

завдання й тести для самоперевірки, а також посилення на правильні відповіді, щоб студенти могли перевірити своє розуміння навчального матеріалу й управляти своїм навчанням;

завдання й тести для підсумкового контролю.

Навчальний курс розрахований на певний строк вивчення, залежно від його трудомісткості. Керуючись програмою навчання й методичними вказівками, студент складає персональний план навчання та здійснює вивчення дисципліни згідно з цим планом.

Таким чином, проведені дослідження щодо теоретичних основ формування технологічного підходу у викладанні навчальної дисципліни "Регіональна економіка" дозволили обґрунтувати необхідність його використання через послідовну орієнтацію на чітко визначені цілі. Побудоване дистанційне навчання з навчального курсу "Регіональна економіка" є педагогічною технологією, цілком заснованою на використанні інформаційних і комунікаційних технологій, що дозволяє змінити саму парадигму навчання й найбільш ефективно реалізувати можливості, закладені в нових педагогічних технологіях, з метою підвищення якості підготовки фахівців.

Література: 1. Глоссарий терминов по технологии образования. – Париж : ЮНЕСКО, 1986. – 124 с. 2. Загрекова Л. В. Основы педагогических технологий / Л. В. Загрекова // Высшее образование в России. – 1997. – № 4. – С. 97–108. 3. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М. : Ин-т проф. обр. РАО, 1995. – 336 с.

*Стаття надійшла до редакції
27.04.2010 р.*

УДК 378.147

**Гонтарева І. В.
Тищенко Д. О.**

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ТРЕНІНГУ ЗА ФАХОМ "ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА"

Анотація. Розглянуто визначення понять компетенція, компетентність, проведено аналіз класифікацій компетенцій, запропоновано класифікацію та перелік компетенцій, формування яких відбувається під час проведення тренінгу бакалаврів та магістрів за фахом "Економіка підприємства".

Аннотация. Рассмотрены определения понятий компетенция, компетентность, проведен анализ классификаций компетенций, предложена классификация и перечень компетенций, формирование которых происходит во время проведения тренинга бакалавров и магистров по специальности "Экономика предприятия".

Annotation. Definitions of such concepts as competence ("competentsia" and "competentist") are considered; the analysis of classifications competencies is carried out; classification and the list of competencies the formation of which occurs during carrying out of training of bachelors and masters on a specialty "Enterprise economy" is offered.

Ключові слова: компетенція, компетентність, компетентний фахівець, тренінг за фахом.

Великого значення сьогодні набувають питання підготовки компетентного фахівця з економіки. І це викликано не тільки підписанням Україною відповідних документів Болонського процесу, але й реаліями сьогодення на ринку праці в Україні. Роботодавці вважають, що в сучасних високодинамічних умовах зовнішнього середовища вони не мають можливості витратити на професійну підготовку випускників на робочому місці два-три роки, тому формування необхідних компетенцій фахівця повинно відбуватися під час навчання у ВНЗ, щоб на робоче місце приходила людина, яка має відповідний рівень компетентності.

З метою переведення набутих знань у компетенції у процесі навчання можуть використовуватись різні методи активізації, але, на погляд авторів, найбільш дієвою з них є проведення тренінгів за фахом, головною метою яких є формування у студентів компетенцій, необхідних кваліфікаційному рівню бакалавра чи магістра для виконання професійних завдань на робочому місці.

Незважаючи на те, що сьогодні проблематикою компетентного підходу в освіті займається велика кількість вітчизняних та закордонних вчених, таких, як Д. Равен [1], В. Хутмакер [2], І. Зімня [3], А. Хуторський [4], О. Сидоренко [5], М. Боритко [6], Е. Іванова [7], В. Пузиревський [8], А. Карманчіков [9], А. Бермус [10], а також такі поважні суспільні організації, як ЮНЕСКО, Рада Європи, інститут Делфі, на сьогоднішній день не існує єдиного підходу до визначень понять компетенція, компетентність, а також єдиного їх класифікаційного переліку.

Тому метою даної статті є визначення понятійного апарату в галузі формування компетентного фахівця, а також визначення класифікації та переліку компетенцій, відпрацювання яких необхідно провести під час тренінгу бакалаврів та магістрів з економіки підприємства.

М. Боритко [10] відзначає, що компетенція – це наперед задана вимога до освітньої підготовки учня, характеристика його професійної ролі, компетентність – міра відповідності цій вимозі, ступінь освоєння компетенції, особистісна характеристика людини.

І. Зімня [3] зауважує, що компетенції як деякі внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення (знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей і відносин) проявляються в компетентностях людини.

А. Хуторський [4] зазначає, що компетенція – відчужена, заздалегідь задана соціальна вимога (норма) до освітньої підготовки учня, необхідна для його ефективної продуктивної діяльності в певній сфері. Компетентність – володіння учнем відповідною компетенцією, що включає його особистісне відношення до неї й предмета діяльності. Компетентність – якість особистості (сукупність якостей), що уже є в учня й мінімальний досвід діяльності в заданій сфері. Компетентність – сукупність особистісних якостей учня (ціннісно-значущих орієнтацій, знань, вмінь, навичок, здібностей), обумовлених досвідом його діяльності в певній соціально- й особистісно-значущій сфері.

Е. Іванова [7] підкреслює, що, як правило, компетентність розглядається як володіння відповідною компетенцією, тобто сукупністю взаємозалежних знань, вмінь, навичок і відносин, пов'язаних із предметом навчання, що дозволяють виконувати цілеспрямовані й результативні дії з ним.

Цікавою є думка В. Пузиревського [8], який відзначає, що компетенція – це цінна здатність змістовно наділеного розуму людини робити його конгеніальним (екзистенційно й соціально адекватним) складності життєвих ситуацій.

О. Сидоренко [5] вважає, що компетентність – це здатності, вміння та знання, достатні та адекватні для того, що необхідно зробити.

На погляд авторів, всі науковці єдині в погляді на те, що як влучно зазначив В. Хутмаєр [2], поняття "компетенція" ближче до понятійного поля "знаю як", ніж до поля "знаю що".

Тобто, на погляд авторів, в системі вищої освіти компетентність становить результат набуття студентом компетенцій, необхідних для вирішення ним у динамічних умовах оточення професійних завдань, відповідних рівню його кваліфікації.

Автори вважають, що професійна компетентність – рівень знань, вмінь та навичок, які відповідають кваліфікації та формують здатність індивідуума до виконання певного кола завдань, що визначаються динамічними вимогами суспільства та ринку праці.

Слід також відзначити, що в реальних швидких та динамічних умовах, коли відбуваються постійні зміни професійного наповнення кваліфікаційних вимог до певних професій, змінюється сама структура професій, їх зміст (а як результат відбувається переорієнтація професійної спрямованості індивіда), неможливо відокремлювати професійну складову компетентності фахівця від соціальної. Тому, на погляд авторів, можна погодитись з І. Зімньою та говорити скоріш про соціально-професійну компетентність.

Соціально-професійна компетентність – це сукупна інтегральна особистісна характеристика людини, що отримала кваліфікацію й характеризується професіоналізмом; соціально-професійна компетентність – це сукупна, сформована на базі інтелектуальних (зокрема, розумових) здатностей і особистісних властивостей особистісна якість людини, що дозволяє визначити її компетентною у своїй сфері [3].

Тоді, на думку авторів, соціально-професійна компетентність – рівень знань, вмінь та навичок, а також набутих характеристик соціальної особистості, які відповідають

кваліфікації та формують здатність індивідуума до виконання певного кола завдань, що визначаються динамічними вимогами суспільства та ринку праці.

Для досягнення певного результуючого показника соціально-професійної компетентності студента на виході з вищого навчального закладу (в даному разі мова йде переважно про економічні вищі навчальні заклади), необхідно формувати та розвивати соціально-професійні компетенції, серед яких, узагальнюючи результати проведених досліджень, а також [11], можна виділити предметні, комунікативні, системні та аналітичні. Схематично класифікацію компетенцій можна представити відповідно до рисунку.

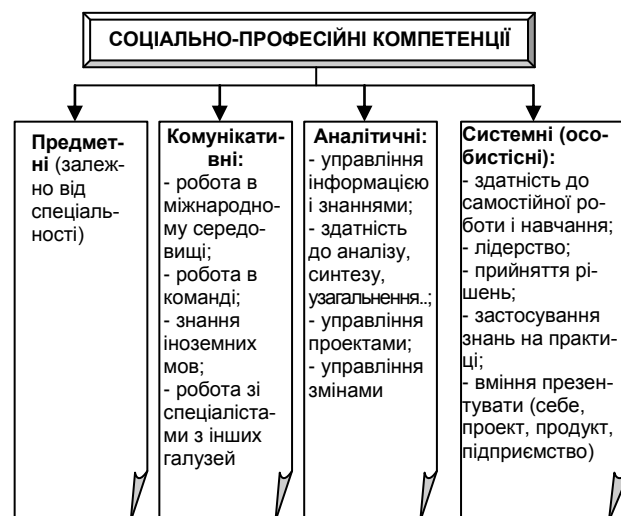


Рис. Класифікація компетенцій, які набуває студент економічного вищого навчального закладу

Компетенційна база тренінгу бакалаврів та магістрів наведена в табл. 1 та 2.

Таблиця 1

Компетенції, які набувають розвитку при проходженні тренінгу бакалаврів

| Назва навчального завдання | Соціально-професійні компетенції бакалавра з економіки підприємства, що набувають розвитку при виконанні завдання | | | |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| | Предметні (міжпредметні) | Комунікативні | Системні (особистісні) | Аналітичні |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Презентація тренерів, цілей і завдань, компетенційної бази тренінгу | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу |
| Визначення сподівань студентів від тренінгу | | | | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Презентація програми тренінгу | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу |
| Види підприємств та господарських товариств | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Знайомство з послідовністю та документами щодо реєстрації підприємства | Обґрунтовувати організаційно-правову форму підприємства | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Реєстрація товариства з обмеженою відповідальністю | Обґрунтовувати організаційно-правову форму підприємства | Робота в команді | Застосування знань на практиці. Лідерство. Прийняття рішень | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами |

Ефективність управління персоналом на підприємстві

72

Продовження табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Розробка карти ідей | Формувати інформаційну базу для прогнозів ситуації у зовнішньому середовищі. Обґрунтовувати альтернативні варіанти при прийнятті управлінських рішень | Робота в команді | Застосування знань на практиці. Лідерство. Прийняття рішень | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами |
| Вибір нового бізнесу | Формувати інформаційну базу для прогнозів ситуації у зовнішньому середовищі | Робота в команді. Знання іноземних мов | Застосування знань на практиці. Лідерство. Прийняття рішень | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами |
| Визначення правил та умов презентації | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу та синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Представлення методичних рекомендацій аналізу зовнішнього середовища | Формувати і обробляти необхідну інформаційну базу щодо аналізу конкурентного середовища підприємства. Опрацювати параметри положення підприємства щодо конкурентів, його конкурентні переваги | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Дослідження зовнішнього середовища підприємства | Формувати і обробляти необхідну інформаційну базу щодо аналізу конкурентного середовища підприємства. Опрацювати параметри положення підприємства щодо конкурентів, його конкурентні переваги. Вивчати можливості зовнішньоекономічних зв'язків, вести пошук вигідних закордонних партнерів | Робота в міжнародному середовищі. Робота в команді. Знання іноземних мов | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці. Лідерство. Здатність до самостійної роботи і навчання | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Підготовка та презентація результатів аналізу зовнішнього середовища | | Робота в команді | Вміння презентації. Лідерство | Здатність до аналізу та синтезу |
| Представлення методичних рекомендацій щодо попереднього техніко-економічного обґрунтування нового бізнесу | Обґрунтовувати параметри напрямків розвитку підприємства, опрацювати економічні характеристики шляхів їх реалізації. Розраховувати економічну ефективність проектів, оцінювати альтернативи з урахуванням ризиків. Розробляти складові попереднього ТЕО реалізації підприємницьких намірів | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Розробка плану маркетингу та організаційно-виробничого плану нового бізнесу | Обчислювати показники планів діяльності підприємства. Обґрунтовувати параметри напрямків розвитку підприємства, опрацювати економічні характеристики шляхів їх реалізації. Розробляти складові попереднього ТЕО реалізації підприємницьких намірів | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці. Лідерство. Здатність до самостійної роботи і навчання | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами. Управління змінами |
| Підготовка та презентація результатів | | Робота в команді | Вміння презентації. Лідерство | Здатність до аналізу та синтезу |
| Розробка фінансового плану нового бізнесу з урахуванням різних альтернатив (придбання існуючого бізнесу, франчайзинг, самостійна організація) | Проводити необхідні економічні розрахунки щодо обґрунтування структури капіталу підприємства. Обчислювати показники планів діяльності підприємства. Готувати інформаційну базу щодо виконання управлінських рішень. Обґрунтовувати параметри напрямків розвитку підприємства, опрацювати економічні характеристики шляхів їх реалізації. Розраховувати економічну ефективність проектів, оцінювати альтернативи з урахуванням ризиків. Розробляти складові попереднього ТЕО реалізації підприємницьких намірів | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці. Лідерство. Здатність до самостійної роботи і навчання | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами. Управління змінами |
| Підготовка та презентація результатів | | Робота в команді | Вміння презентації. Лідерство | Здатність до аналізу та синтезу |
| Розробка резюме нового бізнесу | Розробляти складові попереднього ТЕО реалізації підприємницьких намірів | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці. Лідерство. Здатність до самостійної роботи і навчання | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями. Управління проектами. Управління змінами |

Ефективність управління персоналом на підприємстві

73

Закінчення табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Підготовка та презентація результатів та прийняття рішення щодо нового бізнесу | | Робота в команді | Вміння презентації. Лідерство | Здатність до аналізу та синтезу |
| Проведення анкетування | | | | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |

Таблиця 2

Компетенції, які набувають розвитку при проходженні тренінгу магістрів

| Назва навчального завдання | Соціально-професійні компетенції магістра з економіки підприємства, що набувають розвитку при виконанні завдання | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| | Предметні (міжпредметні) | Комунікативні | Системні (особистісні) | Аналітичні |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Презентація тренерів, цілей і завдань, компетенційної бази тренінгу | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу |
| Визначення сподівань студентів від тренінгу | | | | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Презентація програми тренінгу | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу |
| Презентація підприємства-бази тренінгу та його організаційної структури | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу |
| Ознайомлення з рухом інформаційних потоків на підприємстві | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Представлення методичних рекомендацій щодо аналізу зовнішнього середовища підприємства | | | Вміння презентації | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Дослідження зовнішнього середовища підприємства | Уточнювати масштаби конкурентного галузевого середовища підприємства й оцінювати розстановку сил. Визначити становище підприємства щодо конкурентів, його конкурентні переваги. Вести пошук, збирати, систематизувати й нагромаджувати потрібну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, довідкову та іншу інформацію | Робота в міжнародному середовищі. Робота в команді. Знання іноземних мов | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці | Здатність до аналізу і синтезу. Управління інформацією і знаннями |
| Презентація результатів аналізу зовнішнього середовища малими групами | | Робота в команді | Вміння презентації. Лідерство | Здатність до аналізу та синтезу |
| Визначення побажань студентів щодо роботи в тих чи інших економічних службах підприємства | | | Прийняття рішень | Здатність до аналізу та синтезу |
| Оголошення результатів та остаточне формування штатів економічних служб | | Робота в команді | | |
| Психологічне тестування з метою визначення схильностей студентів до лідерства | | | Прийняття рішень. Лідерство | |
| Підрахунок та оголошення результатів, призначення керівників економічних служб | | Робота в команді | Прийняття рішень. Лідерство | |
| Розробка штатного розпису відділів та положень про відділи | Вести пошук, збирати, систематизувати й нагромаджувати потрібну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, довідкову та іншу інформацію. Рационально розподіляти повноваження та компетенції в організаційній структурі управління підприємством. Обґрунтовувати раціональні форми і системи оплати праці з урахуванням конкретних умов діяльності працівників | Робота в команді | Прийняття рішень. Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |

Ефективність управління персоналом на підприємстві

74

Продовження табл. 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Розподіл посад за штатним розписом відділу | | Робота в команді | Лідерство. Прийняття рішень | |
| Розробка посадових інструкцій за визначеним штатним розписом | Вести пошук, збирати, систематизувати й нагромаджувати потрібну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, довідкову та іншу інформацію. Рационально розподіляти повноваження та компетенції в організаційній структурі управління підприємством | Робота в команді | Прийняття рішень. Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Презентація відділів | | Робота в команді | Лідерство. Вміння презентації | Здатність до аналізу та синтезу |
| Узгодження положень про відділи | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Аналіз функціональної сфери підприємства відповідно до зон відповідальності, що визначені положеннями про структурні підрозділи | Системно аналізувати діяльність підприємства. Аналізувати використання ресурсів та потенціалу підприємства. Оцінювати результати господарчої діяльності підприємства. Відслідковувати фінансові результати діяльності. Вести пошук, збирати, систематизувати й нагромаджувати потрібну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, довідкову та іншу інформацію. Виявляти й аналізувати проблемні сфери діяльності підприємства і чинники його розвитку | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Лідерство. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Робоча нарада (круглий стіл) з виступами-презентаціями уповноважених представників (бажано керівників) структурних підрозділів щодо результатів аналізу | Формувати системне інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень. Формулювати управлінські рішення, оцінювати вибрати їх альтернативи. Виявляти й аналізувати проблемні сфери діяльності підприємства і чинники його розвитку | Робота в команді | Лідерство. Прийняття рішень. Вміння презентації | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Формування робочої групи з підготовки загального звіту "Про результати аналізу внутрішнього середовища та потенціалу підприємства" | | Робота в команді | Лідерство. Прийняття рішень | |
| Підготовка робочою групою звіту | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами |
| Розробка проектів структурними підрозділами | Оптимізувати матеріальні і фінансові потоки підприємства. Моделювати оптимальну організаційну структуру управління підприємством, ефективні системи управління запасами та якістю продукції. Обирати найефективніший варіант залучення ресурсів. Обґрунтовувати виробничу програму підприємства. Вести пошук, збирати, систематизувати й нагромаджувати потрібну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, довідкову та іншу інформацію. Визначати напрями розвитку підприємства, здійснювати | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Лідерство. Прийняття рішень. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами |

Ефективність управління персоналом на підприємстві

75

Закінчення табл. 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | пошук засобів їх реалізації. Розраховувати економічну ефективність проектів і розробляти плани їх реалізації. Виявляти й аналізувати проблемні сфери діяльності підприємства і чинники його розвитку | | | |
| Круглий стіл (робоча нарада) з виступами-презентаціями уповноважених представників (бажано керівників) структурних підрозділів щодо проектів вирішення означених проблем | Формувати системне інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень. Формулювати управлінські рішення, оцінювати вибрати їх альтернативи. Розробляти і подавати вищому керівництву підприємства рекомендації щодо напрямків його розвитку, поліпшення фінансово-економічного стану, антикризових заходів | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень. Вміння презентації | Управління інформацією і знаннями. Здатність до аналізу і синтезу |
| Підготовка та затвердження загального проекту розвитку підприємства | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами. Управління змінами |
| Планування основних показників діяльності підприємства на засадах загального проекту розвитку | Обґрунтовувати виробничу програму підприємства. Розробляти прогнози ситуацій у зовнішньому середовищі. Розробляти плани діяльності підрозділів підприємства. Проводити ресурсне обґрунтування стратегії підприємства. Формувати стратегії діяльності підрозділів підприємств – суб'єктів ринку (стратегічних одиниць). Конкретизувати стратегії підприємства у довгострокових планах, здійснювати їх функціональне узгодження і ресурсне збалансування | Робота в команді | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами. Управління змінами |
| Презентація планів за підрозділами підприємств | Формувати системне інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень. Формулювати управлінські рішення, оцінювати вибрати їх альтернативи. Розробляти і подавати вищому керівництву підприємства рекомендації щодо напрямків його розвитку, поліпшення фінансово-економічного стану, антикризових заходів | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень. Вміння презентації | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Підготовка та затвердження загального плану діяльності підприємства | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами. Управління змінами |
| Підготовка загального плану діяльності підприємства у програмі 1 С | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Здатність до самостійної роботи та навчання. Застосування знань на практиці | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу. Управління проектами. Управління змінами |
| Презентація відділів | | Робота в команді. Взаємодія зі спеціалістами з інших областей | Лідерство. Прийняття рішень. Вміння презентації | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |
| Проведення анкетування | | | | Управління інформацією та знаннями. Здатність до аналізу та синтезу |

Таким чином, досягнення мети тренінгу бакалаврів та магістрів можливе за допомогою розвинення певного кола компетенцій, які зазначені вище. При цьому, виконання кожного завдання під час тренінгу повинне бути орієнтованим на відпрацювання означених на ньому компетенцій. Слід також підкреслити, що під час проходження тренінгу варто говорити про розвинення предметних (міжпредметних) компетенцій, оскільки всі запропоновані завдання тренінгу ґрунтуються на компетенціях, які отримано студентами під час вивчення навчальних дисциплін, що передують тренінгу. Особлива увага під час тренінгу приділяється розвиненню комунікативних, особистісних (системних) та аналітичних компетенцій.

Література: 1. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М., 2002. (англ. 1984). 2. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe / Hutmacher Walo // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a Secondary Education for Europe. – Strasburg, 1997. 3. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя // Интернет-журнал "Эйдос". – 2006. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2006/0504.htm>. 4. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций / А. В. Хуторской // Интернет-журнал "Эйдос". – 2005. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>. 5. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2003. – 208 с. 6. Борытко Н. М. Профессионально-педагогическая компетентность педагога / Н. М. Борытко // Интернет-журнал "Эйдос". – 2007. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-10.htm>. 7. Иванова Е. О. Компетентностный подход в соотношении со знаниево-ориентированным и культурологическим / Е. О. Иванова // Интернет-журнал "Эйдос". – 2007. – 30 сентября. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-23.htm>. 8. Пузыревский В. Ю. Ценностно-смысловое содержание ключевых компетенций / В. Ю. Пузыревский // Интернет-журнал "Эйдос". – 2007. – 30 сентября. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-18.htm>. 9. Карманчиков А. И. Прогностика потенциальных компетенций как условие будущей профессиональной успешности специалиста / А. И. Карманчиков // Интернет-журнал "Эйдос". – 2007. – 30 сентября. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-22.htm>. 10. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А. Г. Бермус // Интернет-журнал "Эйдос". – 2005. – 10 сентября. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>. 11. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes. Competences. Methodology. 2001 – 2003. Phase 1/ [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.relintdeusto.es/TuningProject/index.htm>.

Стаття надійшла до редакції
18.05.2010 р.

УДК 808.5

Перминова А. А.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ЯЗЫК – ОСНОВА КУЛЬТУРЫ РЕЧИ

Аннотация. Рассмотрены нормы литературного языка, его виды и нормы, приведены наиболее часто встречающиеся ошибки в речи делового человека. Выделено, что литературный язык является неотъемлемой частью имиджа культурного человека.

Анотація. Розглянуто норми літературної мови, її види та норми, наведено помилки, що часто виникають у мові ділової людини. Виділено, що літературна мова є невід'ємною частиною іміджу культурної людини.

Annotation. The article is devoted to the norms of literary language, its forms and rules. The most common mistakes in the business persons speech are suggested. The literary language is considered as an integral part of the image of cultural person.

Ключевые слова: литературный язык, культура общения, устная речь, письменная речь, языковая норма.

В современном быстро изменяющемся мире каждый человек стремится стать успешным. Во многом успех зависит от самого человека, его умения себя подать, произвести первое впечатление. Первое представление о человеке и его первоначальная характеристика, как правило, формируются на основании впечатления, которое возникает от речевой манеры собеседника. Культура речи человека, манера выражать свои мысли и чувства являются его визитной карточкой. Речевая культура — показатель профессиональной пригодности для дипломатов, юристов, для ведущих радио и дикторов телевидения, журналистов, преподавателей и руководителей различных уровней. Основами культурной речи должны владеть не только деловые и публичные люди, но и все те, кто по должности связан с людьми, организует и направляет их работу, воспитывает, заботится о здоровье, оказывает услуги, читает лекции. Особенно важна речевая культура для преподавателей, ведь они "дают путевку в жизнь" молодому поколению. Умение правильно (с соблюдением правил культуры речевого общения) построить свое устное высказывание, убедительно отстаивая собственную позицию, необходимо каждому, кто желает идти в ногу со временем. А основой культуры речи является литературный язык [1].

Однако многие люди уделяют недостаточно внимания правильности своей речи, неточно применяют слова и выражения, неверно ставят ударения. Это свидетельствует о том, что они не знают норм литературного языка. Задача данной работы состоит в том, чтобы рассказать широкому кругу читателей о том, что такое литературный язык, ознакомить с его нормами и привить желание пополнять свои знания о языке.

Литературный язык составляет высшую форму национального языка. Это язык культуры, литературы, образования, средств массовой информации.

Литературный язык — обработанная форма общенародного языка, обладающая в большей или меньшей