

можливість фахівцю швидше адаптуватися до виконання завдань на робочому місці.

Досвід роботи викладачів показує, що аналогічні позааудиторні навчально-виховні заходи сприяють професійному, інтелектуальному і культурному розвитку молодого спеціаліста.

При підготовці до конкурсів та інших позааудиторних заходів студенти усвідомлюють, що сучасному бухгалтеру необхідні широкі знання, ерудиція, творчий підхід. Їм варто знати підвалини не лише загальнотеоретичних дисциплін, економічного аналізу, планування, фінансування та кредитування, контролю і ревізії, але й загальноекономічних та фахових дисциплін — політичної економії, статистики, фінансів, бухгалтерського, фінансового обліку тощо.

Таким чином, зміни, які відбуваються в суспільстві, сьогодні потребують від молодих фахівців не тільки глибоких знань, наукового підходу до виконання посадових обов'язків, але й неабияких творчих здібностей. Перед викладачем стоїть завдання – забезпечити студентів ґрунтовною базою знань, умінь і навиків з дисципліни, надихнути їх на роботу в постійному творчому пошуку, на самовдосконалення.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Гнатенко Н. Роль та місце інноваційних технологій в підготовці спеціалістів бухгалтерської професії. – Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 18-19 квітня 2013 р., м. Кам'янець-Подільський.

2. Чижевська Л.В. Методика викладання облікових дисциплін / Л.В. Чижевська. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 504 с.

УДК 657

**О.М. Чабанюк**, канд. екон. наук, доц. (*ЛТЕУ, Львів*)

### **КОМПЕТЕНТНІСТНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ**

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

На сьогодні загальноприйнятим є поділ компетентностей на дві групи: предметно-спеціальні (фахові) компетентності (subject specific competences) та загальні компетентності (generic competences, transferable skills). Згідно з визначенням перші залежать від предметної області, саме вони визначають профіль освітньої програми та кваліфікацію випускника, саме вони роблять кожну освітню програму індивідуальною. Але існують й інші, не менш важливі, компетентності, якими студент оволодіває в процесі виконання даної освітньої програми, але вони носять універсальний, не прив'язаний до предметної області характер. Це, наприклад, здатність до навчання, креативність, володіння іноземними мовами, базовими інформаційними технологіями тощо. Загальні компетентності збалансовуються із спеціальними компетентностями при розробленні освітніх програм підготовки фахівців.

Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти виокремлюють такі компетенції.

- Інтегральна компетентність – узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності.

- Загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку.

- Спеціальні (фахові, предметні) компетентності – компетентності, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю.

Інтегральна компетентність. За основу використовується опис відповідного кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій (НРК):

Молодший бакалавр (рівень 5): Здатність розв'язувати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування положень і методів відповідної науки і характеризується певною невизначеністю умов.

Бакалавр (рівень 6): Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов

Магістр (рівень 7): Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі

навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Доктор філософії (рівень 8): Здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної, у тому числі дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики

Загальні компетентності. Перелік загальних компетентностей корелюється з описом відповідного кваліфікаційного рівня НРК. Перелік загальних компетентностей має містити 5-15 компетентностей з врахуванням рівня освіти. Рекомендованим є вибір загальних компетентностей з переліку проекту TUNING, зокрема,

1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.
2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
3. Здатність планувати та управляти часом.
4. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
5. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.
6. Здатність спілкуватися іноземною мовою.
7. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
8. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
10. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.
11. Здатність бути критичним і самокритичним.
12. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.
13. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
14. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
15. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
16. Здатність працювати в команді.
17. Навички міжособистісної взаємодії та ін.

Названий перелік є відкритим і може доповнюватись НМК при розробці Стандартів іншими компетентностями, наприклад, навички рухової активності.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності. Перелік рекомендованих спеціальних (фахових, предметних) компетентностей корелює з описом відповідного кваліфікаційного рівня НРК.

Орієнтовна кількість спеціальних компетентностей, як правило, не перевищує 10-20 компетентностей з урахуванням рівня освіти.

Рекомендованим є вибір спеціальних (фахових, предметних) компетентностей з переліків проекту TUNING (які, проте, не є вичерпними). Для спеціальностей, у межах яких здійснюється підготовка фахівців за регульованими професіями, за спеціалізаціями відповідно до професійних стандартів, затверджених у встановленому порядку, можливим є наведення окремих переліків компетентностей для спеціалізацій.

Отже, компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти виокремлюють: інтегральні компетентності, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Бачинський В. І., Полянська О. А., Чабанюк О. М. Вступ до спеціальності : навчальний посібник. – Львів : Алерта, 2017. – 329 с.

2. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від «01» червня 2017 № 600 [Електронний ресурс] <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/proekty%20standartiv%20vishcha%20osvita/1648.pdf>

УДК 658.52

**Н.С. Чопко**, канд. екон. наук, доц. (ЛНУ ім. І.Франка, Львів)

**Ю.С. Мудра**, здоб. вищ. осв. ОС «магістр» (ЛНУ ім. І.Франка, Львів)

### **НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Сучасні трансформаційні процеси характеризуються високим рівнем мінливості й неоднозначності, що ускладнює розвиток підприємництва та вимагає формування нових компетенцій, які б відповідали вимогам сталого розвитку й були ціннісно орієнтованими. При цьому постає питання їх пошуку і втілення в управлінні підприємством через формування організаційної культури.

Організаційна (корпоративна) культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил її