

ЯРЕМЕНКО Л. А. Внешкольное образование как поле профессионального самоопределения и трудового воспитания личности.

Доказано, что современное внешкольное образование – действенный фактор не только формирования у личности ответственного отношения к будущей профессии, но и важное средство развития у них сознательного и творческого отношения к труду. Этому в значительной степени способствует самостоятельное конструирование индивидом различных вариантов собственного профессионального будущего. Одновременно внешкольное образование открывает перед ним пространство свободного выбора образовательной сферы, вида, типа и формы будущей деятельности, обеспечивая условия для самоопределения и успешной самореализации. Закрепление такого осознания человеком собственной траектории развития происходит благодаря труду. Поэтому реализация функции трудового воспитания личности является неотъемлемой основой деятельности учреждений внешкольного образования.

Ключевые слова: человек, образование, ответственность, внешкольное образование, профессиональное самоопределение, трудовое воспитание.

YAREMENKO L. Non-formal education as a field of professional self-determination and labor education of a personality.

It was proven that modern school education is an effective factor not only in shaping the individual responsible attitude to their future profession, but also an important means of developing their creative and conscientious attitude to work. This is greatly contributed by the construction of independent individual's different options of their own professional future. Simultaneously school education opens up a space of free choice of the educational sphere, kind, type and form of future activities, providing the conditions for self-determination and personal fulfillment. Securing such a man's awareness of his own path of development is due to the work. Therefore, the implementation of the functions of labor education is integral personality bedrock of institutions of adult education.

Key words: human, education, responsibility, school education, professional self-determination, labor education.

УДК 378.147:33

Яцик М. Р.

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ
КЛЮЧОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ**

Формування ключових організаційно-управлінських компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі вивчення фундаментальних дисциплін є ефективним за умови організації самостійної професійної діяльності щодо прийняття оптимальних управлінських рішень у розв'язанні конкретних завдань, адекватних реальній діяльності.

Ключові слова: педагогічні умови, магістр, менеджмент, компетентність, ключові компетенції, економічна безпека, управлінські рішення, самостійна професійна діяльність

При розгляді сутності та змісту професійної компетентності магістрів з економічної безпеки ми розглядаємо компетентність як таку, що складається із економіко-теоретичних, організаційно-управлінських, обліково-фінансових та інформаційних ключових компетенцій. Організаційно-управлінські компетенції є важливою складовою професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки щодо забезпечення ефективності управлінських рішень, а тому обґрунтування педагогічних умов формування ключових організаційно-управлінських компетенцій магістрів з економічної безпеки є актуальним і доцільним дослідженням.

У педагогічних дослідженнях найчастіше розглядається педагогічний або організаційно-педагогічний аспект поняття умов діяльності.

Аналіз літератури дає можливість виділити ряд ознак поняття умов, в тому числі і педагогічних умов:

– умови виконують роль правил, що забезпечують нормальне виконання діяльності;

– умови – сукупність об'єктивних можливостей змісту, форм, методів спрямованих на вирішення поставлених завдань;

– умови – сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених обставин діяльності;

– умови – єдність суб'єктивного і об'єктивного, внутрішнього і зовнішнього, сутності і явища;

– умови висловлюють ставлення предмета до оточуючих його явищ, без яких він існувати не може [1, 2, 4].

У своєму дослідженні ми приймаємо педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки як сукупність обставин, об'єктів, заходів, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності. В якості сукупності (комплексу) заходів розглядаються не тільки зовнішні умови (зміст, методи і організаційні форми навчання і виховання), а й внутрішні: вид і рівень мотивації особистості того, хто навчається. Інтереси, потреби, ставлення особистості до себе та інших (рефлексивна позиція), способи діяльності і т.д.

В ході обґрунтування педагогічних умов ми враховуємо вплив таких чинників:

– стратегічні потреби сучасної економічної діяльності;

– аналіз особливостей функціонування організацій, фірм і підприємств в сучасних економічних умовах;

– вимоги до рівня професійної компетентності фахівців з економічної безпеки;

– пізнавальні потреби та інтереси студентів в галузі економічної безпеки сучасного промислового виробництва;

- змістовне наповнення поняття ключових компетенцій магістрів з менеджменту економічної безпеки;
- самостійна професійна діяльність.

Варто зазначити, що управлінська діяльність виступає в сучасних умовах як один з важливих факторів функціонування і розвитку організацій, підприємств і фірм. Ця діяльність має постійно вдосконалюватися у відповідності з об'єктивними соціально-економічними вимогами і потребами. Вищезазначене обумовлює певні вимоги до компетентної підготовки фахівців, майбутніх менеджерів з економічної безпеки на засадах опанування знаннями щодо проблем теорії і практики сучасного менеджменту.

Управлінська діяльність являє собою поєднання різних функцій (видів діяльності), кожна з яких спрямована на вирішення специфічних, різноманітних і складних проблем взаємодії між підпорядкованими підрозділами фірми, що вимагають здійснення великого комплексу конкретних заходів. Сфера управління охоплює не тільки виробництво, але й збут, фінанси, комунікації, тобто всі сторони діяльності підприємств. На стадії реалізації рішення приймаються заходи для конкретизації рішення і доведення його до виконавців, здійснюється контроль за ходом його виконання, вносяться необхідні корективи і дається оцінка отриманого результату від виконання рішення. Кожне управлінське рішення має свій конкретний результат, тому метою управлінської діяльності є знаходження таких методів, які могли б сприяти досягненню оптимального результату в конкретних виробничо-економічних ситуаціях. Методи прийняття управлінських рішень, спрямованих на досягнення намічених цілей, можуть бути різними. Ми у своєму дослідженні, звертаємо увагу на методи, що припускають вибір оптимальних рішень на основі самостійного вирішення конкретних професійних проблем і ситуацій, що допомагає приймати і обґрунтовувати самостійні управлінські рішення.

Слід зазначити, що для прийняття оптимального управлінського рішення необхідні:

- чітко сформульована мета;
- список альтернативних можливостей (стратегій, тобто варіантів розподілення сил і засобів) і правила вибору між ними, тобто, в загальному випадку критерій якості рішення;
- знання факторів, які можуть вплинути на результат при прийнятті того чи іншого рішення [3].

Варто наголосити, що управлінські рішення мають бути обґрунтованими, прийнятими на основі самостійного економічного аналізу професійних ситуацій і проблем. Необхідність організації зі студентами різноманітних форм самостійної професійної діяльності у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної

безпеки визначається тим, що в процесі її здійснення, вдається вирішити протиріччя між трансляцією професійних знань та їх засвоєнням у взаємозв'язку теорії і практики. В основі схеми розробки самостійного управлінського рішення є чітко означена мета, яка трактується як максимальне задоволення потреб та інтересів організації, колективу, суспільства. В рамках мети управління формуються технократична і соціальна мета управління. До технократичних цілей відносяться технічні та технологічні. До соціальних цілей відносяться: досягнення соціальної справедливості, охорона навколишнього середовища, створення позитивної мотивації праці, створення умов для розвитку особистості [3].

Ефективними у формуванні ключових організаційно-управлінських компетенцій є виконання наступних компетентних завдань і задач, наприклад, в опануванні модулю **“Служба безпеки фірми (підприємства, організації, установи)”**.

Тестові завдання:

1. Встановлений у фірмі порядок виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, спрямованих на забезпечення економічної безпеки, збереження матеріальних засобів і захист конфіденційної інформації – це:

- а) масовий захід;
- б) внутрішньо-об'єктний режим;
- в) контрольно-пропускний режим;
- г) охоронний режим.

2. Служби безпеки, які можуть гарантувати безпеку функціонування невеликих фірм:

- а) територіальні (районні або міські) служби безпеки;
- б) автономні служби безпеки;
- в) державні служби безпеки;
- г) вірна відповідь відсутня.

3. Служба безпеки як відділ підприємства не вирішує такі завдання як:

- а) організації захисту економічних інтересів на підприємстві;
- б) гарантування безпеки спеціальними засобами і методами;
- в) гарантування безпеки зовнішнього середовища;
- г) вірна відповідь відсутня.

4. Виконуючи організаційну функцію, служба безпеки працює у взаємодії з:

- а) дирекцією і відділами – функціональними ланками підприємства;
- б) дирекцією і допоміжними службами;
- в) дирекцією, бухгалтерією і кадрами;
- г) вірна відповідь відсутня.

5. Служба безпеки самостійно працює спеціальними засобами і методами:

- а) у середовищі працівників підприємства;
- б) у середовищі партнерів і конкурентів підприємства;

- в) у всіх вище перелічених середовищах;
- г) у жодному з перелічених середовищ.

6. Структура, чисельність і склад служби безпеки визначається:

- а) реальними потребами фірми і ступенем конфіденційності її інформації;
- б) розміром і потужністю організації;
- в) потребою захисту інформації та існуючою службою безпеки;
- г) потребами заступника керівника з виробничих питань.

7. У складі кризової групи фірми працює:

- а) керівник фірми, бухгалтер, менеджер та функціональні ланки підприємства;
- б) керівник фірми, юрист, фінансист і керівник служби безпеки;
- в) керівник фірми, керівник служби безпеки та функціональні ланки підприємства;
- г) вірна відповідь відсутня.

8. Головною метою діяльності кризової групи є:

- а) протидія всім загрозам загалом;
- б) протидія внутрішнім загрозам;
- в) протидія зовнішнім загрозам;
- г) протидія загрозам зі сторони терористів.

9. Перелік конкретних завдань щодо гарантування безпеки фірми залежить від:

- а) специфіки її діяльності;
- б) потенціалу фірми;
- в) кількості функціональних ланок;
- г) вірна відповідь відсутня.

10. Особливе значення для функціонування служби безпеки має:

- а) проектування оргструктури служби безпеки та її склад;
- б) проектування оргструктури служби безпеки та її ресурсного забезпечення;
- в) проектування оргструктури служби безпеки та повноважень структурних підрозділів;
- г) вірна відповідь відсутня.

11. При великій чисельності персоналу служби безпеки заступників начальника служби безпеки має бути не менше:

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3;
- г) 4.

12. Ресурси, що мають першочергове значення для діяльності служби безпеки:

- а) фінансові;
- б) трудові;
- в) матеріально-технічні;
- г) кадрові.

13. У якому випадку після проходження перевірки та встановлення придатності кандидата для роботи в службі безпеки його не направляють на навчання до недержавної освітньої установи:

- а) якщо він має стаж роботи в приватній охоронній фірмі;
- б) якщо він має стаж роботи в оперативних або слідчих підрозділах не менше 3-х років;
- в) якщо він проходив службу в ЗСУ;
- г) якщо він має маленьких дітей.

14. Після проходження спеціальної підготовки і отримання ліцензії охоронця організовують стажування кандидатів на відповідні посади з терміном:

- а) від 1 до 2 місяців;
- б) від 1 до 3 місяців;
- в) від 1 до 6 місяців.
- г) від 1 до 7 місяців.

15. Блоки, на які умовно поділяють обсяги мінімуму інформації:

- а) “середовище функціонування підприємства”, “стан безпеки усередині підприємства”, “внутрішньо-організаційна діяльність служби безпеки”;
- б) “середовище діяльності підприємства”, “стан безпеки ззовні підприємства”, “внутрішньо-організаційна діяльність служби безпеки”;
- в) “середовище функціонування підприємства”, “стан безпеки підприємства”, “внутрішня діяльність служби безпеки”;
- г) вірна відповідь відсутня.

16. До організаційних документів, які складають у службі безпеки і прийняті вищими державними органами управління, належать:

- а) закони, підзаконні акти, статут, положення, накази, інструкції, методичні рекомендації щодо проблеми;
- б) статут, положення, посадові інструкції, штатний розклад, правила внутрішнього трудового розпорядку;
- в) протоколи, акти, довідки, статут, положення, листи, доповідні й пояснювальні записки, телефонограми, телеграми, досьє;
- г) закони, підзаконні акти, статут, положення, накази, інструкції, положення, посадові інструкції, штатний розклад.

17. Ліквідація служби безпеки можлива у разі:

- а) добровільної відмови її персоналу від виконання своїх обов'язків чи за ініціативою підприємства засновника
- б) при ліквідації підприємства-засновника і при анулюванні органом внутрішніх справ ліцензії усіх охоронців і детективів
- в) всі відповіді вірні;
- г) вірна відповідь відсутня.

Компетентнісні задачі:

Скласти концепцію безпеки підприємства за наступним планом:

- Опис проблемної ситуації у сфері безпеки підприємства.
- Перелік потенційних і реальних загроз безпеки, їх класифікація.

- Причини і чинники зародження загроз.
 - Негативні наслідки загроз для підприємства.
- II. Механізм забезпечення безпеки.
- Визначення об'єктів безпеки підприємства.
 - Формулювання політики і стратегії безпеки.
 - Принципи забезпечення безпеки.
 - Цілі забезпечення безпеки.
 - Завдання забезпечення безпеки.
 - Критерії і показники безпеки підприємства.
 - Створення оргструктури по управлінню системою безпеки підприємства.
- III. Заходи щодо реалізації заходів безпеки.
- Формування підсистем загальної системи безпеки підприємства.
 - Визначення суб'єктів безпеки підприємства і їх ролі.
 - Розрахунок засобів і визначення методів забезпечення безпеки.
 - Контроль і оцінка процесу реалізації концепції.

Слід зазначити, що конкретні завдання та професійні ситуації і проблеми – це реальний стан щодо поставленої мети. Як правило, рішення спрямоване на зміну реальної ситуації для наближення її до мети. Специфіка навчально-пізнавальної самостійної діяльності полягає в тому, що студенту надається можливість самостійного визначення шляхів розв'язання реальних професійних проблем і ситуацій та шляхів власної освітньої траєкторії, де майбутній фахівець виступає як суб'єкт реальної професійної діяльності.

Висновки. Отже, аналізуючи вище вказане ми дійшли висновку, що формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є ефективним при реалізації наступного комплексу педагогічних умов:

- використання при вивченні фундаментальних дисциплін методів, що сприяють формуванню ключових компетенцій;
- готовність майбутніх фахівців до прийняття самостійних управлінських рішень в складних професійних ситуаціях;
- виконання реальних професійних завдань;
- виховання у майбутнього фахівця особистісної відповідальності за результати діяльності.

Формування ключових організаційно-управлінських компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі вивчення фундаментальних дисциплін є ефективним за умови організації самостійної професійної діяльності щодо прийняття оптимальних управлінських рішень у розв'язанні конкретних завдань, адекватних реальній діяльності.

Використана література:

1. Абдульханова-Славская К. А. Типология активной личности / К. А. Абдульханова-Славская // Психологический журнал. – 1985. – № 5. – С. 3-18.
2. Беликов В. А. Философия образования личности: Деятельностный аспект: олекційно / В. А. Беликов. – М. : ВЛАДОС, 2004. – 357 с.
3. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройм. – Мн. : Интерпресссервис, Эконерспектива, 2003. – 352 с.
4. Ветров Ю. М. Проблема моделирования педагогических систем / Ю. Ветров, М. Мельникова // Высшее образование в России. – 2005. – № 5. – С. 59-62.

References:

1. *Abdulkhanova-Slavskaya K. A. Tipologiya aktivnoy lichnosti / K. A. Abdulkhanova-Slavskaya // Psikhologicheskiy zhurnal. – 1985. – № 5. – S. 3-18.*
2. *Belikov V. A. Filosofiya obrazovaniya lichnosti: Deyatel'nostnyy aspekt: monografiya / V. A. Belikov. – M. : VLADOS, 2004. – 357 s.*
3. *Belyatskiy N. P. Upravlenie personalom: ucheb. Posobie / N. P. Belyatskiy, S. Ye. Velesko, P. Roym. – Mn. : Interpressservis, Ekonerspektiva, 2003. – 352 s.*
4. *Vetrov Yu. M. Problema modelirovaniya pedagogicheskikh sistem / Yu. Vetrov, M. Melnikova // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2005. – № 5. – S. 59-62.*

ЯЦИК М. Р. Педагогические условия формирования ключевых организационно управленческих компетенций будущих магистров менеджмента экономической безопасности.

Формирование ключевых организационно-управленческих компетенций будущих магистров менеджмента экономической безопасности в процессе изучения фундаментальных дисциплин является эффективным при условии организации самостоятельной профессиональной деятельности по принятию оптимальных управленческих решений в решении конкретных задач, адекватных реальной деятельности.

Ключевые слова: педагогические условия, технический менеджмент, компетентность, ключевые компетенции, экономическая безопасность, управленческие решения, самостоятельная профессиональная деятельность.

YACIK MAR'YANA. Pedagogical terms of forming of key organizationally administrative jurisdictions of future master's degrees of management of economic security.

Forming of key organizational and managerial competencies of future masters in management of economic security in the study of fundamental disciplines is effective for the condition of independent professional activities to make better management decisions in solving specific problems, adequate to real activity.

Key words: pedagogical conditions, degree, management, competence, key competencies, economic security, management decisions, independent professional activities.