

**Г. В. Піскурська,**  
аспірант  
(Донецький національний  
технічний університет)

## **МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Постановка проблеми.** Рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і фахівців на міжнародних ринках залежить, у першу чергу, від якості професійної підготовки економістів-управлінців, менеджерів зовнішньоекономічної діяльності (далі ЗЕД), оскільки існує потреба у керівниках, здатних ефективно управляти підприємствами, готових успішно виконувати завдання, спроможних продуктивно співпрацювати із зарубіжними партнерами і колегами.

Тому одним із першочергових завдань сучасної вищої освіти в Україні є модернізація професійної підготовки майбутніх фахівців, пов'язана з переходом від кваліфікаційної до компетентнісної моделі якості освіти. Результативно-цільова основа проектування освітнього процесу підготовки фахівця з менеджменту ЗЕД з урахуванням сучасних вимог ринку праці й суспільства полягає у створенні компетентнісної моделі фахівця відповідного профілю. Тому проблема проектування моделі майбутнього менеджера ЗЕД стає актуальною, оскільки є частиною питання підвищення якості професійної освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Метод моделювання в педагогічній науці обґрунтовано в працях В. Афанасьєва, В. Венікова, Б. Глінського, І. Новік, В. Штофф та ін. Г. Суходольським надано визначення моделювання як процесу створення ієрархії моделей, у якій система, що реально існує, моделюється в різних аспектах і різними засобами [10].

Значення і роль моделювання розкрили А. Куракін і Л. Новікова, які звернули увагу на таке: "Відповідно до принципів системного підходу вчений починає дослідження з синтезу загальних уявлень про досліджуваний об'єкт як про цілісну систему, тобто зі створення абстрактної моделі об'єкта. Для ... переведення її в модель більш високого порядку (тобто в процесі моделювання) дослідник спирається на систему часткових методів" [6].

На думку С. Фролової, в загальному вигляді модель фахівця можна представити як документ, що містить перелік необхідних професійних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти фахівець. Модель фахівця визначають з позицій сутності професійного ідеалу (ціннісний підхід) і змісту професійного ідеалу (компетентнісний підхід) [12].

На сучасному етапі розвитку освіти відбувається поступовий перехід від кваліфікаційної до компетентнісної моделі фахівця. Кваліфікаційна модель є переліком знань, умінь і навичок, які підлягають обов'язковому засвоєнню та контролю. Компетентнісна модель фахівця співвідноситься з тими результатами освіти, які допомагають формувати професійну компетентність, особистісний досвід та інші показники освіченості, але не є

простим набором знань, умінь і навичок [7].

У компетентнісній моделі фахівця цілі освіти пов'язані не тільки з виконанням конкретних функцій, але і з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу. Компетентнісний підхід охоплює такі категорії, як знання, вміння, здатність, готовність до пізнання, соціальні навички та ін. Сьогодні роботодавці все частіше вимагають не кваліфікацію, яку асоціюють з умінням виконувати певні операції, а компетентність, у якій співвіднесені кваліфікація і соціальна поведінка, здатність працювати в групі, ініціативність.

**Метою** статті є аналіз основних методологічних підходів до проектування моделі фахівця та розробка моделі майбутнього менеджера ЗЕД.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Модель майбутнього фахівця з менеджменту ЗЕД розроблена з позицій системного, ціннісного (ціннісні орієнтації), компетентнісного (сукупність знань, умінь, навичок, соціально-особистісні якостей) і діяльнісного підходів (професійні функції, або ролі, що їх має виконувати майбутній фахівець) у сукупності.

Важливою концептуальною основою для розробки моделі майбутнього менеджера ЗЕД є *системний підхід*, який дозволяє розглядати модель фахівця як систему з притаманними їй властивостями, особливостями і закономірностями. Цей підхід забезпечує взаємодію всіх структурних компонентів моделі: усі її елементи сприяють загальній меті – формуванню компетентного, конкурентоспроможного професіоналу.

Ключовим поняттям цього підходу є “система”. “Філософський словник” визначає систему як “сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою й утворюють певну цілісність, єдність” [14, с. 329]. Модель сучасного менеджера ЗЕД як система є сукупністю взаємопов'язаних елементів: цінностей, компетенцій, ролей (або функцій).

*Ціннісний підхід* в освіті засновано на засадах аксіоматики як науки про цінності. Ціннісні орієнтації є важливими для формування потреб, визначення мети діяльності, пізнавальної активності. У дослідженні питання проектування моделі сучасного менеджера ЗЕД доцільним є визначення ціннісних орієнтацій, надане М. Павловською [8]: ціннісні орієнтації – це складний внутрішній компонент у структурі становлення особистості, що формується в процесі усвідомленого сприйняття цінності предметів і явищ оточення, який визначає спрямованість інтересів особистості, а також її майбутню професійну діяльність і поведінку згідно з системою цінностей певного суспільства. Отже, ціннісний підхід у проектуванні моделі менеджера ЗЕД є необхідним, оскільки дозволяє визначити систему цінностей, яку повинен мати сучасний професіонал.

Процес формування системи цінностей менеджерів докладно досліджено А. Івановою [2], яка розглядає сутність професійного ідеалу менеджера як сукупність економічних, соціальних і духовних цінностей. Отже, з позицій ціннісного підходу модель сучасного менеджера ЗЕД включає:

- 1) економічні цінності (фінансова стабільність, прибуток, конкурентоспроможність, розвиток бізнесу та ін.);
- 2) соціальні цінності (співробітництво, авторитет, повага, увага до персоналу, відповідальність та ін.);

3) духовні цінності (індивідуальність, свобода, гуманізм, толерантність, справедливість, та ін.).

З позицій *компетентнісного підходу* цілі освіти пов'язані не тільки з виконанням конкретних функцій, але і з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу. Компетентнісний підхід охоплює такі категорії, як знання, вміння, здатність, готовність до пізнання, соціальні навички та ін.

За основу моделі фахівця ЗЕД обрано структуру компетентнісної моделі, запропоновану В. Козловим і В. Кимковим [3], які розглядають компетентність як комплексну характеристику здатності, готовності та необхідності фахівця використовувати знання, вміння і навички та мати соціально-особистісні якості, що забезпечують успішну діяльність у професійній сфері.

Отже, з точки зору компетентнісного підходу менеджер ЗЕД повинен володіти системою певних професійних компетенцій. Так, на думку О. Комаріста і Н. Алдохіної [4], компетентність менеджера включає такі складові: концептуальну, ділову (адміністративну), фахову (професійну) компетенції та компетенцію в психології та людських стосунках.

Концептуальна компетенція передбачає знання і вміння логічним чином акумулювати, аналізувати та інтерпретувати необхідну інформацію. Менеджер ЗЕД повинен розуміти зовнішнє і внутрішнє оточення, з яким йому доводиться працювати, вплив змін у ньому на організацію. Компетенція у сфері психології та людських стосунків допомагає розуміти інших людей та ефективно взаємодіяти з ними. Ця компетенція є важливою при виконанні функції лідера. Адміністративна компетенція передбачає знання щодо формування і виконання певним упорядкованим методом процедур і процесів перетворення рішень у результати.

Фахову компетенцію складають знання, вміння і навички, зазначені в "Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників" [1], а також певні особистісні якості, які сприяють ефективному виконанню професійних обов'язків. Так, згідно з "Довідником" [1] менеджер ЗЕД має знати:

- чинне законодавство та нормативні акти, що регламентують зовнішньоекономічну діяльність України;
- форми і методи регулювання зовнішньоекономічної діяльності, особливості валютного регулювання;
- порядок складання установчих документів, реєстрування і функціонування підприємств;
- правила оформлення договорів та угод з постачальниками та споживачами; види зовнішньоторговельних операцій, структуру і зміст контрактів; види договорів;
- організацію зовнішньоекономічної діяльності фірми;
- етику ділового спілкування та ведення переговорів;
- державну та не менше однієї іноземної мови та ін.

Вміння і навички поділені на три типи: технічні, які є практичним проявом фахових знань; комунікативні, у яких реалізуються знання у сфері адміністрування та психології; аналітичні, пов'язані з концептуальними знаннями.

Так, згідно з “Довідником” [1] менеджери ЗЕД повинні мати такі технічні вміння та навички:

- розробляти оптимальну стратегію розвитку ЗЕД підприємства;
- розраховувати та аналізувати основні показники ЗЕД підприємства;
- прогнозувати попит на продукцію підприємства на зовнішніх ринках.
- складати та перекладати різну зовнішньоторговельну документацію

державною та іноземною мовами;

- проводити презентації, перемовини, вести ділове листування державною та іноземною мовами та ін.

Крім цього, для успішного виконання своїх обов'язків менеджер ЗЕД повинен мати певні комунікативні, управлінські та особисті якості. Аналіз вимог потенційних роботодавців дає підстави визначити такі важливі риси менеджерів ЗЕД: цілеспрямованість, упевненість у собі, у прийнятих рішеннях, енергійність, комунікативні уміння, толерантність, впливовість, ініціативність, організаторські здібності, відповідальність, постійне прагнення до особистісного зростання.

З точки зору *діяльнісного підходу* в проектуванні моделі менеджера ЗЕД увагу слід приділяти основним професійним функціям, або ролям, що їх має виконувати майбутній фахівець. Роллю є перелік видів діяльності, пов'язаних із конкретними посадовими обов'язками, які повинен виконувати менеджер. Комплекс ролей визначає обсяг, зміст і характер економіко-управлінської діяльності [5].

При визначенні ролей ми спираємось на дослідження А. Петрової, в якому науковець акцентує увагу на професійній діяльності менеджера ЗЕД і визначає виконання таких основних ролей: діагностичної, інформаційної, міжособистісної, організаційної, контролюючої, а також ролі, пов'язаної з прийняттям рішень [9].

Взаємозв'язок елементів моделі менеджера ЗЕД можна прослідкувати наступним чином:

1) економічні цінності фахівця впливають на формування його концептуальної, адміністративної та професійної компетентності, що забезпечує ефективне виконання ним діагностичної, контролюючої ролі та ролі, пов'язаної із прийняттям рішень;

2) розвиток адміністративної компетентності та компетенції у міжособистісних відносинах також залежить від наявності в менеджера ЗЕД певних соціальних цінностей, що, в свою чергу, сприяє виконанню міжособистісної, організаційної ролей;

3) духовні цінності менеджера ЗЕД впливають на вдосконалення його компетенцій у міжособистісних відносинах, що проектується на виконання ним міжособистісної ролі в професійній сфері.

**Висновки і перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.** Спроекована з урахуванням сучасних методологічних підходів модель майбутнього менеджера ЗЕД представляє собою систему взаємопов'язаних компонентів: цінностей, компетенцій і професійних ролей. Розробка моделі сучасного фахівця з менеджменту ЗЕД дозволяє визначити і скоригувати процес професійної підготовки студентів, що сприяє підвищенню якості освіти і формуванню конкурентоспроможного компетентного професіонала.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Наказ Міністерства праці та соціальної політики України. – 29 грудня 2004 р. – N 336. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-35/>
2. Иванова А. Ю. Управление процессом формирования системы ценностей группы российских топ-менеджеров (социологический анализ) [Текст] : автореф. дисс. ... канд. соц. наук : 22.00.08 / А. Ю. Иванова. – СПб. : ГОУ ВПО “Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет”, 2008. – 22 с.
3. Козлов В. Н. Интеллектуальные технологии и теория знаний [Электронный ресурс] / В. Н. Козлов, В. Н. Кимков // Материалы педагогов профессионального образования. – Режим доступа : <http://edu.glavsprav.ru/maykop/nmr/mppo/444/>
4. Комаріст О.І. Професійна модель менеджера підприємства, що функціонує за концепцією маркетингу [Електронний ресурс] / О. І. Комаріст, Н. І. Алдохіна – Режим доступу : [http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik\\_112/55.pdf](http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_112/55.pdf)
5. Коротков Э.М. Концепция менеджмента / Коротков Эдуард Михайлович. – М. : Консалтинговая компания “Дека”, 1998. – 301 с.
6. Куракин А.Т. О системном подходе в исследовании проблем воспитания / А. Т. Куракин, Л. И. Новикова // Советская педагогика – 1970. – №10. – С.96-106.
7. Мартынюк О.И. Опыт формирования компетентностной модели выпускника педагогического вуза как нормы качества и базы оценки результатов образования [Электронный ресурс] / О. И. Мартынюк, И. Н. Медведева, С. В. Панькова, И. О. Соловьева. – Режим доступа : [testor.ru/files/qualimetry/3.doc](http://testor.ru/files/qualimetry/3.doc)
8. Павловская М. Е. Формирование ценностных ориентаций студентов при обучении иностранному языку в вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Павловская Марина Евгеньевна. – Тула : ФГБОУ ВПО “Тульский государственный университет”, 2011. – 25 с.
9. Петрова А. І. Формування іншомовної компетентності майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності в процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.04 / Петрова Анастасія Іванівна. – Вінниця : Вінницький держ. пед. унів-т ім. М.Коцюбинського, 2009. – 268 с.
10. Суходольский Г.В. Основы математической статистики для психологов / Суходольский Геннадий Владимирович. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского университета, 1998. – 464 с.
11. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Изд-во “Республика”, 2001. – 444 с.
12. Фролова С.Л. Новые подходы к разработке модели специалиста как образа профессионального идеала студентов / Фролова Светлана Леонидовна // Труды 7-й международной научно-практической конференции. – Ростов н/Д : РГУПС, 2009. – С. 45-48.