

УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНТНОСТІ – ПІДґРУНТЯ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сновидович І. Г., аспірантка

*Науковий керівник: Юринець З. В., д. е. н., професор
Львівський національний університет ім. І. Франка*

Сучасний світ динамічно й активно змінюється та розвивається. Лише за останні кілька років наука і сучасні технології стрімко змінили наш світ, можливості та повсякденне життя. Швидкість змін у світі зростає шаленими темпами, а складність професійних задач неупинно збільшується. Поява «штучного інтелекту», віртуальна реальність, роботизація та масова автоматизація робочих процесів – усе це та безліч інших цифрових, інноваційних нововведень приводить до появи нових видів людської діяльності, професій, спеціальностей, переосмислення ролі фахівця як такого на ринку праці. За сучасними прогнозами вчених-футуристів, у найближчі роки з'являться професії, яким зараз навіть не навчають у ЗВО. Сучасна молодь має дуже швидко реагувати на ці виклики, навчатися та розвиватися, щоб у найближчому майбутньому вони мали шанс стати професіоналами у своїй сфері.

Але ще більші виклики постають перед фахівцями, які керують організаціями та підприємствами – менеджерами. Їхні професійні знання, досвід і вміння мають бути практично досконалі, щоб вони активно та професійно могли справлятися із новими викликами, непередбаченими ситуаціями. Саме тому питання підготовки таких фахівців, зокрема формування компетенцій менеджерів, які допоможуть пришвидшити процес професійної адаптації та набути статусу конкурентоспроможного працівника набувають особливо важливого значення і є на часі. Пошук шляхів та способів, які допоможуть працівнику сформувати чи доповнити перелік професійних компетенцій універсальними компетенціями турбує і займає увагу не тільки фахівців вищої та професійної освіти, але і кадрових служб сучасних організацій [1, с. 310].

Входження України в Європейське освітнє середовище, інтеграція національної системи освіти у світову та орієнтація на європейські й міжнародні стандарти, зумовили впровадження до змісту сучасної освіти компетентнісного підходу, сутність якого розкривається через поняття «компетенція» та «компетентність». Дослідження проблем та завдань компетентнісного підходу

знаходимо у працях В.І. Байденка, А.Г. Бермуса, І.А. Зимньої, В.А. Козирьова, В.В. Краєвського, Н.В. Кузьміної, А.К. Маркової, О.В. Овчарука, О.І. Пометуна, Р. Уайта, А.В. Хуторського та інших.

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» «Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [2]. Ключовими компетентностями вважаються такі, що необхідні людині і сприяють підвищенню особистого потенціалу, надають більше позитивних шансів для працевлаштування, кар'єрного зростання та розвитку. Такі компетентності розвиваються в процесі навчання протягом усього життя.

Інколи в роботах науковців можна зустріти синонімічне тлумачення понять «компетентність» і «професіоналізм». Під професіоналізмом розуміють «інтегровану особистісну характеристику людини, що на високому рівні опанувала норми професійної діяльності і професійного спілкування; має професійні ціннісні орієнтації, дотримується професійної етики; розвиває свою особистість засобами професії; збагачує досвід професії; прагне викликати інтерес суспільства до результатів своєї професії, гнучко враховує нові запити суспільства до професії» [3, с. 227].

Варто зазначити, що спеціалісти, які працюють на посадах менеджерів у різних сферах діяльності, повинні володіти загальними компетентностями, а це передусім – здатність до аналізу, синтезу, критичного мислення, постійного самостійного навчання, співпраці та комунікації, цілеспрямованості, лідерства, керування персоналом. Також важливими вміннями постають вміння працювати в умовах обмеженого часу та ресурсів, мотивація та координація роботи інших для досягнення сформованої мети і цілей. Організація роботи підприємства повинна бути спланована так, щоб постійно відбувався цілеспрямований і ефективний обмін інформацією, знаннями та корисними контактами між співробітниками, що забезпечить формування нових знань й компетенцій в усіх працівників підприємства.

Сучасні менеджери все більше сприймаються як керівники-інноватори, які повинні мати поглиблені знання в різних сферах, і ці знання повинні постійно поповнюватися та актуалізуватися. Оскільки

зазначені характеристики досить складно поєднати в одній людині, керівнику-лідеру доцільно навчитися бути лідером лідерів, і, таким чином, лідерська компетентність керівників сучасних українських підприємств може бути описана за допомогою дескрипторів [4, с. 66].

Таким чином, проаналізувавши сучасні підходи до формування та навчання менеджерів з метою становлення їх як ефективних управлінців, можна зробити висновок, що успішний менеджер – це лідер і командний гравець. Тому на перше місце посеред елементів компетентностей менеджера виходять здатності до колективної взаємодії. Це актуально і для сучасних провідних компаній. Адже вони працюють в надзвичайно нестабільних умовах зовнішнього середовища і в період активних змін та вимагають від менеджерів ухвалення швидких, оригінальних та творчих рішень, що в результаті виведуть компанію на новий рівень.

На сьогодні існує широкий спектр можливостей навчання управлінських навичок, які постійно розвиваються. Особливо актуальним є дистанційне та змішане навчання, що використовують навчання онлайн. Основною перевагою є зручність навчатися, пошук будь-якої цікавої та корисної інформації у напрямі, який необхідний для подальшого працевлаштування чи теперішньої роботи. З розвитком інформаційних технологій методи навчання мають змінюватися кожного року, переглядатися кожного місяця, оскільки світ невпинно рухається вперед та розвивається, а вимоги до якості освіти постійно підвищуються.

Література.

1. Полянська А.С., Мажак А.П. Дорожня карта формування компетенцій сучасного менеджера. *Молодий вчений*. 2018. № 5. С. 310-316.
2. Про вищу освіту: закон України від 28 грудня 2014 р. № 37-38 // Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
3. Волобоєва І. О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 223-228.
4. Лугова В.М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств. *Проблеми економіки*. № 1. 2012. С. 64-67.
5. Юринець З.В. Самоменеджмент: підручник. Львів : СПОЛОМ. 2015. 360 с.