

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMATION OF THE CULTURE OF COMPETITIVE RELATIONS IN FUTURE PROFESSIONALS FROM BUSINESS ADMINISTRATION

Стаття присвячена актуальній темі – виявленню та обґрунтуванню методологічних засад формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Описані положення і характеристики, отримані в процесі аналізу системного, компетентнісного і діяльнісно-культурологічного підходів. Визначено, що формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є структурним компонентом загальної системи професійної підготовки профільних фахівців у вищій школі, відповідно, має властивості педагогічної системи: її внутрішній зміст визначається логікою педагогічного процесу і включає в себе мобілізаційний, змістовно-координаційний, процесно-моделюючий і контрольльно-корегуючий компоненти; структурним елементом є педагогічна задача, вирішення якої відбувається на різних етапах і стадіях процесу; цілісність системи забезпечується наявністю різноспрямованих зв'язків: прямих, зворотних, паралельних. Обґрунтовано, що компетентність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності. До основних компетенцій належать: інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності. Встановлено, що діяльнісно-культурологічний підхід – це орієнтація дослідження на вивчення явищ з освоєння особистістю культури, що забезпечує створення культурних цінностей. Формування культури конкурентних відносин ми розглядаємо як діяльність, здійснювану викладачем і студентами, спрямовану на виникнення особистісного новоутворення – культури конкурентних відносин. Нами було розглянуто зміст і суть цих підходів. Це дало розуміння побудови навчального процесу у вищій школі для підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Положення і характеристики, отримані в процесі аналізу системного, компетентнісного і діяльнісно-культурологічного підходів стосовно проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, можуть бути використані як методологічна основа для розробки комплексу методичних умов та інших педагогічних компонентів.

системний підхід, компетентнісний підхід і діяльнісно-культурологічний підхід.

The article is devoted to a topical issue – the identification and justification of methodological principles of forming a culture of competitive relations in future professionals in business administration. The provisions and characteristics obtained in the process of analysis of systemic, competence and activity-cultural approaches are described. It is determined that the formation of a culture of competitive relations in future specialists in business administration is a structural component of the general system of professional training of specialized specialists in higher education, respectively, has the properties of pedagogical system: its internal content is determined by the logic of pedagogical process, process-modeling and control-correcting components; the structural element is a pedagogical task, the solution of which occurs at different stages and stages of the process; the integrity of the system is ensured by the presence of multidirectional connections: direct, inverse, parallel. It is substantiated that the competence of future business administration specialists can be defined as the presence of skills, knowledge and skills in their synergetic relationship and interdependence, formed on the basis of general education, the ability to constantly update them, as well as personal qualities of an individual, used in professional activities. The main competencies include: integrated competence, general competencies, special (professional, subject) competencies. It is established that the activity-cultural approach is the orientation of the research on the study of the phenomena of personal development of culture, which ensures the creation of cultural values. We consider the formation of a culture of competitive relations as an activity carried out by teachers and students, aimed at the emergence of a personal innovation – the culture of competitive relations. We have considered the content and essence of these approaches. This gave an understanding of the construction of the educational process in higher education to train future professionals in business administration. Provisions and characteristics obtained in the process of analysis of systemic, competence and activity-cultural approaches to the problem of forming a culture of competitive relations in future business administration professionals can be used as a methodological basis for developing a set of methodological conditions and other pedagogical components.

Key words: methodology, approach, formation of culture of competitive relations, future specialists in business administration, system approach, competence approach and activity-cultural approach.

УДК 378:338.22:364.4
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/24-2.19>

Мамиченко С.А.,
аспірант кафедри педагогіки
Луганського національного університету
імені Тараса Шевченка

Постановка проблеми у загальному вигляді.
Аналіз різних досліджень показує, що дотепер у теорії і практиці науки зібраний достатній обсяг

інформації з проблем професійної підготовки майбутніх фахівців різного спрямування й формування у них професійної культури. Водночас проблема

формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин досі розроблена слабо: відсутні публікації з такої тематики, процес не систематизований, не розроблено змістове наповнення, етапи, стадії, критерії оцінки сформованості такого виду культури. Тому першочерговим завданням нашого дослідження є розробка деяких основ педагогічної системи, що органічно вписуються в процес професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗВО і дають змогу цілеспрямовано формувати культуру конкурентних відносин.

Зокрема, ключовою вимогою у виборі стратегії педагогічного дослідження є визначення методологічних засад наукового пошуку, сукупності способів, засобів і прийомів наукового пізнання, які визначають тактичні вектори реалізації поставлених завдань. Йдеться про те, що засобами методологічного аналізу варто визначити такий понятійно-категоріальний апарат, відібрати таку номенклатуру методів дослідження, які були б адекватними вибраній стратегії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Напрацювання у сфері методології педагогіки як теорії методів науково-педагогічного дослідження, як основи професійної підготовки майбутніх фахівців різних напрямів представлені у дослідженнях низки вчених (І. Андрощук [1]; Г. Євтушенко [2]; А. Жиліна [3]; В. Кизенко і Д. Трубочова [4]; Р. Кубанов [6]; О. Очарук [9]; Т. Сорочан, А. Данильєв, Б. Дьяченко, О. Рудіна [11] та ін.).

Метою статті є виявлення та обґрунтування методологічних засад формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Виклад основного матеріалу. Культура конкурентних відносин, як зазначалося раніше, є інтегративним особистісним новоутворенням і вимагає цілеспрямованого формування. Для цього нам необхідно розробити основні елементи методології.

Методологію в педагогіці розглядають як «сукупність теоретичних положень про педагогічне пізнання і перетворення дійсності» [10, с. 147]. До методологічних основ у сучасній науці прийнято відносити підходи. Зокрема, поняття «підхід» використовується як сукупність наукових ідей, методів, принципів, що знаходяться в основі рішення проблем. На думку Е. Яковлева, у наукових дослідженнях «підхід» розглядається як складне явище, що являє собою комплекс парадигматичних, синтагматичних і прагматичних структур та механізмів у пізнанні та практиці. Ми, приймаючи точку зору і погоджуючись з думкою автора, бачимо методологічну роль підходів у поданні сукупності узагальнених наукових положень із досліджуваної теми, в характеристиці різних напрямів її дослідження і в організації діяльності самого дослідника [12, с. 41]. Отже, методологічний підхід – це коли на базі емпіричних і теоретичних досліджень

формулюються загальні принципи і методи дослідження педагогічних явищ, побудови теорії.

Ми вважаємо за доцільне використовувати в нашому дослідженні кілька методологічних підходів, а саме: системний, компетентнісний і діяльнісно-культурологічний. Обґрунтуємо свій вибір. З огляду на те, що немає універсального підходу, здатного вирішити одночасно всі дослідницькі завдання, а також той факт, що у кожного з підходів є свої сильні і слабкі сторони, виникає необхідність використання декількох підходів.

Системний підхід є загальнонауковою основою, що орієнтує нас підходити до досліджуваних явищ життя як до системи. Система являє собою «певний порядок, форму організації чогонебудь» [8, с. 719]; а система педагогічна – це «сукупність взаємопов'язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організованого, цілеспрямованого педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями» [5, с. 136].

За переконанням А. Жиліної, прийнявши системний підхід як методологічну основу дослідження будь-якої педагогічної системи, необхідно встановити відповідність системних властивостей освітньої системи потребам суспільства. «Системний підхід – це насамперед сукупність методів пізнання (системний аналіз, системне програмування, системне проєктування та ін.), дослідження і конструювання дійсності, спосіб опису і пояснення природи аналізованих або штучно створюваних об'єктів або їх моделей» [3, с. 15]. Саме тому він дає змогу досліджувати кожен компонент системи професійної підготовки майбутнього фахівця, сукупність структурних зв'язків між окремими елементами системи, визначати функції елементів системи й механізми їх функціонування, побудувати модель і систематизувати педагогічні умови щодо якісної підготовки фахівця тощо. Р. Кубанов зазначає, що універсальність категорій «система», «елемент», «структура», які в сукупності характеризують системний підхід, дають можливість їх використання для різних об'єктів пізнання, зокрема і до явищ правового характеру [6, с. 15].

У ході теоретико-методологічного аналізу ми з'ясували, що системними характеристиками будь-якого досліджуваного феномена (а в нашому випадку – це «формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування») є елемент, компонент, зв'язки та системоутворюючі чинники. Далі розглянемо ці характеристики стосовно нашої проблеми дослідження. По-перше, слід зазначити, що формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є структурним компонентом загальної системи професійної підготовки профільних фахівців у ЗВО. По-друге, такий феномен має характеристики, що прийнятні для будь-якої педагогічної системи, а саме: відкритість,

гнучкість, керованість, безперервний розвиток, варіативність тощо. По-третє, з огляду на те, що досліджуваний феномен є компонентом системи професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у ЗВО, то, відповідно, має властивості педагогічної системи: 1) її внутрішній зміст визначається логікою педагогічного процесу і включає в себе мобілізаційний, змістовно-координаційний, процесно-моделюючий і контрольно-корегуючий компоненти; 2) структурним елементом є педагогічна задача, рішення якої відбувається на різних етапах і стадіях процесу; 3) цілісність системи забезпечується наявністю різноспрямованих зв'язків: прямих, зворотних, паралельних тощо.

Отже, процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми розглядаємо як педагогічну систему, що характеризується цілісністю, змістовністю і взаємозв'язками елементів.

Далі розглянемо компетентнісний підхід. Головним напрямом розроблення проблеми підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у вищій освіті є узагальнення конкретно-емпіричного досвіду сумісної діяльності учасників цього процесу за крайньої абсолютизації його психологічного й суб'єктивно-особистісного аспектів. Головна мета – формування компетентності у майбутнього фахівця.

Ідея компетентнісного підходу – одна з відповідей на запитання: який результат освіти необхідний особистості і сучасному суспільству? У процесі розв'язання цього завдання вирішується проблема формування професійної компетентності фахівця, що передбачає посилення практичної спрямованості освіти за умови збереження її фундаментальності. Компетентнісний підхід включає два поняття «компетентність/компетенція». Т. Сорочан стверджує, що компетенція – це повноваження професіонала на певній посаді, а компетентність – це загальна здатність до їх реалізації у професійній діяльності [11, с. 23].

У наукових дослідженнях європейської системи освіти компетентність трактується дослідниками як спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби, комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок [9, с. 7]. На думку В. Маслової, компетентність виявляється у готовності людини на професійному рівні виконувати свої посадові та фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних надбань, кращого досвіду, наближення до світових вимог і стандартів. Компетентність є поєднанням такого рівня науки і практики у діяльності конкретної людини, який дає їй змогу постійно забезпечувати високий кінцевий результат, досягати ефективно організації особистої й колективної праці та є результатом ґрунтовної базової підготовки, творчої діяль-

ності [7, с. 82]. Зважаючи на наведені трактування терміна «компетентність», можна побачити, що їх більшість стосується досить широкого кола професійних умінь та навичок фахівців, що достатньою мірою володіють ними і здатні професійно виконувати поставлені завдання, спрямовані на управління підприємством певної галузі. Зазначене визначення дає змогу зрозуміти, що під час підготовки фахівців закладам вищої освіти потрібно орієнтуватись на певну галузеву специфіку. Разом з тим є більш важливі чинники, які потрібно враховувати під час формування вмінь і навичок майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Ми погоджуємося з думкою Г. Євтушенко і В. Куценко, що велике поширення та проникнення різних загальних та специфічних тенденцій розвитку світової економіки забезпечує специфіку менеджменту на підприємствах та породжує необхідність вирішення різнопланових завдань. Ці обставини вимагають зміни та пристосування освітніх програм з підготовки майбутніх фахівців для формування їхньої професійної компетентності. У майбутньому вимоги до управління підприємствами постійно зростатимуть, що в теперішніх умовах потребує забезпечення передумов до розвитку професійної компетентності фахівців, здатних аналітично та творчо мислити, впроваджувати інноваційні розробки, раціонально вирішувати поставлені завдання [2, с. 15].

Аналіз психолого-педагогічних праць [1–12] показує, що у наукових дослідженнях розглядаються різні види компетентності: ключові (у складі ціннісно-сміслових, соціально-трудова і особистісного удосконалення), загальнопредметні, предметні, загальнопрофесійні, психологічна, спеціальна, інтелектуальна, інформаційно-комунікативна, вищі, спеціально-педагогічна, науково-педагогічна, методична, управлінська, дидактична, дослідницька, творча, етична, міжкультурна, полікультурна, білінгвальна, подвійна, інформаційна, загальнокультурна тощо.

На нашу думку, об'єднавши результати досліджень, можна виділити найбільш важливі компетенції, які висувають нині умови ринку для фахівців з бізнес-адміністрування:

1. Інтегральну компетентність: здатність розв'язувати складні, спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту та економіки, характеризується комплексністю і невизначеністю умов.

2. Загальні компетентності: здатність проведення досліджень на відповідному рівні; здатність спілкуватися з представниками різних професійних груп та у міжнародному контексті; навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізу інформації з різних джерел та прийняття

рішень; здатність організувати та мотивувати людей різних національностей рухатися до спільної мети, працювати в команді; здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо; вміння виявляти та вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї; здатність до абстрактного мислення, пошуку, опрацювання, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між явищами та процесами; здатність забезпечити безпечні умови праці та цивільний захист.

3. Спеціальні (фахові, предметні) компетентності: вміння вибирати та використовувати концепції, методи та інструментарій фінансового менеджменту, у тому числі відповідно до міжнародних стандартів; встановлювати критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати стратегії та плани; здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

– здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації; вміння створювати та організувати ефективні комунікації в процесі управління територіально віддаленими філіями та суб'єктами, із застосуванням різноманітних сучасних трафіків; навички формування та демонстрації лідерських якостей; здатність розробляти проекти та управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість; здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом; здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації; здатність до управління організацією, її змінами; вміння застосовувати основи педагогіки і психології у навчально-виховному процесі у закладах вищої освіти; знання основних сучасних положень фундаментальних наук стосовно походження, розвитку та будови організації, здатність їх застосовувати для формування світоглядної позиції;

– вміння застосовувати технології розвитку і бізнес-реінжинірингу, генерувати нові ідеї.

Таким чином, компетентність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності. До основних компетенцій відносимо: інтегральну компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

Як зазначалося раніше, ми приходимо до необхідності доповнення системного і компетентнісного підходів ще одним – діяльнісно-культурологічним.

Діяльнісний підхід є загальноприйнятим у педагогіці та психології і тлумачиться як планування й

організація освітнього процесу, в якому визначальне місце відводиться максимально активній пізнавальній діяльності студентів, яка б забезпечувала їх активність у пізнанні, спілкуванні, саморозвитку [4, с. 42]. Слід підкреслити, що освітній процес у ЗВО забезпечує якісну підготовку майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у тому разі, якщо відбувається у формі освітньої діяльності, яка спрямована не лише на засвоєння знань, умінь і навичок, але й на опанування певною сукупністю способів діяльності майбутньої професійної сфери.

Культурологічний підхід у професійно-освітній діяльності розуміється як інтегративний метод системної організації цілісного освітнього процесу, що зумовлює сукупність вимог до відбору змісту і технологічних процедур; створення оптимальних педагогічних умов освітнього процесу відповідно до концептуально-базових положень, що забезпечують формування особистості студента як суб'єкта культури. Слід зазначити, що більшість дослідників, які працюють у рідній культурологічній підході, вбачають його мету у подоланні явищ дегуманізації в освіті. У цьому контексті принципи розбудови освітнього процесу окреслюються кількома концептуальними положеннями, а саме: сутність культурологічного підходу полягає у вивченні світу людини в контексті її культурного існування; культурологічний підхід зумовлений об'єктивним зв'язком людини з культурою як системою цінностей і дає змогу розглядати педагогічні явища та педагогічну діяльність як сукупність культурних компонентів на широкому культурному фоні соціуму з урахуванням локальної культурної ситуації [1, с. 121].

З огляду на думки дослідників і свої наукові уявлення, ми вважаємо, що діялісно-культурологічний підхід – це орієнтація дослідження на вивчення явищ з освоєння особистістю культури, що забезпечує створення культурних цінностей. Формування культури конкурентних відносин ми розглядаємо як діяльність, здійснювану викладачем і студентами, спрямовану на виникнення особистісного новоутворення – культури конкурентних відносин.

Процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування було вивчено нами в контексті діялісно-культурологічного підходу, в ході дослідження отримані такі характеристики: 1) діялісно-культурологічний підхід зумовлює вибір специфічних методів, засобів і форм педагогічної діяльності; напрямів реалізації програми; організацію способів теоретичної і практичної діяльності; особливостей взаємодії із зовнішнім середовищем загалом і ринком праці зокрема; можливостей вдосконалення навчального процесу та процедур корекції; 2) його мета – високий рівень сформованості куль-

тури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування; суб'єктами взаємодії, що забезпечують управління і співуправління, виступають викладач і студент (або викладач і група студентів); а також представники зовнішнього середовища; об'єктом у професійному і культурному плані є особистість майбутнього фахівця, що формується під впливом різних суб'єктів; 3) засобами формування культури конкурентних відносин є матеріальні (наочні матеріали, фінансова документація, навчальні посібники, мережеві ресурси, картки-завдання, експертні карти тощо) і духовні (норми моралі, особистісні та професійні цінності тощо); 4) методами – педагогічні (бесіда, екскурсії, демонстрації, приклад тощо) і економічні (аналіз фінансової звітності, SWOT-аналіз, бізнес-тренінг тощо); 5) результатом – сформована у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культура конкурентних відносин.

Висновки. Таким чином, описані вище положення і характеристики, отримані в процесі аналізу системного, компетентнісного і діяльнісно-культурологічного підходів стосовно проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, будуть використовуватися нами як методологічна основа для розробки комплексу методичних умов та інших педагогічних компонентів, представлених у наших подальших дослідженнях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрощук І.В. Реалізація системного підходу в навчальному процесі як педагогічна проблема. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 7. С. 8–14.
2. Євтушенко Г.І., Куценко В.І. Формування менеджера як фахівця: проблеми та перспективи. *Науковий вісник НУДПС України*. 2012. № 1. С. 12–21.

3. Жилина А.И. Системный подход как методология педагогического исследования. *Человек и образование: академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования*. 2007. № 10–11. С. 15–20.

4. Кизенко В., Трубачова Д. Реалізація діяльнісного підходу в навчанні студентів-філологів з різним рівнем комунікативних здібностей. *Рідна школа*. 2014. № 11. С. 42–46.

5. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь. Москва : Издательский центр «Академия», 2005. 176 с.

6. Кубанов Р. А. Методологічні засади використання системного підходу в дослідженні якості професійної підготовки студентів вищого навчального закладу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи* : зб. наук. пр. Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / ред. кол.: Побірченко Н.С. (гол. ред.) та ін. Умань : ФОР Жовтий О.О., 2014. Вип. 49. С. 13–18.

7. Маслов В. І. Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. 1997. № 1. С. 80–87.

8. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. 100 000 слов, терминов и выражений. Серия «Новые словари». Москва : Мир и Образование, 2015. 1376 с.

9. Очарук О. Ключові компетентності: Європейське бачення. *Управління освітою*. 2004. № 2. С. 6–9.

10. Слостенин В.А., Кашарин В.П. Психология и педагогика. Москва : Академия, 2003. 480 с.

11. Сорочан Т.М., Данильєв А.О., Дьяченко Б.А., Рудіна О.М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня : монографія. Луганськ : СПД Резніков В.С., 2013. 524 с.

12. Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения. Москва : ВЛАДОС, 2006. 239 с.