

Аналіз вітчизняного та світового досвіду підготовки фахівців вищої кваліфікації дозволяє стверджувати, що ефективне вирішення цієї проблеми можливе шляхом поєднання двох принципів, а саме принципу комплексності та принципу варіативності.

Розглянемо їх поєднання на прикладі вибіркової складової навчальних планів спеціальності «Облік і аудит».

Навчальні плани цієї спеціальності повинні передбачити кілька варіантів вибірових дисциплін, об'єднаних у відповідні комплекси, які створюються за окремими ознаками. Такими ознаками можуть бути галузева, інституціональна або функціональна спеціалізація, метою яких є наближення підготовки фахівців до вимог замовників або потенційних роботодавців. У межах таких спеціалізацій студентам пропонується на вибір той чи інший комплекс навчальних дисциплін. Слід зазначити, що галузева спеціалізація для спеціальності «Облік і аудит» тою чи іншою мірою здійснюються економічними факультетами галузевих (не економічних) закладів освіти. Підготовка фахівців з обліку і аудиту за інституціональною спеціалізацією не відповідає сучасним вимогам, а за функціональною не ведеться зовсім. Так, інституціональна спеціалізація передбачена у нас лише для бюджетних та кредитних установ і не здійснюється, наприклад, для інституту страхування, інших фінансових інститутів. Не передбачено нашими навчальними планами і спеціалізація за функціональною ознакою, наприклад підготовка бухгалтера-менеджера та бухгалтера-аналітика.

Реалізація такого підходу до формування вибіркової складової навчальних планів для КНЕУ є цілком реальною і, враховуючи сучасні конкурентні умови, необхідною. В результаті студенти отримують реальну можливість вибору того чи іншого варіанту із декількох запропонованих і сформувати індивідуальний план навчання, якість підготовки фахівців буде наближеною до вимог ринку праці, що не може не позначитись на підвищенні рейтингу університету.

*І. Б. Іринчина, канд. екон. наук, доц.,
кафедра міжнародної торгівлі*

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ У ВІДПОВІДНОСТІ З КОНЦЕПЦІЄЮ LIFELONG LEARNING

Ринкова економіка перевертає уявлення про раціональність на 180°. В умовах XXI ст. реальні конкурентні переваги зміщуються від доступу до нової важливої інформації до вміння діяти на її основі! З кожним днем твердження про те, що інформація вирішує все, втрачає свою беззаперечність. Й не тому, що знання (інформація) самі по собі стають менш важливими!?. Навпаки! Проте, катастрофічно зменшується лаг часу, протягом якого володіння інформацією може дати перевагу над конкурентами!

Зміни в суспільстві не обійшли і сферу освіти. Сучасність вимагає продукування нових видів діяльності, пов'язаних з розповсюдженням новітніх інформаційних та комунікаційних технологій, розширенням фінансових структур, розвитком малого підприємництва, міжнародної електронної комерції тощо. Зростають вимоги до професіоналізму і компетентності спеціалістів усіх сфер та рівнів; дійсністю стають творчі індивідуалісти, які роблять кар'єру одночасно в 3-х галузях й 5-ти різних компаніях; потребують адаптації до швидкоплинних потреб ринку праці випускники ВНЗ. «Вік живи — вік навчайся» — це мудре прислів'я наші проникливі попередники вигадали в ті часи, коли ще ніхто не чув про популярну нині концепцію *lifelong learning* — навчання на протязі життя. Актуальним завданням подальшого розвитку вищих навчальних закладів стає диверсифікація освітніх послуг у напрямі сприяння підвищення рівня індивідуальної конкурентоспроможності фахівців усіх сфер практичної діяльності, що надасть ефективності процесу трансформації ринкового середовища України.

Отже, кон'юнктурним завданням національних ВНЗ стає реалізація концепції *lifelong learning* у практику ринкового бізнес-середовища. Дослідження попиту на освітні послуги у ракурсі концепції *lifelong learning* проводилося за наступними напрямками:

1. Кон'юнктура ринку праці: витребувана спеціалізація фахівців на сьогодні; прогнози попиту.
2. Контингент потенційних споживачів освітніх послуг (тренінг-курсів).
3. Літературні джерела призначені для самоосвіти проактивних фахівців.
4. Пропозиція на ринку освітніх послуг.
5. Актуальна тематика для запровадження тренінг-курсів.

Аналіз даних рекрутингових компаній показав, що структура запитів на кадри роботодавців у 2005 р. виглядає наступним чином.

І місце посіли фахівці у галузі продажу:

— різного рівня відповідальності: від менеджера по продажам до керівника по певному торговельному напрямку;

— різноманітних сфер бізнесу: банківська; фармабізнес; продаж медичного устаткування; нерухомість та будівництво; ринок ІТ і телекомунікацій; промисловість (індустріальні компанії, у т.ч. міжнародного впорядкування).

Перспективним напрямом розповсюдження освітніх послуг зазначеної спеціалізації є підготовка фахівців з базовими технічними знаннями виробничого процесу, знаннями специфічних продуктів і послуг.

II місце — адміністративний персонал (офісне адміністрування) — 26 % від загальної кількості запитів.

III—IV місця — спеціалісти в галузі фінансів і бухгалтерського обліку — 15 % запитів.

Аналіз показав, що великим попитом у замовника користуються програми тренінгової підготовки по таких напрямках як: соціологія маркетингу і реклами; політичний бізнес; бізнес PR; антикризове управління; автоматизоване ведення державного земельного кадастру облік нерухомості; оцінка земельних та ін. природних ресурсів; міжнародна електронна комерція тощо. Високий рівень компетентності й парадоксальне мислення, разом з відповідними дипломами і сертифікатами — це основні вимоги роботодавців до претендентів на вакантні посади.

Сьогодні, на ринку освітніх послуг широка пропозиція для бажаючих вдосконалити знання: інститути підвищення кваліфікації, різноманітні навчальні центри при міністерствах і відомствах тощо. Проте, при проведенні тренінгів, які є оптимальною формою впровадження концепції *lifelong learning* у практику вдосконалення кваліфікації працівників, більшість вітчизняних компаній, як показав аналіз, надає перевагу програмам, розробленим західними фахівцями. Західна модель освіти — вузькоспеціалізована спеціалізація. З часом її випускник розуміє, що «коридор» його знань занадто вузький і поступово «стіна» починає заважати. Проте, власний методологічний досвід вони вдало адаптували до потреб швидкого вдосконалення професійних знань фахівців бізнес структур у змінних умовах глобалізаційної економіки. Вивчення їх програм виявило ілюзорність і певну небезпеку пропонувананих методик, які зводяться до:

— своєрідної суміші нейролінгвістичного програмування та трансакційного аналізу;

— застосування американської методики, що спирається на віру у могутність заклинань: «Мисліть масштабно — мисліть позитивно» тощо;

— коуча: «Проникнення духом команди» й т. п.

Усі вони дають можливість помріяти і виглядають легкими та досяжними — проте, їх поради ніколи не втілюються у практику господарювання—позаяк не відповідають специфіці вітчизняного ринкового середовища. Таке уявне споживання знань є прибутковим з точки зору ринку збуту — бажаючих поновити мрії, які стають заміниками реальних дій у нашому ментальному середовищі достатньо — прорахунок виявився правильним.

Підготовка фахівців системою університетської освіти в Україні, традиційно, передбачає широкий діапазон знань та умінь за концепцією *lifelong learning*, що дає випускникам перевагу у змінних умовах глобалізації світового господарства. Перевага вітчизняних закладів освіти — випуск на ринок праці спеціалістів здатних до постійного оновлення знань.

Сотні причин примушують далекоглядну людину постійно оновлювати й накопичувати професійні навички й знання. Розглянемо ситуацію, за якої у сучасних умовах виникає потреба підвищення індивідуальної конкурентоспроможності. До прикладу, спеціаліст з дипломом ВНЗ успішно працює за фахом, накопичує досвід, зростає, й час нібито зробити кар'єрний «стрибок», проте, наявної підготовки вже не достатньо. Так, в економістів виникає потреба проходження перепідготовки по напрямкам: «фінанси та кредит», «бухоблік», «електронна комерція». У спеціалістів інвестиційної сфери по напрямкам: «оцінка майна», «цінова освіта». У спеціалістів по інформаційним технологіям — у сфері web-дизайну, захисту комп'ютерної інформації тощо. Або ж — отримана декілька років тому професія у сучасних умовах стає не витребувана і мало оплачувана. Нарешті, є когорта молодих осіб, які обираючи спеціальність, уявляли її собі в рожевих кольорах, проте, дійсність їх розчарувала. Як скорегувати подальший шлях? Вирішення цих та багато інших подібних завдань підвищення рівня індивідуальної конкурентоспроможності фахівців повинні взяти на себе провідні вищі навчальні установи.

Отже, сьогодні, кон'юнктурним завданням національних ВНЗ стає пошук нових методів реалізації концепції *lifelong learning* у практику національного господарства. Для багатoproфiльного вищого навчального закладу КНЕУ з великим досвідом і славетним ім'ям вирішення таких завдань не викликає ніяких усклад-

нень. Велика перевага КНЕУ у впровадженні вище означеної ідеї — висока репутація випускників на ринку праці.

Проведене дослідження актуальних проблем підвищення індивідуальної конкурентоспроможності дозволило сформулювати наступні висновки теоретичного та практичного спрямування по залученню системи вищої освіти у процес втілення концепції lifelong learning у систему національного господарювання:

1. Запровадити роботу Центру профорієнтаційного та психологічного тестування з метою формування індивідуального перспективного плану розвитку для фахівців-споживачів тренінг-курсів, включаючи розробку рекомендацій по додатковій освіті, прогноз кар'єрного росту та ін. елементи self-менеджменту.

2. Відповідно до кон'юнктури запровадити власну пропозицію програм тренінг-курсів за витребуваними у сфері економіки напрямками:

I блок: антикризове управління; робота без стресів; долання конфліктних ситуацій тощо.

II блок: індивідуальна ефективність; управління часом; делегування відповідальності тощо.

III блок: підвищення результативності продажу; формування проактивного мислення; лідерство; робота у команді тощо.

IV блок: переговори з врахуванням специфіки національної економічної психології; комунікація і ділове спілкування; проведення презентацій; робота із складним клієнтом тощо.

3. Комплектація штату особистих тренерів (консолідація зусиль викладачів економічної та психологічної спеціалізації) для постачання знань безпосередньо в офіси національних компаній.

Безперечно — запропоновані ВНЗ програми тренінг-курсів «оновлення знань» за концепцією lifelong learning для фахівців усіх сфер економіки, користуватимуться попитом і сприятимуть поглибленню взаємозв'язку практики та теорії, що актуалізує участь вищих навчальних закладів у роботі бізнес-структур відповідно до вимог етапу трансформації національної економіки. Велика перевага КНЕУ у впровадженні вище означеної ідеї — висока репутація й конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Література

1. Владислав Белошапка. На пути к эффективному менеджменту: Монография. — К.: Агентство «Стандарт», 2005. — 198 с.
2. Джим Кэннон. Командное решение проблем. — М., 2001. — 205 с.
3. Том Питерс «Представьте себе. Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений» / Пер. с англ. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004.
4. Йонас Риддерстрале, Кьелл Нордстрем. Караоке-капитализм / Пер. с англ. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004.

С. В. Калабухова, канд. екон. наук, доц.,
кафедра обліку в кредитних і бюджетних установах
та економічного аналізу

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ОРІЄНТАЦІЄЮ НА РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТА

В умовах модернізації вищої економічної освіти при організації навчального процесу з орієнтацією на розвиток творчого потенціалу студента викладачі постійно вимушені вирішувати одну й ту ж проблему: як налагодити систему самостійної і індивідуально-консультативної роботи, щоби забезпечити співпрацю викладача та студента в вищому навчальному закладі і подолати їх можливі конфронтації у організаційному середовищі. Тому проблема «конфронтація — співпраця» виступає основним протиріччям при пошуку нових ефективних засобів навчання, яку необхідно або вирішувати, або яка буде лише загострюватися.

Розвиток творчого потенціалу студента психологічно виявляється перш за все у відношенні до вузу, де він навчається. При цьому, індивідуалізація навчання, як правило, є персоніфікованою, оскільки переноситься на конкретних представників організаційної влади, а саме на викладачів. Саме відношення вищої адміністрації до студентів є причиною розвитку їх творчого потенціалу.

Будь-яка організація включає в себе єдність формалізованих і персоналізованих відносин. Перший вид відносин складається як трансформація особистих відносин у службові, відображаючи основну вимогу — забезпечення загальної мети зусиллями всіх та