

УДК 335. 017.02

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ*Прохорова В. В.*

В роботі запропонована модель формування компетентностно орієнтованого підходу та дослідження впливу ІКТ - компетентності (інформаційно-комунікаційних технологій) на формування готовності управлінців промислових підприємств до рефлексивного управління в процесі управління економічним розвитком підприємств.

Ключові слова. компетентностно орієнтований підхід, ІКТ- компетентність, модель розвитку професійної компетентності, когнітивний компонент, рефлексивний компонент.

Пошук і впровадження методик інноваційних технологій для формування нового покоління менеджерів промислових підприємств є дуже важливою проблемою. Саме тому усвідомлення цих процесів і адаптації до них вимагає терпіння і часу, а також – підготовки професійного керівника, який є висококваліфікованим фахівцем і в галузі управління. Подолання суперечностей між фактичним рівнем професійної компетентності управлінців і необхідними для сучасного управління знаннями і вміннями в умовах інформаційного суспільства можливо шляхом використання інформаційно-комунікаційних технологій ще на етапі професійної підготовки майбутніх керівників.

В умовах реформування галузі авіабудування особливого значення набуває розвиток компетентного підходу до формування управлінського персоналу. Застосування інформаційних технологій у системі управління економічним розвитком підприємства є особливо необхідним, оскільки саме управлінські рішення спроможні змінити всю систему в цілому, а від їх правильності та своєчасності залежить ефективність системи управління. Одним із методів удосконалення системи управління є впровадження новітніх інформаційних систем. Це дозволяє оптимізувати процес обміну інформацією, зменшити обсяг роботи адміністратора системи освіти та дозволяє йому приймати ефективні управлінські рішення.

Метою статті є формування компетентностно орієнтованого підходу та дослідження впливу ІКТ - компетентності (інформаційно-комунікаційних технологій) на формування готовності управлінців промислових підприємств до рефлексивного управління в процесі управління економічним розвитком підприємств.

Дослідженню проблем формування різних аспектів компетентностно орієнтованого підходу та формування ІКТ- компетентності як ключової присвячено роботи таких вчених, як: Мартинюк А.Я. [1], Зимняя И.А. [3], Оскарссон Б. [4], Варданян Ю.В. [5], Овчарук О. [6], Мизогучі Р. [7], Тельнов Ю.Ф. [8].

Сьогодні формується соціальне замовлення на принципово новий тип керівника позитивної соціальної спрямованості. Така переорієнтація корпусу керівників надзвичайно складний і об'ємний процес: по-перше люди середніх років не можуть швидко звільнитися від старих стереотипів розподільної економіки і тоталітарного образу дій, по-друге молоді менеджери не мають не тільки професіонального, а й необхідного соціального досвіду для роботи в цивілізованій ринковій економіці. Таким чином, в Україні має місце очевидна соціальна суперечність між об'єктивними вимогами до компетентності працівників сфери управління і реальними виявами змістовних управлінських якостей саме управлінців вищої ланки.

Ефективність управлінської діяльності керівника знаходиться в прямій залежності від його компетентності. Під компетентністю варто розуміти наявність знання і досвіду в певній області. Компетентність – це інтегральна характеристика особистості, що включає певний рівень інформованості, обізнаності, знань, досвіду, а також поєднання значущих особистих якостей і здібностей, необхідних для успішної самореалізації в рамках тієї або іншої професії. Таким чином, компетентність є об'єктом професійного розвитку і формою реалізації творчого потенціалу. Формування компетент-

ності особистості передбачає не оволодіння якої-небудь однією її складовою як найкращої, а є адекватним залученням до всього її спектра. Уміння керівника є відносно стійкими характеристиками його особистості і залежить як від об'єктивної структури діяльності, так і від його загальних здібностей.

Сучасний світ постійно змінюється та оновлюється, особливо помітні такі тенденції в інформаційному просторі. Кожного дня з'являється велика кількість інформації, яку людина прагне сприйняти, осмислити, переробити та використати в практичній діяльності. Сьогодні не кожна особистість достатньо володіє навичками роботи з інформацією, тому зараз важливо формувати такі навички в системі управління економічним розвитком підприємств та далі їх удосконалювати. Ефективним засобом у такій роботі є інформаційно-комунікаційні технології (далі –ІКТ), які не лише відкривають доступ до великої кількості інформації, допомагають її отримати, використати, а й спонукають до розробки власного продукту. Зважаючи на це, виникає необхідність підготовки спеціалістів у галузі управління, котрі могли б активно використовувати ІКТ у своїй професійній діяльності.

Сучасне суспільство потребує інтенсифікації процесів передачі знань, вимагає більшої прагматичності в управлінні економічним розвитком підприємств, спонукає особистість до набуття досвіду, який втілюється у практичне його застосування. Проблеми розробки та удосконалення методів управління, які стимулюють самостійну та творчу активність, окремі аспекти інформатизації управління та формування інформаційної культури - основні напрями використання інформаційних технологій.

В даний час набуває поширення концепція компетентного підходу в управлінні економічним розвитком підприємств, що є основою змістовних змін по забезпеченню відповідності економічного розвитку і можливостям суспільства періоду інформатизації і глобальної масової комунікації. З позицій компетентного підходу суттю управлінського процесу стає розвиток здібності до самостійного рішення проблем в різних сферах і видах діяльності на основі використання соціального досвіду, елементом якого стає і власний досвід. У системі управління компетентність є однією з основних характеристик результативності.

З метою забезпечення системного, цілеспрямованого, комплексного та ефективного вирішення науково-практичної проблеми розвитку професійної компетентності управлінця запропоновано модель розвитку професійної компетентності засобами інформаційно-комунікаційних технологій (рис 1).



Рис. 1. Модель розвитку професійної компетентності

Модель розвитку професійної компетентності засобами інформаційно-комунікаційних технологій в системі підвищення кваліфікації складається з чотирьох взаємообумовлених складових: концептуальної, діагностико - корекційної, змістової та технологічної.

Кожна складова даної моделі є невід'ємною її частиною і характеризується сукупністю відповідних заходів, форм і методів.

Концептуальна складова характеризується розробкою концепції організації процесу розвитку

професійної компетентності; змістова - розкриттям змісту, яка спрямована на формування понятійного апарату, оволодіння основами управління фінансово-економічної діяльності підприємства, вмінням визначати нову економічну стратегію управління підприємством; технологічна - застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій з метою розвитку професійної компетентності директорів підприємств, тематичних форумів; діагностико - корекційна складова – це методика діагностування рівнів сформованості професійної компетентності.

Під рівнем сформованості професійної компетентності розуміємо якісний облік і взаємодію зазначених вище складових, що і дозволяє виділити три рівні сформованості професійної компетентності: низький, достатній, високий

Низький рівень професійної компетентності властивий директорам підприємств, які мають малий досвід роботи, відповідно у них рівень економічних знань та вмінь є недостатнім, несформовані необхідні навички для ефективного керівництва діяльністю підприємства, не достатньо розвинена мотиваційно-ціннісна сфера; проте їм притаманний достатній (або високий) рівень мотивації до економічної діяльності.

Достатній рівень і професійної компетентності мають директори, які володіють достатніми знаннями та вміннями для керівництва виробниче – господарською діяльністю.

Високий рівень компетентності властивий управлінцям, які мають значний досвід керівництва, високий рівень економічних знань та вмінь, здійснюють інноваційну діяльність.

Виділення ІКТ-компетентності як окремої складової професійної компетентності обумовлено активним використанням ІКТ у всіх сферах людської діяльності, в тому числі і в управлінні економічним розвитком підприємств.

В науковій літературі поняття ІКТ-компетентності має різноманітне трактування: так, [2] визначає дане поняття як інтегральну характеристику особи, що припускає мотивацію до засвоєння відповідних знань, здібність до вирішення задач в навчальній і професійній діяльності за допомогою комп'ютерної техніки і володіння прийомами комп'ютерного мислення. Формується вона як на етапі вивчення комп'ютера, так і на етапі його застосування як засіб подальшого навчання та професійній діяльності і розглядається як одна з граней особової зрілості; [3] під ІКТ-компетентністю розуміє сукупність знань, умінь і досвіду діяльності, причому саме наявність такого досвіду, є визначальною по відношенню до виконання професійних функцій; [4] визначають ІКТ-компетентність як здатність індивіда вирішувати навчальні, життєві, професійні задачі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; за [5], це – мотивація, потреба й інтерес до отримання знань, умінь і навичок у галузі технічних, програмних засобів й інформації.

Українськими вченими [2, 6, 9] також було розкрито зміст ключових компетентностей під час застосування інформаційних і комунікаційних технологій Вони передбачають здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства.

Таким чином, узагальнюючи наведені означення, під ІКТ-компетентністю варто розуміти здатність використовувати інформаційні і комунікаційні технології для здійснення інформаційної діяльності (пошуку інформації, її визначення і організації, управління і аналізу, а також її створення і розповсюдження) в своїй професійній сфері. А саме:

здійснювати інформаційну діяльність по збору, обробці, передачі, збереженню інформаційного ресурсу, по продукуванню інформації з метою автоматизації процесів інформаційно-методичного забезпечення;

організовувати інформаційну взаємодію між учасниками управлінського процесу і інтерактивним засобом, що функціонує на базі засобів ІКТ;

створювати і використовувати аналітично - діагностичні методики контролю і оцінки рівня розвитку процесу або явища, що досліджується.

ІКТ-компетентність заслуговує на особливу увагу тому, що саме вона дає можливість особистості бути сучасною, активно діяти в інформаційному середовищі, використовувати найновітніші досягнення техніки в своїй професійній діяльності. Слід відмітити, що майже всі науковці виділяють цю компетентність як обов'язкову складову професійної компетентності управління.

Аналіз і порівняння різних підходів до розгляду структури ІКТ-компетентності [1, 7, 8] дали підставу стверджувати, що поняття ІКТ-компетентності є багатокомпонентним. Однак, різні науковці виділяють різні структурні компоненти. Автором пропонується власне бачення структури ІКТ компетентності, згідно якому у складі будь-якої компетентності можна виділити чотири загальні елементи:

мотиваційно-цільова складова – указує на наявність мотиву досягнення мети, готовність і інтерес до роботи, постановку і усвідомлення цілей управлінської діяльності;

когнітивна складова – розкривається як наявність знань, умінь і здатність застосовувати їх в професійній діяльності; уміння аналізувати, класифікувати і систематизувати програмні засоби;

операційно - діяльнісна складова демонструє ефективність і продуктивність діяльності, застосування на практиці набутих знань та вмінь;

рефлексійна складова – забезпечує готовність до пошуку вирішення виникаючих проблем, до їх творчого перетворення на основі аналізу своєї діяльності, у зв'язку з тим, що об'єм знань та уміння не забезпечують необхідний розвиток потенціалу особи.

Згідно цих наукових положень, автор вважає, що ІКТ-компетентність управлінського процесу можна представити за такою схемою (рис. 2).



Рис. 2. Структура ІКТ-компетентності управління

Ціннісно-мотиваційний компонент включає мотиви, мету, потреби в професійному навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісні установки актуалізації в професійній діяльності, стимулює творчий прояв особи в професійній діяльності. Він припускає наявність інтересу до професійної діяльності, який характеризує потребу людини в знаннях, в оволодінні ефективними способами організації професійної діяльності. Також ціннісно-мотиваційний компонент включає мотиви здійснення управлінської діяльності, спрямованість на передачу суми знань і розвиток особистості.

Когнітивний компонент повинний забезпечити вільне володіння управлінця навичками опрацювання інформації та роботи з інформаційними об'єктами, які відповідно впливають на навички вдосконалення професійних знань і умінь, знання міжпредметних зв'язків і т.д. Рівень розвитку когнітивного компоненту визначається повнотою, глибиною, системністю знань менеджера в його предметній області (рис. 3).

Діяльнісний компонент – це активне застосування інформаційних технологій і комп'ютера в професійній діяльності як засобів пізнання і розвитку ІКТ-компетентності, самовдосконалення і творчості, а також виховання подібних якостей у підлеглих. Комунікативна складова цього компоненту виявляється в умінні встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях, опановувати засобами вербального і невербального спілкування.

У діяльнісному компоненті ІКТ-компетентності управлінця, можна виділити два рівні: базовий і предметно-орієнтований. Під базовим рівнем розуміється інваріант знань, умінь і досвіду, необхідний для вирішення завдань управління, перш за все, засобами комп'ютерних технологій загального призначення. На цьому рівні ІКТ-компетентність включає використання інформаційних технологій сучасного суспільства для пошуку, доступу, зберігання, вироблення, уявлення і обміну інформацією.

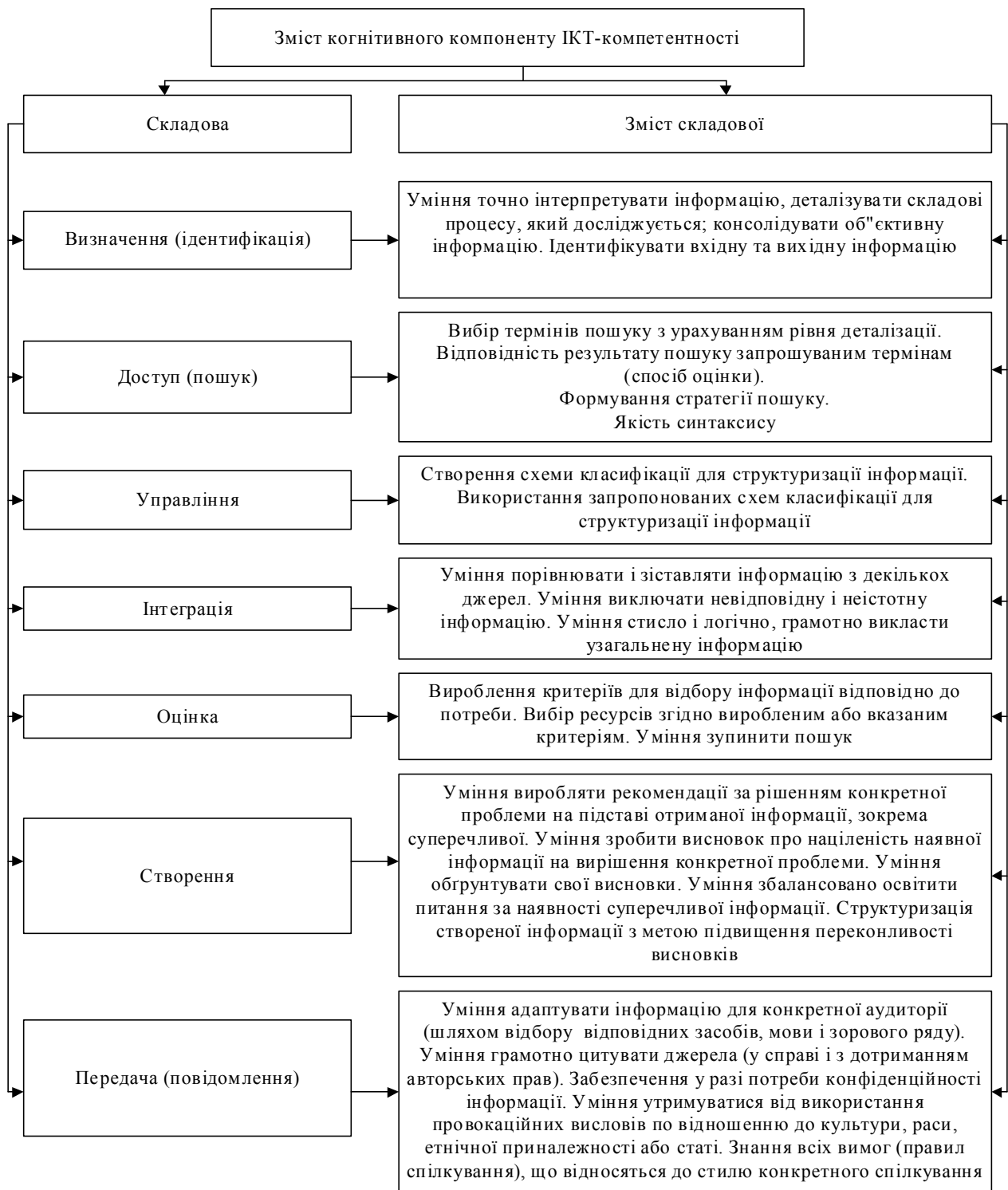


Рис. 3. Зміст когнітивного компоненту ІКТ-компетентності

Предметно-орієнтований рівень припускає освоєння і формування готовності до впровадження в управлінську діяльність спеціалізованих технологій і ресурсів, розроблених відповідно до вимог змісту того або іншого управлінського процесу. Зміст предметно-професійної ІКТ-компетенції безпосередньо залежать від потреб її предметної галузі.

Сфера рефлексивного компонента ІКТ-компетентності визначається відношенням управлінця до себе і до світу, до своєї практичної діяльності та її здійснення (рис. 4). Вона включає самосвідомість, самоконтроль, самооцінку, розуміння власної значущості в колективі і розуміння результатів своєї діяльності, відповідальності за результати своєї діяльності, пізнання себе і самореалізації в професійній діяльності через засоби ІКТ. Розвиток кожного компоненту ІКТ-компетентності пов'язаний з формуванням його характеристик і властивостей як частини цілісної системи.



Рис. 4. Зміст рефлексійного компоненту ІКТ-компетентності

ВИСНОВКИ

Під професійної компетентністю управлінця слід розуміти систему економічних категорій, що окреслюють цілісну суть виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних благ, формування економічного мислення з метою забезпечення ефективної діяльності підприємства. Переосмислення базових положень теорії управління, поява нових управлінських функцій зумовлює нові вимоги до підготовки нового покоління управлінців сучасних підприємств.

Таким чином, у процесі дослідження доведено, що розвиток професійної компетентності - це складний керований процес, організація й успішність протікання якого залежать від дидактичних умов, використання інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують індивідуальний розвиток професійного становлення управлінців вищої ланки протягом всього управлінського процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мартынюк А.Я. К вопросу о компетентностно ориентированной парадигме в образовании / А.Я.Мартынюк // Ученые записки ТНУ. – Т. 23 (62). – 2010. - № 2. – Ч. 2: Филология. Социальные коммуникации. – С. 47 – 51.
2. Електронна бібліотека Інституту журналістики. – Режим доступу: <http://journlib.univ.kiev.ua/index.php?act=article&article=1283>
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. - 2004. – 42с.
4. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Оценка качества профессионального образования. Доклад 5 / под общ. ред. В.И. Байденко, Дж. Ван Зантворта. – М.: Европейский фонд подготовки кадров, - 2001. - 218 с.
5. Варданян Ю.В. Строеение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием: (На материале подготовки педагога и психолога): дисс. д-ра пед. наук: 13.00.01. – М., 1998. – 353 с.
6. Овчарук О. Ключові компетентності: Європейське бачення // Управління освітою. – 2004. – № 2. – С. 6-9.
7. Мизогучи Р. Шаг в направлении инженерии онтологий // Новости искусственного интеллекта. М.: РАИИ, 2000. - №1-2. - С. 11–36.
8. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов: компонентная методология. - М.: Финансы и статистика, 2004.- 320 с.
9. <http://www.imsglobal.org>