

Підсумовуючи здійснений вище аналіз наукової літератури, ми виділяємо такі структурні компоненти професійної компетентності фахівця в галузі економіки: мотиваційний, інформаційно-технологічний, предметно-діяльнісний, саморегуляційний. Таким чином, професійна компетентність сучасного спеціаліста є складним багатокомпонентним поняттям, яке в сучасній науковій літературі характеризується з точки зору кількох наукових підходів: соціокультурного, діяльнісного, комунікативного, професійного, контекстно-інформаційного та психологічного. Кожен із названих підходів не вичерпує наукового аналізу проблеми професійної компетентності повністю; всі ці підходи знаходяться у взаємозв'язку один з одним і взаємодоповнюють один одного. Для дослідження проблеми формування професійної компетентності особливо важливим вважаємо змістову структуру професійної компетентності майбутніх економістів із використанням загальнонаукового аналізу поняття професійної компетентності, представленого вище.

Література

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42с.
2. 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.
3. Варданян Ю.В. Строение 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.
4. Дубчак О, Покладова В, Стефаненко Н. Психологічні умови формування "гнучкої" особистості // Нові напрямки творчого розвитку особистості школяра. Матеріали доповідей та повідомлень науково-практичної конференції. – Київ, 2004. – С. 20-21.

Коробський Р.В., Кострійчук К.В.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У науковій літературі доки не освітлена належним чином проблема вдосконалення системи підготовки управлінського персоналу на основі розвитку мультимедійних технологій з використанням нового наукового інструментарію що стримує модернізацію вищої управлінської освіти на інноваційній основі.

У системі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації основних категорій персоналу все більше застосування знаходять мультимедійні технології (ММТ). Це комп'ютерні орієнтовані засоби навчання нового покоління, які обкреслює порядок розробки, функціонування і застосування засобів обробки

учбової інформації різних модельностей. ММТ має ряд характерних ознак : можливість об'єднання інформації представленої в різних формах (текст, звук, графіка, відео, анімація) і інтерактивний режим роботи з учбовою інформацією.

Важливу роль в сучасній системі підготовки управлінського персоналу з використанням мультимедійних технологій має атрибутивний науковий підхід - це новий спосіб наукового пізнання і практичної діяльності, механізм реалізації якого спрямований на атрибутивний (потрійний) синтез системи і отримання принципово нових знань, які мають сутнісний характер. Головне призначення атрибутивного підходу в поєднанні з мультимедійними технологіями полягає в системному розгляді виключно потрійних підсистем і зв'язків між ними. Важливою перевагою атрибутивного підходу є те, що він дозволяє дослідникові істотно звужувати поле пошуку і концентруватися на знаходженні в системі раніше невідомих елементів або зв'язків.

При використанні мультимедійних технологій важливе значення має науковий метод лінгвістичної квантифікації, який застосовується при переході від аналізу висловлювання як нерозчленованого цілого до аналізу його внутрішньої структури. Важливу роль при використанні мультимедійних технологій також грає метод структурно-лінгвістичної нумерології, суть якого полягає в структурізації слова, підрахунку кількості букв в нім і відповідно до його змісту - використання основних принципів нумерології.

Особливе значення мультимедійні технології мають в системі підготовки персоналу управління. У сучасному розумінні це фахівець широкого профілю, який організовує, налагоджує і контролює діяльність підлеглих йому працівників користуючись сучасними науковими методами і одночасно сам виконує певний об'єм управлінських функцій. До цієї категорії персоналу відноситься широкий клас управителів : законодавці, вищі державні службовці, керівники і менеджери усіх рівнів, директори, їх заступники, завідувачі відділами апарату управління, фахівці цих відділів і служб і т. п. Для підготовки управлінського персоналу нової формації слід враховувати той факт, що предметом праці цієї категорії персоналу є інформація, яка потрібна для управління в певній сфері діяльності, продуктом праці - управлінське рішення як різновид інформації, а об'єктом - колектив працівників, безпосередньо залучений до виконання покладених на них функцій. Причому, управлінцеві нової формації потрібно не просто мати певний об'єм управлінської інформації, а навчитися володіти нею - тобто збільшувати або зменшувати об'єм інформації, надавати їй різні форми .

У системі підготовки управлінського персоналу атрибутивний підхід в процесі передачі інформації від викладача до слухача з використанням методу лінгвістичної квантифікації можна відобразити у вигляді трьох сутнісних лінгвістичних підсистем (кванторів): К1- початковий етап, де сформована інформація - "In" підготовлена для передачі. К2 - проміжний етап, який характеризує чотири властивості інформації : 1 - передача; 2 - прийом; 3 - збереження; 4 - відтворення. Він відображається англійським словом "Four" - чотири. К3 - завершальний етап, який пов'язаний з безпосереднім відчуттям перетвореної інформації, - "Maція". В цілому, термін "інформація" поданий в

квантифіцированому виді є закінченою цілісною трійковою системою, яка відноситься до інформаційних систем вищого - атрибутивного рівня. У цій інформаційній системі центральне місце займає викладач, що займається спочатку формуванням інформації, її передачею слухачеві, який отримує, зберігає і відтворює інформацію. Враховуючи повну відсутність атрибутивних систем і моделей для підготовки управлінського персоналу професорсько-викладацьким колективом Донецького державного університету управління (ДонДУУ) МО НМС України сформований комплекс атрибутивних систем і моделей для підготовки управлінського персоналу, з використанням методу структурно-лінгвістичної нумерології (рис.1).

Предмет дослідження розглядається як єдине ціле, абстрагуючись від характеру організації учбового процесу, конкретних суб'єктів механізмів і технологій системи підготовки студентів управлінських спеціальностей. Представлені на мал. 1 десять атрибутивних систем і моделей представляють закінчену систему, а кожна з них - відповідну стадію процесу макро- або підготовки мікрорівня управлінського персоналу. Вони пов'язані між собою таким чином, що інформація однієї системи (моделі) призначена для використання в іншій, а разом вони утворюють суцільне інформаційне поле системи підготовки управлінського персоналу. Використання методу структурно-лінгвістичної нумерології в основу якого покладене слово "управління" дозволяє враховувати процесуальний аспект атрибутивності і ефективно управляти системами і моделями.

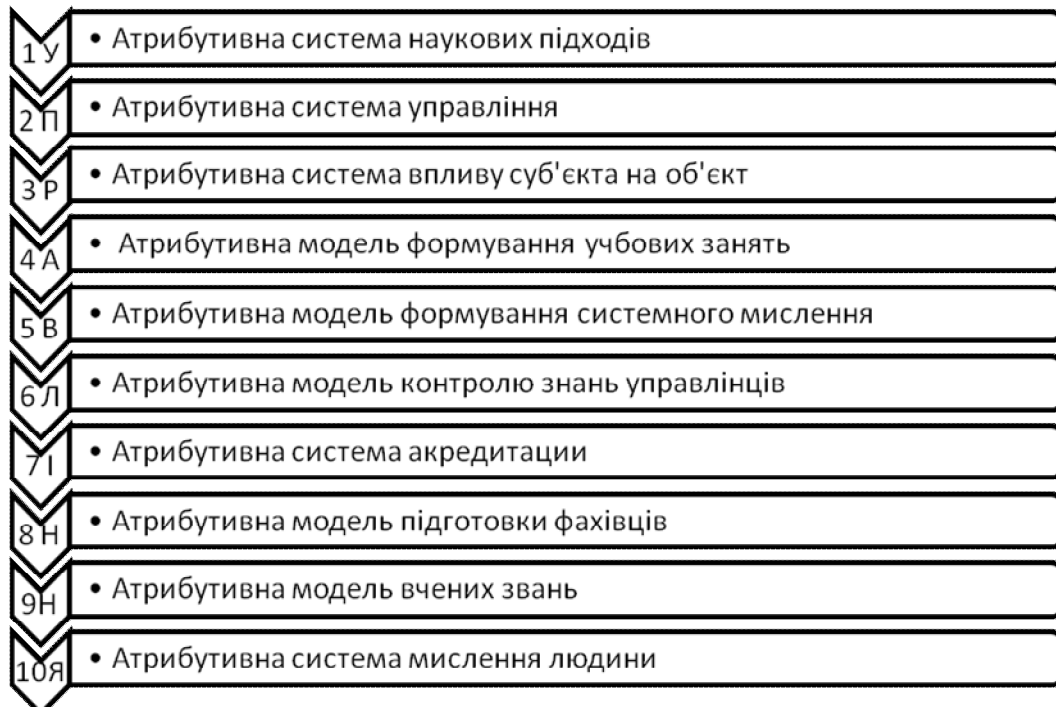


Рис 1. Комплекс атрибутивних систем і моделей для підготовки управлінського персоналу з використанням методу структурно – лінгвістичній нумерології

Таким чином, вдосконаленню системи підготовки управлінського персона-

лу на основі розвитку інформаційних технологій сприяє активне використання атрибутивного підходу, сучасного наукового інструментарію зокрема методів лінгвістичної квантифікації і структурно-лінгвістичної нумерології.

Література

1. Коротков Э. М. Исследование систем управления Учебник. – М.: ООО Издательско-консалтинговая компания «ДеКА». 2000. – 288 с.
2. Освіта і наука України – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К.: Грамота, 2005. – 447 с.
3. Лоранж Питер Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей/ Питер Лоранж. – М.: Омега – бизнес, 2004. – 400 с.
4. Ніколаєнко С. М. Управління якістю вищої освіти: теорія, аналіз і тенденції розвитку: Монографія. – К.: Київ, нац. торг.екон. ун-т, 2007. – 519с.

Марцева Л.А.

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Проблема підготовки майбутніх фахівців є однією з пріоритетних у сучасному світі. Водночас питання оцінки якості професійної підготовки молодших спеціалістів у коледжах і технікумах, що забезпечує їх конкурентоздатність на сучасному ринку праці, залишається недостатньо вивченою.

Дослідники зазначають, що показниками якісної підготовки фахівців можна вважати кількість часу, необхідного для адаптації на робочому місці, сформовані базові компетенції та кількість спеціальностей, за якими молодий спеціаліст зможе працювати без значних витрат часу на оволодіння.

Під компетенцією розуміють деяку наперед задану вимогу до освітньої підготовки студента, а під компетентністю – вже складену його особистісну характеристику [1, 2].

Науковці поділяють компетенції відповідно до змісту вищої освіти на ключові, базові та спеціальні.

Перелік ключових компетенцій для студентів вищих навчальних закладів збігається з відповідним переліком для учнів загальноосвітніх навчальних закладів:

- суспільно-політичні компетенції;
- загальнокультурні компетенції;
- навчально-пізнавальні компетенції;
- інформаційні компетенції;
- комунікативні компетенції;
- соціально-трудова компетенції.