компетенції у сфері економічної діяльності	Економічне мислення	знання методів економічного аналізу; наявність системного уявлення про тенденції розвитку вітчизняної та світової економіки; уміння здійснювати пошук економічної інформації та ефективно її використовувати; уміння проводити економічний, стратегічний аналіз та оцінку фінансово-господарської діяльності підприємств
Інформаційно-комп'ютерна	Стосується роботи з комп'ютерною технікою та застосування інформаційних технологій	уміння працювати у мережі Internet, користуватись електронною поштою; ефективне користування спеціалізованого програмного забезпечення та інформаційних технологій у професійній діяльності
Комунікативна	Здатність спеціаліста до ділового конструктивного спілкування	• здатність грамотно усно та письмово викласти свою точку зору, участь у дискусіях; • володіння іноземними мовами; • знання основ ділового етикету, основ конфліктології; • ефективна групова взаємодія
Компетенція у сфері самовизначення і само-регуляції (рефлексивна)	Здатність спеціаліста оцінювати свій труд, знайти себе у вибраній професії	• усвідомлення своєї діяльності; • вміння контролювати та коректувати роботу на всіх етапах
Організаторська	Вміння проявляти свої організаторські здібності	• навички роботи в команді; вміння проявляти себе як керівник та виконавець; • самостійна робота; • планування та організація відповідних заходів
Виробничо-діяльнісна	Знання посадових інструкцій згідно з кваліфікацією фахівця	• обізнаність з вимогами, функціями, правами, обов'язками;
Дослідницька	Участь в роботах, пов'язаних з рішенням проблем	• збір, обробка, аналіз, систематизація інформації; • розробка та визначення рекомендацій

* Складено автором з використанням [4,5,6]

Модель Society for Human Resource Management (модель для керування колективом) виділяє наступні типи компетенцій: знання бізнесу; персональна

дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички та володіння технологіями менеджменту [7].

Ще на першому році навчання у курсі «Університетська освіта» студент знайомиться з критеріями та основними компетенціями затребуваності, конкурентоспроможності. Компетентність є більш ширшим поняттям ніж традиційна тріада «знання-уміння-навички» та означає достатній рівень спеціальних знань, умінь і ділових навичок та сукупність особистісних можливостей і досвіду фахівця (табл.1).

Таким чином, основними критеріями створення конкурентоспроможних кадрів економічного профілю під час навчання у вищому навчальному закладі є не тільки успішність у навчальній діяльності, а й особистісний розвиток кожного студента з урахуванням його власних морально-психологічних якостей.

Гарна практична підготовка формує спеціаліста, який здатен самостійно вести справу, який має достатню культуру праці, здатний бачити та чути. Назріла необхідність розглянути можливі напрями підготовки кадрів, що з'єднують освіту, науку і бізнес в єдиному процесі. У зв'язку з цим представляється актуальною розробка рекомендацій щодо практичної підготовки майбутніх спеціалістів в установах вищої професійної освіти в рамках сучасних освітніх програм із залученням професійних асоціацій, об'єднань роботодавців та зарубіжних партнерів (рис. 1).



Рис. 1. Форми практичної підготовки студентів економічного профілю

В основі ефективної підготовки має лежати профорієнтація: первинна та вторинна. Другою важливою складовою є перехід від традиційних, оснований на закріплення знань, до інноваційних методів, стимулюючим формування не тільки спеціальних, професійних, але й ділових навиків.

Задля удосконалення компетенцій майбутніх спеціалістів необхідно освоєння кайдзен технології - принцип безперервного вдосконалення, що передбачає вдосконалення кожного процесу навчання та професійної діяльності. Безперервне покращення відноситься також до особистого життя, умов проживання, суспільного життя, умов роботи, враховуючи зміну цілей та життєвих цінностей. Задля цього необхідно застосовувати:

- компетентнісний підхід: застосування засвоєного матеріалу в реальних життєвих ситуаціях;
- діяльнісний підхід: креативність і рефлексивність діяльності, надання студентам обґрунтованої свободи вибору (способу виконання завдання, форми привласнення когнітивної інформації, виду звітності);
- концепцію контекстного навчання: студент із самого початку опиняється у дієвій позиції. Засвоєння знань студентами здійснюється в контексті вирішення ними майбутніх ситуацій.

Найважливіший напрямок у підготовці спеціалістів є проходження практики. В її процесі студенти мають можливість не тільки ознайомитись з діяльністю підприємства, але й влаштуватись на роботу. Але дуже часто такі відносини носять тимчасовий характер.

В процесі навчання можливо імітувати діяльність реальної компанії (створення так званої «Учебної фірми»). Така форма наближує студента до практики, студент набуває практичних навичок. Дуже важливо, щоб такі ділові ігри проводилися спеціально підготовленими тьюторами та ігротехніками.

Іноземні компанії вважаються привабливими роботодавцями, особливо в середовищі випускників вузів. Робота в такій організації дає можливість отримати досвід міжнародних стандартів та практик ведення бізнесу, поліпшити знання іноземної мови, вчить крос-культурній взаємодії. Великі міжнародні корпорації, як правило, відрізняються стабільністю і прозорістю схем кар'єрного і зарплатного росту. Крім того, досвід роботи в іноземній компанії цінується. Причому для самих іноземних компаній досвід роботи не є настільки важливою вимогою до кандидатів, як для вітчизняних роботодавців, оскільки в більшості зарубіжних фірм співробітника прийнято розвивати і виховувати «з нуля» усередині компанії.

Ще один важливий фактор успіху - потенціал кандидата, його готовність влитися в корпоративну культуру компанії. Іноземні роботодавці цінують в кандидатах такі якості, як впевненість у собі, бажання вчитися, гнучкість, комунікабельність та вміння працювати в команді. При наявності цих якостей випускник вузу, який не має досвіду роботи, буде виглядати в очах роботодавця вигідніше, ніж млявий, безініціативний, але досвідчений фахівець. Таким чином, перед вищою школою як виконавцем соціального замовлення актуалізується завдання формування і розвитку загальнокультурних компетенцій майбутніх спеціалістів, необхідних для вирішення особистісних та професійних завдань.

Невирішеним залишаються проблеми перепідготовки самих викладачів для освоєння інноваційних методів навчання. На даний час все зводиться, в основному, до формального підтвердження нібито проходження кваліфікації. Такий формалізм не сприяє удосконаленню методів навчання майбутніх спеціалістів. У цих умовах основним є самовдосконалення як самих викладачів, так і їх підопічних, майбутня спеціальність яких необхідна протягом всього життя.

Висновки:

1. Практична підготовка кадрів на сучасному етапі характеризується як недостатньо ефективна. Більшість курсів, які викладаються у сучасних вузах мають теоретичний характер. Серед основних компетенцій, які формують конкурентоспроможність економіста було виділено: компетенції у сфері економічної діяльності, у сфері самовизначення і саморегуляції (рефлексивну), інформаційно-комп'ютерну, комунікативну, організаторську, виробничо-діяльнісну, дослідницьку.

2. Одними з основних форм практичної підготовки кадрів економічного профілю повинні стати: використання активних методів навчання (тренінгів, ігор); можливість студентів проходити виробничу практику не тільки на вітчизняних, але й у зарубіжних фірмах, які формують майбутнього спеціаліста; безпосередній зв'язок вищого закладу з підприємствами; участь роботодавців у підготовці не тільки студентів, але й при перепідготовці викладачів.

Анотація

В статті розглянуті основні проблеми практичної підготовки економічних кадрів, розкрита система професійних компетенцій економіста, запропоновано форми практичної підготовки кадрів економічного профілю.

Ключові слова: економіст, конкурентоспроможність, професіоналізм, компетентність, компетенції, практична підготовка.

Аннотация

В статье рассмотрены основные проблемы практической подготовки экономических кадров, раскрыта система профессиональных компетенций экономиста, предложены формы практической подготовки кадров экономического профиля.

Ключевые слова: экономист, конкурентоспособность, профессионализм, компетентность, компетенции, практическая подготовка.

Annotation

The article deals with main problems of practical training of economic personnel, there was described system of specialist's professional capacities, proposed forms of practical training programs for economic personnel.

Key words: economist, competitiveness, qualification, competence, capacities, practical training programs.

Список використаних джерел:

1. Зиновьев И.Ф. Формирование востребованных экономистов : монография / И.Ф. Зиновьев. – С. : Таврия, 2005. – 208 с.
2. Зиновьев И.Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала : монография / И.Ф. Зиновьев. – С. : Феникс, 2008.- 407 с.
3. Зиновьев Ф.В., Зиновьев И.Ф. Управление персоналом (учебное пособие) / Ф.В. Зиновьев, И.Ф. Зиновьев. – Симферополь: Таврия, 2003. – 204 с.
4. Зінов'єв І.Ф. Стратегічне управління формуванням та розвитком кадрів економічного профілю України (монографія) / І.Ф. Зінов'єв, О.І. Трохимець. – Запоріжжя, КПУ, 2010. – 144 с.
5. Калягина И.В. Основные профессиональные компетенции будущего специалиста экономического профиля / И.В. Калягина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. - № 3. – С. 32-34.
6. Самарук Н.М. Формування професійної компетентності майбутніх економістів / [Електронний ресурс] // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2011. - № 2. Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadps/2011_2/11snmkme.pdf.
7. Саух І.В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі / І.В. Саух / [Електронний ресурс] // Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2010_2/10sivokg.pdf.