

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ

УДК: 378.147

І.В. Гонтарева, д-р екон. наук, доц.

Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця, м.Харків, Україна, e-mail: lider.06@mail.ru

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ ПРИ ФОРМУВАННІ СКЛАДНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

I.V. Gontareva, Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.

Semen Kuznets Kharkiv National University of Economics,
Kharkiv, Ukraine, e-mail: lider.06@mail.ru

EVALUATION OF WORLD RESOURCES OF COPPER RAW MATERIAL

Мета. Логіка формування предметно-діяльнісної структури змісту навчальних програм, зокрема, оцінка ефективності розвитку підприємства.

Методи. У процесі дослідження використано комплексний підхід до формування моделі предметно-діяльнісної структури, що дозволив інтегрувати зміст навчальної програми та інтерактивні методи навчання для формування складних компетентностей студентів економічних спеціальностей, необхідних у сучасних умовах.

Результати. Визначена залежність між професійними завданнями та структурою навчальних програм. Розкрито зміст складних компетентностей при вирішенні завдання щодо оцінки ефективності розвитку підприємства. Запропоновано модель предметно-діяльнісної структури змісту навчальних програм, в якій поєднано зміст певної дисципліни зі змістом компетентностей, що засвоюються студентами при вивченні цих дисциплін, і включені до різних форм навчальної та практичної діяльності. Доведено, що для підвищення рівня компетентності студентів обов'язковим є застосування тренінгів з використанням групових дискусій та інтерактивних методів.

Наукова новизна. Полягає в обґрунтуванні та розробці моделі предметно-діяльнісної структури змісту навчальної програми, що дозволяє вирішити протиріччя між діяльним визначенням цілей освіти та предметним структуруванням його змісту. Ця модель ґрунтується на предметному та діяльному принципах. Запропоновано для формування складної компетентності студентів з оцінки ефективності розвитку підприємства застосовувати базові теоретичні закономірності: системного підходу як загальнонаукової методології; економічної теорії, зокрема, оцінки стану господарюючих суб'єктів; теорії менеджменту в межах оцінки рівня організації виробничих процесів; кваліметрії – для оцінки якості об'єктів різноманітної природи; інформатики – у процесі оцінки кількості та цінності інформації.

Практична значимість. Застосування розробленої структури змісту навчальних програм та її зв'язок з необхідними у практичній діяльності складними компетентностями, зокрема, щодо оцінки ефективності розвитку підприємства, призводить до системних змін у процесі професійної підготовки економістів та дає можливість випускникам ВНЗ вирішувати складні професійні завдання на конкретному робочому місці.

Ключові слова: компетентнісний підхід, діяльнісний підхід, навчальна програма, професійні завдання, компетентності, тренінг

Постановка проблеми. Основу розвитку сучасної економіки складають види економічної діяльності, в яких основним фактором виробництва є знання та вміння співробітників підприємства, а саме в таких галузях, як: нанотехнології, інформатика, біотехнології, телекомунікація та інші. Це підвищує рівень інтелектуалізації виробництва та взаємообумовлює підготовку у вищій школі спеціалістів, які здатні: визначати й розуміти проблеми, знати методи їх вирішення та вміти застосовувати їх на практиці, мати навички роботи на відповідній техніці та взаємодіяти з колективом [1].

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішеної проблеми. Сукупність необхідних професій-

них компетентностей, логіку й етапи їх формування досліджувало багато вчених. У контексті даної роботи слід відмітити таких учених, як Р. Арнольд, Ю. Чабанський, С. Гідрович, А. Ковальчук, В. Лазарев, Х. Мендл, В. Пономаренко, Х. Тейтгенс, Н. Ушакова. В їх дослідженнях визначено принципи відбору змісту компетентностей, склад і логіку взаємодії навчальних дисциплін, послідовність їх засвоєння. Однак, питання щодо виділення складних компетентностей, погодження їх з діяльністю роботи сучасних підприємств вирішено не в повній мірі.

Мета. Логіка формування предметно-діяльнісної структури змісту навчальних програм, зокрема, оцінка ефективності розвитку підприємства.

Викладення основного матеріалу. Основою сучасних освітніх програм є компетентністний підхід. Це реакція професійної освіти на вимоги ринку праці для спеціалістів у будь-якій сфері діяльності. Вони повинні не просто знати, а вміти нарошувати теоретичні та практичні знання у процесі своєї діяльності. Задача виявлення й опису компетентностей має системний характер, що виходить з різноманітності складових самої компетентності: когнітивна – знання, розуміння, оцінка, аналіз, синтез; діяльнісна – вміння оперативно застосовувати знання у вигляді інструментарію щодо вирішення проблем, які ситуативно виникають у процесі практичної діяльності; ціннісна – здатність до соціалізації у виробничому середовищі, навички організації й мотивації особистої та колективної діяльності [2]. Крім того, практичні знання майже завжди носять комплексний характер і розподілені за різними навчальними дисциплінами, що потребує для їх засвоєння та застосування певного взаємозв'язку та систематизації.

Знання й уміння, що засвоюються при вивченні окремих навчальних дисциплін, – це тільки вихідні елементи. З їх використанням у практичній діяльності можна вирішувати лише відносно прості завдання. Вирішення складних завдань потребує інтеграції часткових знань і умінь у складні психологічні формування. Такі інтегративні формування (функціональні системи психіки) були визначені в рекомендаціях з проектування вимог до результатів вищої освіти як компетентності [3]. Це можна представити моделлю, відомою в інформатиці та психології як трикутник Г. Фреге [44], який автор пропонує розглядати в наступному вигляді (рисунок).

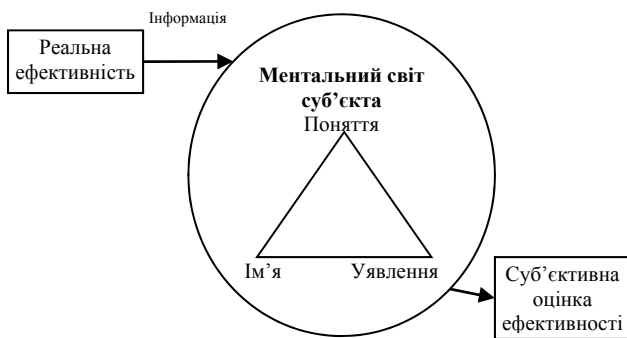


Рис. Модель (трикутник) Г. Фреге для оцінки суб'єктом ефективності розвитку підприємства

Інформація як відображення реальної ефективності надходить до свідомості суб'єкта, його ментального світу. Механізми обробки цієї інформації, згідно з графічною моделлю Г. Фреге, включають три обов'язкові елементи:

- ім'я – складне відношення між кількістю й якістю знаків інформації та тим, що вони означають. Рентабельність (знак) → співвідношення прибутку та витрат (позначуване – детонат). В економіці знаками є, зокрема, терміни та показники. Відношення між знаком і детонатом не тотожне – знак ніколи не може замінити позначуване. Рентабельність як знак не висвітлює ба-

гатьох характеристик взаємозв'язку між прибутком та витратами, зокрема, не врахована залежність між якістю продукції, витратами та ціною;

- поняття (концепт) – інформація, яку суб'єкт пов'язує з даним ім'ям: властивості детоната та структура його взаємовідносин з іншими детонатами. Концепт представляє собою одну або декілька одиниць тезауруса індивіда, що відноситься до даного знаку. У свою чергу, тезаурус є сукупністю теоретичних і практичних знань, накопичених індивідуумом і представлених у вигляді множини смислових елементів із заданими смисловими (асоціативними) відношеннями;

- уявлення – інтегрований, цілісний образ детоната, сформований у суб'єкта на основі декількох одиниць тезаурусу, отриманої інформації і цільового призначення. На основі сформованих уявлень, які ще називаються ментальними моделями, здійснюється суб'єктивна оцінка (судження, думка) інформації, що надійшла.

Компетентністний підхід, визначаючи вимоги до результатів програм вищої освіти, призводить до системних змін у процесі професійної підготовки, одиницею змісту якого, у цьому випадку, стає професійне завдання [1, 3, 5]. Зокрема, професійним завданням може бути обґрунтування ефективності рішень щодо управління функціонуванням та розвитком підприємства, певної сфери економічної діяльності, регіону. Сукупність професійних завдань формує „ядро“ змісту професійної підготовки, а етапи становлення професійних компетентностей – логіку його формування.

Так ефективність підприємства відображає комплекс (зв'язок, поєднання, сукупність) взаємообумовлених соціальних, економічних, науково-технічних і організаційних факторів функціонування продуктивних сил і виробничих відносин [6]. Кожен з видів ефективності виступає у вигляді причини й слідства зміни іншого. Так соціальна ефективність визначається науково-технічним прогресом і економічним зростанням, одночасно, соціальна сфера є важливим чинником економічної ефективності. Як зазначають Нобелівські лауреати Дж. Стігліц та А. Сен, синергетичні ефекти значно перевищують ступінь впливу окремих факторів [7]. Прийняття ізольованих рішень в окремих підсистемах призводить до появи суперечливих ефектів і, як наслідок, стримує розвиток цілісної соціально-економічної системи. Тому необхідно приймати складні комплексні рішення для вирішення таких завдань.

Рівень складності конкретної компетентності має верхню та нижню межу. З одного боку, виходячи із принципу У. Окками „не варто множити сутність без необхідності“, тобто збільшувати ризик появи помилок у роботі з великим і не завжди структурованим обсягом інформації. Так, підвищення рівня спеціалізації підвищує продуктивність праці окремого працівника. З іншого боку, із принципу обмеженої раціональності Нобелівського лауреата Г. Саймона виходить, що на багатьох підприємствах не вистачає організаційних, інтелектуальних і часових ресурсів для вирішення складних завдань через неможливість мати повний набір вузьких спеціалістів [8]. Враховуючи обставини важливості та необхідної точності вирішення

завдань, оцінка ефективності може бути виконана за допомогою одного або декількох не взаємопов'язаних часткових показників. Такі показники можуть характеризувати якусь одну, важливу на даний момент або для певної особи, умову господарської діяльності підприємства, однак вони не дозволяють спостерігати соціально-економічну систему у всім її різноманітті й, відповідно, знаходити оптимальні управлінські рішення. З позицій економетрії це пояснюється малою наочністю вибірки із двох-трьох показників для генеральної сукупності умов ефективності. Разом з тим, і в спрощеному варіанті часткові показники ефективності пов'язані між собою так, що підвищення якості за одним показником веде до зниження за іншим. Так, для того, щоб визначити можливе підвищення ефективності технологічного процесу при його модернізації, потрібно враховувати нелінійний логічний взаємозв'язок між витратами, фазою життєвого циклу та граничною ефективністю даної технології.

Потрібна спеціальна робота, у ході якої буде отримана відповідь на запитання: у рамках вивчення яких дисциплін і в реалізації яких видів практичної діяльності будуть вивчатися компоненти кожної компетентності? Складання переліку навчальних дисциплін програми та видів практичної діяльності, до яких будуть включатися студенти у процесі навчання, є основною задачею при формуванні змісту програми [3].

Щоб вирішити протиріччя між діяльнісним визначенням цілей освіти та предметним структуруванням його змісту, потрібно структурувати навчальні програми одночасно за двома принципами: предметним і діяльнісним.

У даний час спостерігається взаємопроникнення теоретичних базисів різних наукових напрямів. При оцінці ефективності розвитку підприємства як складної компетентності застосовуються взаємодоповнюючі аспекти з різних галузей знань, що мають загальнонаукове значення. У першу чергу, це відноситься до: системного підходу (D_1) як загальнонаукової методології (C_{z1}); економічної теорії (D_2), зокрема економічного аналізу, як методології оцінки стану господарюючих суб'єктів (C_{z2}); теорії менеджменту (D_3) як методології оцінки рівня організації виробничих процесів (C_{z3}) у цілому, зокрема, трудових; кваліметрії (D_4) як методології оцінки якості об'єктів різноманітної природи (C_{z4}); інформатики (D_5) як методології оцінки кількості та цінності інформації (C_{z5}).

Якщо взяти з економічного аналізу поняття ефективності як співвідношення результатів і витрат, із системного аналізу поняття відношення, а з кваліметрії поняття міри, то можна зробити наступні висновки:

а) тільки в елементарній арифметиці та тільки для чисел співвідношення дорівнює частці від ділення. Для величин, що мають фізичне й економічне значення, співвідношення можливе лише за наявності загальної міри. Скласти три яблука й п'ять груш можливо, тільки сформувавши поняття „фрукти“ для їх суми. При цьому розмірність і міра співвідносяться як форма та зміст. Розмірність порівнює кількість загальної одиничної властивості, що є однорідною як для об'єк-

тів, так і для одиниці їх виміру. Для споживчої вартості та продуктивних сил – це здатність бути товаром, тобто продаватися й купуватися за певною ціною. Міра відображає єдність кількості та якості, залишаючись постійною в інтервалі, в якому зміна кількості не призводить до зміни якісної визначеності об'єкта. Результат і витрати на його отримання є різними агрегатними станами товару – знов створеної працею вартості та вартості використання уречевленої праці. Для їх порівняння вимагається вузлова лінія заходів, функціональний взаємозв'язок між ними;

б) ціна є еквівалентом вартості, тому, при співвідношенні результатів і витрат, слід виходити не з відносин тотожності, а з відносин еквівалентності та толерантності;

в) ціни на готову продукцію та на кожен вид продуктивних сил формуються на різних ринках. Для їх порівняння потрібне введення додаткових умов. Частковий облік цих особливостей співвідношення результату та витрат на практиці призводить до запровадження різних поправок від дисконтування до паритету купівельної спроможності. У запатентованій методиці визначення EVA таких поправок близько 164.

Згідно з моделлю предметно-діяльнісної структури змісту навчальної програми (таблиця), перспективними напрямками формування асоціативного шару тезауруса в підготовці компетентного спеціаліста може бути комплекс інтерактивних методів, групові дискусії, а також використання тренінгу як одного з необхідних видів навчальних занять. Тобто, варто використовувати методи, за яких можна повністю поринути у процес навчання, а досліджувана проблема вирішується за активних дій учасників та змушує реагувати на сформовану в зовнішньому середовищі ситуацію. Тільки тоді, досягнувши поступової зміни, можна допомогти отримати необхідні професійні й особистісні компетентності. При переважно пасивному сприйнятті інформації зберігається в пам'яті: 10% того, що читають; 20% того, що чують; 30% того, що бачать; 50% того, що чують і бачать; при активному сприйнятті в пам'яті залишається 80% інформації.

Таблиця

Модель предметно-діяльнісної структури змісту навчальної програми

| Зміст дисциплін та інших форм навчальної й практичної діяльності | Складна компетентність, що формується | | | | |
|--|---------------------------------------|----------|----------|-----|----------|
| D_1^* | C_{11}^{**} | C_{21} | C_{31} | ... | C_{z1} |
| D_2 | C_{12} | C_{22} | C_{32} | ... | C_{z2} |
| D_3 | C_{13} | C_{23} | C_{33} | ... | C_{z3} |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| D_n | C_{1n} | C_{2n} | C_{3n} | ... | C_{zn} |
| Самостійна робота | C_{1c} | C_{2c} | C_{3c} | ... | C_{zc} |
| Тренінг | C_{1r} | C_{2r} | C_{3r} | ... | C_{zr} |
| Практика | C_{1p} | C_{2p} | C_{3p} | ... | C_{zp} |
| Проектна діяльність | C_{1i} | C_{2i} | C_{3i} | ... | C_{zi} |

* D_n – зміст n-дисципліни; **C – зміст z-компетентностей, що застосовуються при вивченні n-навчальних дисциплін або при включенні до інших форм навчальної та практичної діяльності

До методів навчання в рамках тренінгу відносяться:

- групові дискусії – це спільні обговорення спірних питань, позицій і стратегій поведінки учасників групи, що дають їм можливість побачити проблему з різних боків, пережити різні ситуації спілкування всередині групи, самостійно відповісти на поставлені запитання, прийти до якого-небудь рішення;

- інтерактивні методи – це інтервенція (втручання) тренера у групову ситуацію „тут і тепер“, що структурує активність учасників групи відповідно до певної навчальної мети. Використання інтерактивних методів у тренінгах надзвичайно ефективне. На стадії знайомства з групою інтерактивні методи потрібні для подолання скutoсті й напруженості, їх застосовують і для діагностики труднощів у спілкуванні та при психологічних проблемах учасників тренінгу. В інтерактивній грі відбувається здобуття нових навичок, тренуються необхідні професійні компетентності, відбувається саморозкриття учасників, підвищується їх творчий потенціал;

- медитативні методи використовують для зняття зайвої напруги в учасників групи, розвитку в них додаткових ресурсів. Ці методи тренер може використовувати з учасниками групи, одночасно навчаючи їх різними прийомами самостійної медитації. Вони підвищують стійкість до стресових ситуацій, роблять поведінку більш гнучкою, зменшують ступінь страху перед невизначеними або незнайомими ситуаціями;

- методи розвитку сенсорної чутливості розвивають в учасників тренінгу вміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. За допомогою спеціальних завдань студенти отримують вербальну й невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точним є їх власне самосприйняття, наскільки впливає зовнішня думка на їх поведінку.

Г. Саймон пропонує використовувати ділові та рольові ігри. На його думку рольова теорія знайде застосування, перш за все, у тих областях економічної науки, де статична рівновага найменш стійка [8]. Вибір методу при проведенні тренінгу повинен відповідати поставленим при його плануванні цілям:

- для передачі нових знань найчастіше використовуються міні-лекції й структуровані групові дискусії;

- професійні компетентності відпрацьовуються під час виконання різних завдань, у самостійній роботі, при вирішенні практичних проблем;

- особистісні компетентності формуються у групових дискусіях, при роботі в малих групах, під час участі в рольових і імітаційних іграх і т.п.

Вибір правильного поєднання доцільних методів навчання для ефективної організації роботи учасників тренінгу, кращого розуміння та засвоєння ними нового матеріалу – складне творче завдання. Наявність широкого спектру методів допомагає утримувати увагу учасників, підвищує ступінь їх включення в робочий процес. Адекватність вибору методів цілям навчання свідчить про професіоналізм тренера. При проведенні тренінгів у ВНЗ з економічних спеціальностей найчастіше використовуються групові дискусії та інтерактивні методи. Методи розвитку сенсорної чутливості та медита-

тивні використовуються при проведенні психологічних тренінгів.

Пропонується в основу комплексного тренінгу магістрів покласти рольову гру, в якій студенти займають певні посади в межах окремих відділів існуючого підприємства, виконують свої обов'язки та завдання в умовах реального часу. А в комплексний тренінг бакалаврів включити групові дискусії та комплекс інтерактивних методів, що складаються з евристичних методів генерування ідей, модерації, рольових ігор, міні-лекцій. У процесі тренінгу студенти розробляють концепцію нового бізнесу, що включає визначення ідей, реєстрацію підприємства, дослідження середовища, оцінку ефективності та вибір пріоритетного проекту. У процесі проходження тренінгу учасники орієнтовані на відпрацювання професійних та особистісних складних компетентностей відповідно до напрямку їх підготовки.

Висновки та подальші перспективи. Таким чином, формування складних компетентностей може бути структуроване у вигляді матриці взаємозв'язку між предметним і діяльнісним підходом формування освітніх програм при вирішенні професійних завдань обґрунтування ефективності розвитку. Для підвищення рівня компетентності студентів запропоноване застосування тренінгів з використанням групових дискусій та інтерактивних методів. У подальших дослідженнях буде запропонована конкретизація моделі предметно-діяльнісної структури змісту навчальної програми.

Список літератури / References

1. Пономаренко В.С. Проблемы подготовки компетентных экономистов и менеджеров в Украине: монография / Пономаренко В.С. – Харьков: ИД „ИНЖЭК“, 2012. – 352 с.

Ponomarenko, V.S. (2012), “Problems of training of competent economists and managers in Ukraine”, ID “INZHEK”, Kharkiv, Ukraine.

2. Гидрович С.Р. Компетентностный подход к формированию основных образовательных программ третьего поколения / Гидрович С.Р., Егорова И.И., Курочкина А.Ю. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 107 с.

Gidrovich, S.R., Egorova, I.I. and Kurochkina, A.Yu. (2010), *Kompetentnostny podkhod k formirovaniyu osnovnykh obrazovatelnykh programm tret'ego pokoleniya* [Competence Approach to the Formation of Basic Educational Programs of the Third Generation], SPbGUEF, St.-Petersburg, Russia.

3. Методические рекомендации по разработке и реализации на основе деятельностно-компетентностного подхода образовательных программ ВПО, ориентированных на ФГОС третьего поколения / [Афанасьева Т.П., Караваева Е.В., Канукоева А.Ш. и др.] – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 96 с.

Afanasyeva, T.P., Karavayeva, Ye.V., Kanukoyeva, A.Sh., Lazarev, V.S. and Nemova, T.V. (2007), *Metodicheskie rekomendatsii po razrabotke i realizatsii na osnove deyatel'nostno-kompetentnostnogo podkhoda obrazovatelnykh programm VPO, orientirovannykh na FGOS tret'ego pokoleniya* [Guidelines for Developing and Implementing an Activity-Competence Approach Educational

Programs VPO Oriented GEF Third Generation], MSU, Moscow, Russia.

4. Андрейчиков А.В. Интеллектуальные информационные системы / Андрейчиков А.В., Андрейчикова О.Н. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 424 с.

Andreychikov, A.V. and Andreychikova, O.N. (2004), *Intellektualnye informatsionnye sistemy* [Intellectual Information Systems], Finansy i Statistika, Moscow, Russia.

5. Інноваційні методи навчання менеджерів: збірник методичних матеріалів / Под ред. А.Л. Ковальчук. – К.: Логос, 2005. – 160 с.

Kovalchuk, A.L. (2005), *Innovatsini metody navchannia menedzheriv* [Innovative Methods of Teaching Managers], Logos, Kiev, Ukraine.

6. Гонtareва И. В. Системная эффективность предприятия: сущность, факторы, структура / Гонtareва И.В., Нижегородцев Р.М. – Москва-Киров: ВСЭИ, 2012. – 152 с.

Gontareva, I.V. and Nizhegorodtsev, R. M. (2012), *Sistemnaya effektivnost predpriyatiya: sushchnost, faktory, struktura* [System Efficiency of an Enterprise: Essence, Factors, Structure], VSEI, Moscow, Kirov, Russia.

7. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress / Joseph E. Stiglitz, Amartya Sen, Jean-Paul Fitoussi. – Режим доступа: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf

Stiglitz, J.E., Sen, A. and Fitoussi, J.-P. (2009), “Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress”, available at: http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf (accessed January 7, 2014).

8. Саймон Г.А. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении / Г.А. Саймон // Вехи экономической мысли: Теория фирмы; Под ред. В.М. Гальперина. – 2000. – Т. 2. – С. 54–72.

Simon, Herbert A. (2000), “Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science”, *Ekonomicheskaya shkola*, St.-Petersburg, Russia.

Цель. Логика формирования предметно-деятельностной структуры содержания учебных программ, в частности, оценки эффективности развития предприятия.

Методы. В процессе исследования использован комплексный подход к формированию модели предметно-деятельностной структуры, который позволил интегрировать содержание учебной программы и интерактивные методы обучения для формирования сложных компетенций студентов экономических специальностей, необходимых в современных условиях.

Результаты. Определена зависимость между профессиональными задачами и структурой учебных программ. Раскрыто содержание сложных компетенций при решении задач оценки эффективности развития предприятия. Предложена модель предметно-деятельностной структуры содержания учебных программ, сочетающая содержание определенной дисциплины с компетенциями, которыми овладевают студенты при изучении этих дисциплин, и включенными в различные формы учебной и практической деятельности. Обосновано, что для повышения уровня компетентности сту-

дентов обязательным является применение тренингов с использованием групповых дискуссий и интерактивных методов.

Научная новизна. Заключается в обосновании и разработке модели предметно-деятельностной структуры содержания учебной программы, которая позволяет разрешить противоречия между деятельностным определением целей образования и предметным структурированием его содержания. Эта модель основывается на предметном и деятельностном принципах. Предложено для формирования сложной компетентности студентов по оценке эффективности развития предприятия применять базовые теоретические закономерности: системного подхода как общенаучной методологии; экономической теории, в частности, оценки состояния хозяйствующих субъектов; теории менеджмента в рамках оценки уровня организации производственных процессов; квалиметрии – для оценки качества объектов различной природы; информатики – в процессе оценки количества и ценности информации.

Практическая значимость. Применение разработанной структуры содержания учебных программ и ее связь с необходимыми в практической деятельности сложными компетенциями, в частности, относительно оценки эффективности развития предприятия, приводит к системным изменениям в процессе профессиональной подготовки экономистов и дает возможность выпускникам ВУЗов решать сложные профессиональные задачи на конкретном рабочем месте.

Ключевые слова: компетентностный подход, деятельностный подход, учебная программа, профессиональные задачи, компетентности, тренинг

Purpose. The logic of formation of the subject-activity structure of the syllabus content, including evaluation of the efficiency of the enterprise development.

Methodology. The study used a comprehensive approach to building a model of subject-activity structure which allowed integrating the content of the syllabus and interactive teaching methods to develop complex competencies needed in today’s environment by the students majoring in economics.

Findings. The dependence of the syllabus structure on professional goals has been identified. The essence of the complex competences needed for assessing the efficiency of the enterprise development has been revealed. The paper presents a model of subject-activity structure of the syllabus content, which combines the content of a particular discipline with the content of the competencies acquired by the students while learning the discipline and incorporated into different forms of training and practice. It is argued that group discussions and interactive techniques are essential to enhance students’ competence.

Originality. The developed and substantiated model of the subject-activity structure of the syllabus content can resolve the contradiction between the activity-based goals of education and subject structuring of its content; the model is based on the subject and activity principles. It is suggested that to develop a complex competence of students in evaluating the efficiency of the enterprise development

it is necessary to apply the basic theoretical pattern: a system approach as a general scientific methodology; economic theory, the assessment of economic agents, in particular; management theory within the assessment of the level of production processes; quality control to assess the quality of the objects of different nature; information technology in the process of assessing the quantity and value of information.

Practical value. Application of the developed structure of the syllabus content and its relation to the complex

competences required in practice, including the ones needed in the assessment of the efficiency of the enterprise development, leads to the system changes in the process of training economists and enables university graduates to solve complex professional objectives in a particular workplace.

Keywords: *competence approach, activity approach, syllabus, professional objectives, competences, training*

*Рекомендовано до публікації докт. екон. наук
Д.В. Шияном. Дата надходження рукопису 28.01.14.*

УДК УДК 331.104.2

О.А. Шевчук, канд. екон. наук, доц.

Національний технічний університет України „Київський політехнічний інститут“, м.Київ, Україна,
e-mail: shevchuk_oa@mail.ru

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ

O.A. Shevchuk, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor

National Technical University of Ukraine “Kyiv Polytechnic Institute”, Kyiv, Ukraine, e-mail: shevchuk_oa@mail.ru

FORMATION OF INNOVATIVE CORPORATE CULTURE OF ENTERPRISES TO ACHIEVE STRATEGIC DEVELOPMENT OBJECTIVES

Мета. Аналіз впливу корпоративної культури на внутрішні інтенсивні фактори (динамічні здатності підприємства), що забезпечують лідерство підприємства на ринку.

Методика. Основним методологічним принципом, що сформульований у роботі, є семантичні закономірності формування корпоративної культури в умовах розвитку процесів глобалізації.

Результати. Визначено, що одним з основних чинників становлення лідерства підприємств металургійного комплексу України на світовому ринку є формування корпоративної культури. На основі аналізу корпоративної культури провідних підприємств металургійного комплексу визначено необхідність формування інституціонально-культурної підсистеми інноваційного типу, що впливає на розвиток ключових компетенцій, і, як наслідок, на економічний статус підприємства в зовнішньоекономічній стратифікаційній системі шляхом формування інституціональних умов, мотивації та розвитку комунікаційної політики.

Наукова новизна. На основі емпіричного аналізу корпоративної культури провідних вітчизняних підприємств металургійного комплексу встановлено, що для досягнення лідерства підприємств на світовому ринку, як однієї з домінантних цілей розвитку, необхідне формування на підприємстві інституціонально-культурної підсистеми інноваційного типу, яка є основою для розвитку інноваційної корпоративної культури, індивідуальних підприємницьких мотивацій та інноваційного підприємництва.

Практична значимість. Запропонований підхід до формування інституціонально-культурної підсистеми інноваційного типу, де основний акцент уваги переноситься на людський капітал підприємства, надає можливості для досягнення високих позицій у зовнішньоекономічній стратифікаційній системі, як однієї з основних домінант імперативів розвитку вітчизняних підприємств металургійного комплексу.

Ключові слова: *корпоративна культура, металургійний комплекс, ефективність діяльності, інституціонально-культурна підсистема інноваційного типу*

Постановка проблеми. З одного боку, збільшення конкуренції на світових ринках призводить до необхідності пошуку нових способів покращення ринкової діяльності та адаптації підприємства до кон'юктурних змін на ринку у зв'язку зі змінами попиту. А з іншого, підвищення ролі людського фактору та праг-

нення людини до самовираження вимагають пошуку нових джерел конкурентних переваг, оскільки лідерство підприємств на ринку багато в чому визначається ступенем інтелектуалізації інноваційного потенціалу. У цьому зв'язку особливого значення набуває формування та розвиток внутрішніх інтенсивних факторів (динамічних здатностей підприємства). У той же самий час, нові ринкові умови господарювання призво-