

## СЕКЦІЯ 5

# РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 378:330.112

**Андрущенко Н.О.**кандидат педагогічних наук, доцент  
Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

### ОБҐРУНТУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ РІШЕНЬ – ЗАПОРУКА ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІСТА

Розкрито сутність компетенції, її види. Показана роль навчальної дисципліни «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків» у процесі формуванні компетенції майбутнього економіста, доведено, що досягти успіху у професійній кар'єрі можливо лише за умов конкурентоспроможності випускника на ринку праці. З'ясовано, що одним із першочергових завдань системи професійної освіти є підготовка такого фахівця, який має високий рівень професійної компетентності.

**Ключові слова:** компетенція, економіст, ефективність, компетентність, обґрунтування господарських рішень.

#### Андрущенко Н.А. ОБОСНОВАНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ РЕШЕНИЙ – ЗАЛОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЭКОНОМИСТА

Раскрыты сущность компетенции, ее виды. Показана роль учебной дисциплины «Обоснование хозяйственных решений и оценка рисков» в процессе формирования компетенции будущего экономиста, доказано, что достичь успеха в профессиональной карьере возможно только при условии конкурентоспособности выпускника на рынке труда. Выяснено, что одной из первоочередных задач системы профессионального образования является подготовка такого специалиста, который имеет высокий уровень профессиональной компетентности.

**Ключевые слова:** компетенция, экономист, эффективность, компетентность, обоснование хозяйственных решений.

#### Andrushchenko N.O. SUBSTANTIATION OF ECONOMIC DECISIONS AS A GUARANTEE PROFESSIONAL COMPETENCE OF ECONOMIST

The essence of the concept of competence, and its types are examined in the article. The role of academic discipline "Substantiation of economic decisions and risk assessment" in the process of formation of the competence of the future economist is determined. It is proved that to achieve success in professional career is only possible in case of competitiveness of graduates in the labor market. It was found that one of the priorities of vocational education is to prepare such specialists, who have a high level of professional competence.

**Keywords:** competence, economist, efficiency, substantiation of economic decisions.

**Постановка проблеми.** Діяльність підприємств в умовах ринкових відносин нерозривно пов'язана з економічним ризиком, а звідси виникає неясність в отриманні очікуваного кінцевого результату, небезпека невдачі, непередбачених втрат.

Від прийняття господарських рішень з урахуванням ризикових умов, їх якості, раціональності й обґрунтованості у багатьох випадках залежать реальні можливості досягнення цілей організації, її ефективна діяльність. Звідси впливає необхідність розуміння сутності господарських рішень, вивчення основних правил, прийомів і наукових методів їх розробки.

В умовах економічної нестабільності, яка характерна для ринкового середовища, постійно виникає потреба у швидкому прийнятті науково обґрунтованих рішень щодо підвищення результативної діяльності суб'єктів господарювання. У даному контексті вагомим чинником формування базису таких рішень є серйозна фахова підготовка спеціалістів та керівників підприємств з урахуванням сучасної практики господарювання. Курс «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків» є нормативною навчальною дисципліною для студентів, які навчаються за освітньо-професійною програмою бакалавра з напрямку «Економіка підприємства».

У вищих навчальних закладах України в рамках запровадженої Європейської Кредитно-Трансферної Системи (ECTS) здійснюється багаторівнева підготовка економістів – бакалаврів і магістрів, більша увага

приділяється формуванню творчої особистості майбутнього фахівця. Головною метою української системи освіти, яка визначена Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті, є створення умов для розвитку і самореалізації кожної особистості, забезпечення високої якості освіти випускникам вищої школи. Однією з основних вимог до сучасного фахівця, здатного до активних та нестандартних дій під час професійної діяльності, є вимога якості його професійних знань, умінь та навичок.

Переважає більшість науковців і практиків у галузі освіти переконані, що підготовка фахівців у будь-якій сфері повинна здійснюватися на новій концептуальній основі в рамках компетентнісного підходу, а визначальними категоріями такого підходу в освіті є поняття компетенції та компетентності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Українська наука має чималий досвід в організації навчання майбутніх фахівців з економічною освітою. Проблемам модернізації професійної освіти в Україні присвячено багато праць, що охоплюють та обґрунтовують різні аспекти підвищення якості підготовки фахівців, питання компетентності та компетенції розглядаються як основні одиниці оновлення змісту освіти. Визначення і склад цих одиниць оновлення професійної освіти містяться у роботах В.І. Байденко, В. Петрук, І.О. Зимньої, Г.І. Ібрагімова, В.А. Кальней, М.В. Пожарської, С.Є. Шишова, А.В. Хуторського та інших [1].

Серед вчених, економістів, педагогів, психологів, лінгвістів на сьогоднішній день немає єдиного означення поняття «компетентність» [2]. Однак необхідно, на нашу думку, детальніше зупинитися на формуванні професійно значущих знань, умінь та навичок саме майбутніх економістів, що й зумовило актуальність даної статті.

**Метою даної статті** є уточнення поняття компетентності, розкриття ролі окремих дисциплін циклу професійної підготовки у формуванні компетентності майбутніх фахівців з економіки підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах становлення ринкових відносин будь-яке господарче товариство (незалежно від його розмірів і організаційних форм) змушене функціонувати й розвиватися в нестабільному зовнішньому середовищі (конкуренція, коливання попиту та пропозиції, вільне ціноутворення тощо), тоді як внутрішні умови його життєдіяльності перебувають у відносно стабільному стані. Природно, що у такій ситуації виникає необхідність адаптації внутрішніх умов до змінних зовнішніх факторів. Це обумовлює вибір процесу цілеспрямованої структуризації способів виконання робіт і приведення структури управління у відповідність із принципами розподілу праці, чітке функціональне визначення, розмежування повноважень і контроль за виконанням рішень.

Інтеграція України в європейський науковий та освітній простір не може не зумовити зміни в реформуванні системи вищої освіти. У сьогоднішніх умовах становлення професіонала неможливо без чіткого визначення системи знань, умінь та навичок, фахових компетентцій, особистісних якостей фахівця.

У психолого-педагогічній літературі можна зустріти різноманітні підходи до розуміння термінів «компетентність» і «компетенція». Ретельний аналіз понять «компетенція», «компетентність» зроблено професором В. Петрук [3].

Зупинимося на розгляді деяких з них. Наприклад, словник іноземних мов трактує поняття «компетентний» як той, що володіє компетенцією – колом повноважень, наданих законом, уставом чи іншим актом конкретного органу або посадовій особі; знання та досвід в тій чи іншій галузі.

Аналіз тлумачення поняття «компетентність» у словниках означає: *competens* (лат.) – відповідний, здатний [4, с. 295.]; *competence* (англ.) – здатність (компетенція) [5, с. 295]. Звідси можна зробити висновок про те, що компетентність і компетенція є взаємодоповнювальними і взаємо-обумовлювальними поняттями.

Великий словник німецької мови як іноземної термін «компетентність» характеризує як здатність до дії, як умінь використовувати знання у практичній діяльності [6].

Словник російської мови С. Ожегова і М. Шведової [7] тлумачить поняття «компетентний» як знающий, поінформований, авторитетний у деякій галузі, а поняття «компетенція» як коло питань, у яких дехто добре поінформований; коло повноважень, прав [8].

Поняття «компетентність» розглядається і у багатьох працях із соціальної психології, де воно виступає як основа професіоналізму [9, с. 72]. Багато в чому ми згодні з тим, що компетентність у них визначається як досконале знання власної справи, сутності виконуваної роботи, складності зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення поставленої мети.

В. Петрук зазначає, що, на думку експертів країн Європейського Союзу, поняття «компетентність»

слід розглядати як здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми у соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлення до цінностей та від знань до умінь [3].

Видатний вчений М. Кларк у своїй праці [10] розкриває зміст компетентності та виокремлює такі її компоненти:

- здатність, хист, знання;
- діяльність людини як процес (опис, структура, характеристика, ознаки);
- результати діяльності.

Автор наводить низку дефініцій, які розкривають зміст компетентності:

1. Компетентність є одним із компонентів особи або сукупності відомих властивостей особи, що обумовлюють успіх у розв'язанні основних задач.

2. Компетентність виявляє інтелектуальну відповідність особи, яка є у складі управлінського персоналу, задачам, розв'язування яких є обов'язковим для працюючого на цій посаді.

3. Компетентність виявляється у кількості й якості задач, які сформульовані та розв'язані особою, котра є членом управлінського персоналу, у її основній роботі.

4. Компетентність є системою відомих властивостей особи, що виявляються в результативності розв'язаних проблемних задач.

5. Компетентність – це одна із властивостей особи, що сприяє ефективному розв'язанню проблем, котрі зустрічаються у сфері діяльності людини і здійснюються в інтересах даної установи.

Законодавчі установи теж не стоять осторонь при розв'язуванні такого важливого питання, як означення поняття «компетентність». Відповідно до Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти поняття компетентності визначається як спроможність кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності також містить у собі знання, вміння та навички і ставлення, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати ті чи інші функції, які спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або конкретній діяльності [11].

Потрібно обов'язково відмітити, що соціально-економічні умови, які склалися в Україні та інших країнах СНД, визначають деякі особливості розгляду поняття і сутності компетентності. Але, на наш погляд, можна стверджувати, що компетентність включає в себе комплекс професійних, соціальних і особистих знань, умінь і навичок та не обмежується ними.

Ми досить великою мірою поділяємо думку Ю. Майсурадзе про те, що «компетентність» – це рівень освіти соціальних і індивідуальних форм активності, що дозволяє особі в межах власної здатності і статусу успішно функціонувати у суспільстві. У цьому означенні чітко відслідковуються досвід, знання і вміння людини в певній галузі, але, на нашу думку, поняття «компетентність» має більш широкий зміст. Ю. Майсурадзе [12, с. 277] поділив підходи до визначення компетентності на три групи:

1. Розгляд компетентності у взаємозв'язку знань і засобів їх реалізації у практиці.

2. Внесення в зміст компетентності рівня освіти, досвіду роботи за фахом, стану роботи.

3. Означення компетентності як знання справи, знання науки управління.

Термін «компетенція» використовується також для позначення інтегрованої характеристики якості випускника, є категорією результату освіти у вигляді досвіду чотирьох типів: 1) досвіду пізнавальної діяльності, зафіксованого у формі знань; 2) досвіду здійснення відомих способів діяльності у формі умінь діяти за зразком; 3) досвіду творчої діяльності у формі умінь приймати ефективні рішення у проблемних ситуаціях; 4) досвіду здійснення емоційно-ціннісних ставлень у формі особистісних орієнтацій.

Таким чином, компетенція розглядається одночасно у трьох сенсах: 1) як коло питань, в яких особа повинна бути обізнана; коло повноважень, делегованих суб'єкту (посадовцю, органу управління, групі і т.п.); 2) як досвід, інформаційний ресурс, знання в певній предметній галузі, якими володіє суб'єкт; 3) як соціально задана вимога до підготовки особи у певній сфері.

Компетенція – це сукупність знань, вмінь і навичок, набутих упродовж навчання і необхідних для виконання певного виду професійної діяльності. Професійні навички майбутніх економістів – це спрямовані на виконання професійних завдань, доведені до автоматизму практичні дії, що відбуваються свідомо і формуються на основі набутих раніше теоретичних знань та умінь.

Компетенція є інтегральним результатом взаємодії таких компонентів [3]: мотиваційного (виражає глибину зацікавленість у даному виді діяльності); цільового (пов'язаного з умінням визначати особисті цілі, усвідомленим конструюванням конкретних дій, вчинків, які забезпечать досягнення бажаного результату діяльності); орієнтаційного (передбачає урахування зовнішніх і внутрішніх умов діяльності); функціонального (передбачає здатність використовувати знання, уміння, способи діяльності та інформаційну грамотність як базис для формування власних можливих варіантів дії, прийняття рішень); контрольного (передбачає наявність чітких вимірників процесу і результатів діяльності); оцінного (пов'язаного із здатністю до самоаналізу; адекватного самооцінювання своєї позиції, конкретного знання).

Розрізняють такі види компетенцій: навчально-пізнавальна компетенція – це сукупність вмінь і навичок пізнавальної діяльності; інформаційна компетенція – це здатність самостійно шукати, аналізувати, відбирати, опрацьовувати і передавати необхідну інформацію; комунікативна компетенція – це володіння навичками взаємодії з оточуючими людьми, вміння працювати у групі; знайомство з різними соціальними ролями.

Володіння людиною відповідною компетенцією позначається терміном «компетентність». Компетентність – це знання, уміння, навички та досвід, які формують професійні властивості фахівця для якісного виконання ним професійних функцій. Головною особливістю компетентності як педагогічного явища є те, що компетентність – це не специфічні предметні вміння та навички, абстрактні загальнопредметні операції, а конкретні життєві вміння та навички, необхідні людині будь-якої професії, будь-якого віку.

Трансформація економіки у господарський механізм ринкового типу потребує якісно нового підходу до розв'язання економічних і організаційних питань господарської діяльності підприємств усіх форм власності і господарювання. Це зумовлює необхідність озброєння фахівців з економіки новітніми методами оцінки та аналізу економіки підприємства, адаптованими до вимог ринкових відносин, сучасними методологією і методикою прийняття рішень

з управління виробництвом. Сучасний фахівець з економіки, передбачаючи потік майбутніх можливих змін, створює таке поле інновацій, яке повинне забезпечити стійкість підприємства як соціально-економічної системи. Ці обставини обумовили зміщення акцентів підготовки економістів в сторону практичних навичок, максимальної адаптації вмінь та навичок студента до існуючих умов майбутньої професійної діяльності. Документами, в яких зібрано інформацію про усі необхідні професійні компетенції майбутніх економістів, є освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ), освітньо-професійна програма (ОПП) та навчальний план напряду підготовки. Програма підготовки бакалавра з економіки підприємства ґрунтується на його освітньо-кваліфікаційній характеристиці. Цей документ визначає: 1) виробничі функції, типові завдання діяльності фахівця та вміння, якими він повинен володіти; 2) здатності фахівця розв'язувати проблеми і завдання соціальної діяльності та необхідні для цього вміння. До виробничих функцій фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» відносять такі функції: аналітична, планова, організаційна, обліково-статистична, контрольна, інформаційна.

На нашу думку, варто навести типові завдання діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» та вміння, якими він повинен володіти, стосовно тих функцій, що відповідають змісту навчальної дисципліни «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків».

У плановій функції передбачені такі типові завдання діяльності та вміння:

1) інформаційно-аналітична підтримка процесів розроблення загальних і функціональних стратегій підприємства (вміння здійснювати ресурсне обґрунтування певних аспектів реалізації стратегії підприємства);

2) розроблення показників довгострокових і поточних планів підприємства (вміння конкретизувати певні аспекти стратегії підприємства у відповідних показниках довгострокових планів, проводити їх ресурсне обґрунтування).

В організаційній функції передбачені такі типові завдання діяльності та вміння:

1) поєднання та оптимізації всіх видів ресурсів для цілеспрямованої діяльності підприємства (вміння обґрунтовувати напрями адаптації операційної системи підприємства чи його підрозділів до певного рівня її завантаження; виявляти та встановлювати можливості оптимізації матеріальних потоків підприємства; обґрунтовувати форми організації виробництва і праці);

2) організація процесів управління, прийняття господарських рішень і контроль за їх виконанням. Формувати інформаційне забезпечення управління підприємством чи його підрозділами (вміння обґрунтовувати альтернативні варіанти управлінських рішень, готувати інформаційну базу щодо виконання управлінських рішень, обґрунтовувати внутрішні трансфертні ціни з урахуванням економічного статусу підрозділів);

3) розроблення ефективних систем мотивації та оплати праці персоналу (вміння обґрунтовувати раціональні форми і системи оплати праці з урахуванням конкретних умов діяльності працівників, розробляти систему участі працівників у прибутку підприємства).

Серед здатностей фахівця розв'язувати проблеми і завдання соціальної діяльності варто виділити здатність урахувати основні економічні закони

у процесі професійної діяльності. Для цього необхідні вміння прогнозувати оптимальні витрати на виробництві та максимальні прибутки за коротко-терміновий та довготерміновий періоди; визначати ціну та обсяг виробництва в умовах конкуренції; на основі аналізу наявних економічних та природних ресурсів, застосовуючи моделі альтернативних витрат, за допомогою зіставлення та порівняння визначати альтернативні варіанти використання економічних ресурсів.

Навчальна дисципліна «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків» має сформулювати ряд загальних (універсальних, ключових) компетенцій, які повинен демонструвати бакалавр з економіки підприємства, а саме: системність мислення, здатність до вирішення проблем, спроможність приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності та ризику.

Вивчивши дисципліну, студенти повинні знати: основні поняття та категорії обґрунтування господарських рішень та оцінювання підприємницьких ризиків; системну методологію і технологію обґрунтування господарських рішень; основні принципи й підходи до обґрунтування господарських рішень в умовах невизначеності та ризику; методичні основи якісного та кількісного аналізу підприємницьких ризиків; теоретичні аспекти ризик-менеджменту та напрями регулювання підприємницьких ризиків.

Засвоївши навчальний матеріал дисципліни у повному обсязі, студент набуває таких вмінь: реалізувати етапи системного алгоритму обґрунтування господарських рішень; застосовувати сучасні наукові методи і моделі прийняття господарських рішень на основі системи показників їхнього економічного обґрунтування; визначати шляхи покращення якості та підвищення ефективності господарських рішень; обґрунтовувати господарські рішення в умовах багатокритеріальності, невизначеності та ризику; аналізувати ефективність інвестиційних і фінансових рішень; ідентифікувати, аналізувати та оцінювати ризик, використовуючи комп'ютерну техніку та програмно-математичні комплекси; визначати напрями і методи регулювання господарських ризиків на підприємстві; використовувати інструменти зменшення та оптимізації підприємницьких ризиків.

Отже, господарську діяльність необхідно здійснювати в умовах невизначеності, підвищеного ризику. Завдання господарника нового типу полягає не в тому, щоб шукати справу із заздалегідь передбаченим результатом, справу без ризику. При такому підході в ринковій економіці взагалі можна виявитися поза справою і без неї. Треба не уникати неминучого ризику, а вміти його розпізнавати, оцінювати його ступінь і не переступати за допустимі межі. Таким чином, компетенція – це деяка відчужена, наперед задана вимога до підготовки особи (властивості або якості, потенційні здатності особи), наперед задана вимога щодо знань та досвіду діяльності у певній сфері. Результатом вивчення дисципліни «Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків» є набір універсальних (ключових) та спеціальних (про-

фесійних) компетенцій, який включає в себе знання, вміння, навички, які має продемонструвати студент. Компетентним можна стати, опановуючи певні компетенції та реалізуючи їх у досвіді конкретної діяльності.

**Висновки.** Варто відзначити, що в Україні високий рівень нестабільності зовнішнього середовища бізнесу виявляється незрівнянно сильніше, ніж у країнах з розвинутою економікою. Тому так важливо для вітчизняних економістів нове бачення управлінських проблем, їх вивчення і використання на практиці, що складає їх компетентність. Досягти успіху у професійній кар'єрі можливо лише за умов конкурентоспроможності випускника на ринку праці. Одним із першочергових завдань системи професійної освіти є підготовка такого фахівця, який має високий рівень професійної компетентності.

На основі зіставлення поглядів та підходів науковців до понять «компетенція» та «компетентність» стосовно теми дослідження ми зупинилися на означенні: фахова компетентність майбутнього економіста – це комплекс знань, умінь і навичок, ціннісних орієнтацій та взаємин, досвіду, професійно важливих якостей, набутих у процесі навчання, що забезпечить його діяльність у сфері управління.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрущенко Н.О. Формування базових управлінських компетенцій у майбутніх менеджерів економічного профілю засобами інтерактивних технологій : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Андрущенко Наталія Олександрівна. – Вінниця, 2011. – 274 с.
2. Андреев А. Знания или компетенция? / Андреев А. // Высшее образование в России : научно-педагогический журнал. – 2013. – № 2. – С. 3-12.
3. Петрук В.А. Використання нетрадиційних занять у процесі формування професійної компетентності майбутніх випускників технічних ВНЗ / В.А. Петрук // Наукові записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського. – Серія : Педагогіка і психологія : 36. наук. праць – Вінниця : ПП «Едельвейс і К», 2012. – № 21. – С. 246-250.
4. Современный словарь иностранных слов : Ок. 20000 слов. – 3-е изд., стер. – М. : Русский язык, 2010. – 742 с.
5. Современный словарь иностранных слов. – СПб. : «Дуэт», 2014. – 752 с.
6. Langenscheidts Grosworderbuch Deutsch ALS Fremdsprache. 2011. Langenscheidt KG Berlin und Munchen. – 1217 S. – 517 p.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведов. – Российская академия наук, 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 2010. – 288 с.
8. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / Пугачев В.П. – М. : Аспект Пресс, 2012. – 285 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования / Зеер Э.Ф. – Екатеринбург : Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 2013. – 258 с.
10. Кярст М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией / М. Кярст // Актуальные проблемы психологии труда. – 2012. – № 4. – С. 45-67.
11. Specters. J. Michael-de Teja. Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Teaching. ERIC Digest. Competence. Competencies and Certification. – 2011. – P. 1-3.
12. Майсурадзе Ю.Ф. Роль образования в повышении компетентности руководящих кадров / Ю.Ф. Майсурадзе // Научное управление обществом. – М., 2014. – Вып. 10. – С. 227-298.