

Таким образом, предложенная методика оценки качества товарного предложения по агрегированным товарным группам в итоге позволила получить следующие результаты:

Товары культурно-бытового назначения — 0,78.

Товары хозяйственного обихода — 0,71.

Предметы одежды и обуви — 0,75.

Предметы санитарии и гигиены — 0,60.

Продукты питания — 0,49.

Алкогольные напитки — 0,60.

По оценкам потребителей, более высокий коэффициент качества характерен для предложения товаров культурно-бытового назначения. Коэффициент  $K_k = 0,78$ . Предметы одежды и обуви — 0,75; далее идут товары хозяйственного обихода. Характерно, что из шести товарных комплексов потребители ниже всех оценили качество товарного предложения продуктов питания — 0,49. Это можно считать закономерным, чем исключением. Потребитель ежедневно покупает продукты питания, в большей мере знаком с торговыми марками и брэндами, предъявляет более высокие требования к качеству самих товаров, так как их потребление связано со здоровьем каждого человека. Такая закономерность определяется желанием потребителя иметь больший выбор тех товаров, с которыми он имеет контакт ежедневно. При этом необходимо различать качество товаров и качество товарного предложения. В данном случае под качеством товарного предложения следует понимать его соответствие потребительским предпочтениям и требованиям, которые выражены, в частности, в десяти параметрических характеристиках табл. 1 – 7. Безусловно, эта параметрическая последовательность качества товарного предложения может быть расширена, индивидуализирована применительно к каждому товарному комплексу и даже товарной группе. В принципе, можно говорить и о качестве товарного предложения одного модельного ряда, но чем индивидуальнее и глубже цель оценки, тем острее возникают проблемы соотношения затрат и результатов таких исследований. В данной методике приведены универсальные параметрические характеристики, которые одинаково успешно могут быть применены ко всем товарным комплексам.

В результате изложения сути предлагаемой и опробованной на практике методики оценки качества товарного предложения можно резюмировать следующее:

1. Качество товарного предложения — это комплексный критерий соответствия параметрических характеристик имеющейся количественно-качественной его структуры, представленной на рынке товарной номенклатуры, потребительским предпочтениям и требованиям. Этот параметр может быть оценен на основе потребительских или экспертных оценок, а также на основе совмещения мнений потребителей и экспертов.

2. Научная новизна предложенной методики заключается в практической реализации приоритета потребительских оценок товарного предложения на рынке, разработке универсальных параметрических характеристик, одинаково применимых для всех товарных комплексов, обосновании экономико-математической модели оценки и полученных в результате практических результатов по Черкасской области Украины. Потребительские приоритеты и оценки применительно к товарному предложению реализованы в научных исследованиях впервые. Также впервые реализован и принцип универсализации параметров оценки качества товарного предложения по всем товарным комплексам, которые не исключают индивидуальных критериев и показателей. Впервые применен к решению данной задачи адаптированный вариант показателя колеблемости фактического ранга параметрической характеристики относительно требуемого (эталонного, стандартного).

3. Практическая значимость авторской методики заключается в реальной возможности оценки соответствия реального или имеющегося на рынке товарного предложения тем критериям их приоритетности, которые выдвигаются потребителями. Товаропроизводители и продавцы-посредники, применяя эту методику, имеют возможность на основе полученных оценок рыночного ассортимента товаров соответствующим

образом корректировать производственные программы, ассортиментные линейки, потребительские свойства отдельных товаров и в целом рыночную концепцию с целью приведения их в соответствие с требованиями потребителей.

**Литература:** 1. Хоускинс Барри. Создай идею и работай. – СПб.: Нева; М.: ОПМА-ПРЕСС Инвест, 2003. – 384 с. 2. Рычкова Н. В. Особенности маркетинговых инноваций: Учебн. пособие. – М.: КНОРУС, 2005. – 240 с. 3. Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ. – М.: ООО "Изд. "АСТ", 2004. – 782 с. 4. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. – М.: ООО "Изд. "АСТ", 2004. – 672 с. 5. Котлер Филипп. Основы маркетинга / Филипп Котлер, Гари Армстронг; [Пер. с англ. – 9-е изд. – М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. – 1200 с.

Стаття надійшла до редакції  
29.11.2007 р.

УДК 331.108.2

**Височина О. В.**

## МЕХАНІЗМ ОНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ШЛЯХОМ РОТАЦІЇ

*The question of renovation of enterprises', establishments' and organizations' personnel potential with the help of rotation is considered in the article.*

У даній статті розглядається питання оновлення кадрового потенціалу підприємств, установ, організацій шляхом ротації кадрів. Поняття "ротація" до сьогоднішнього дня ще не закріплено в правових нормах, як у Кодексі законів про працю України [1], так і в Законі України "Про державну службу" [2], а знайшло відображення тільки в деяких спеціальних нормативних документах відповідних державних структур.

Сучасний стан розбудови правової держави та розвиток демократичного суспільства на порядок денний гостро ставлять питання ротації кадрів в Україні, тому що від ефективної роботи органів державної влади залежить проведення політичних, економічних, соціальних та інших реформ, які відбуваються в сучасний період у державі.

У статті автором пропонується внести доповнення до Закону України "Про державну службу" – норму, яка буде передбачати, що ротація – це особливий вид переведення державних службовців до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою державного службовця, а також у КЗпП України внести норму, яка б передбачала поняття "ротація" і порядок проведення ротації працівників (керівників підприємств, організацій, установ; керівників підрозділів тощо).

Раніше автором була запропонована норма, яка визначала, що ротація кадрів – це особливий вид переведення працівників на іншу роботу, що має проводитися тільки за його згодою як при переведенні в інший державний орган або підприємство, так і в іншу місцевість [3].

Темою ротації кадрів займалися багато науковців, у тому числі Т. К. Бритова та К. П. Уржинський, А. І. Ставцева і О. С. Хохрякова, А. Юшко та ін.

Т. К. Бритова та К. П. Уржинський указували, що в діючому трудовому законодавстві було передбачено різні юридичні форми оновлення й покращення складу робітників і службовців: вивільнення, просування, ротація, переведення та ін. [4, с. 189 – 191].

Але, на думку автора, така форма оновлення складу працівників, як ротація, до даного часу ще чітко не врегульована й тому вважається, що в трудовому законодавстві в 1990 році була передбачена форма оновлення складу працівників як ротація, помилково.

У зв'язку з запровадженням на підприємствах України нових форм і методів економічного розвитку для досягнення найвищих економічних результатів, автор вважає, що механізм проведення ротації може бути дієвим методом для оновлення кадрового потенціалу підприємства, а також надасть можливість певним категоріям працівників постійно підвищувати свій професійний рівень, який би відповідав вимогам сучасного виробництва. Поняття ротації кадрів має не тільки правове значення, а й економічне, тому що стосується як економічних пріоритетів державних служб, так і підприємств різних форм власності.

Започаткування такого методу оновлення кадрового потенціалу, як ротація, виникло з метою запобігання корупційним діям з боку осіб, які уповноважені на виконання функцій держави.

У ст. 1 Закону України "Про боротьбу з корупцією" [5, с. 266 – 267] вказано, що під корупцією розуміється діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та посадових осіб місцевого самоврядування, спрямована на протиправне використання наданих їм повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг та інших переваг.

В Указі Президента від 24 квітня 1998 року №367/98 була затверджена Концепція боротьби з корупцією на 1998 – 2005 роки [6, с. 620 – 621], згідно з якою корупція є одним з основних чинників, що створюють реальну загрозу національній безпеці та демократичному розвитку держави; вона негативно впливає на всі сторони суспільного життя: економіку, політику, управління, соціальну і правову сфери, громадську свідомість, міжнародні відносини. Для запобігання корупційним діям необхідно забезпечувати підбір і розстановку кадрів на засадах неупередженого конкурсного відбору, а також їх об'єктивну атестацію, періодичну ротацію та одночасне переведення.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2002 р. №144-р передбачено, що з метою підготовки фахівців широкого профілю і керівників державних органів, у тому числі вищої управлінської ланки, необхідно запровадити ротацію [7, с. 133 – 135].

Тільки у 2002 році Кабінет Міністрів України пропонує запровадити ротацію як засіб запобігання проявам корупції серед державних службовців, хоча до того часу ротація в органах державної служби відбувалася, а нормативним документом не була закріплена.

У ст. 2 Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про боротьбу з корупцією" [8] щодо суб'єктів корупційних діянь та інших правопорушень передбачені особи, уповноважені на виконання функцій держави: державні службовці, прем'єр-міністр України, перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри, міністри, народні депутати України, посадові особи місцевого самоврядування та ін.

Автор вважає, що доцільно провести аналіз такого правового явища, як ротація, на основі кадрового забезпечення державної служби, тому що більшість державних службовців стикається з таким видом переведень або переміщень на іншу роботу, а інші особи, уповноважені на виконання функцій держави, можуть призначатися та звільнятися з посад за рішенням вищих органів без проведення ротації, і тільки невелика кількість категорій працівників (керівників підприємств, організацій, установ; керівників підрозділів тощо) можуть також бути переведені шляхом ротації кадрів.

Затверджена Кабінетом Міністрів України Концепція ротації кадрів на окремих посадах державних службовців [7, с. 133 – 135] передбачає, що ротація – періодичне переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі.

Ротація кадрів повинна стати невід'ємною складовою системи роботи з кадрами у сфері державних службовців, особливо на посадах, які за характером виконуваної роботи й наданих повноважень пов'язані з підвищеним ризиком корупції.

З метою запобігання проявам даного негативного явища був запроваджений механізм оновлення кадрів державних службовців у вигляді ротації, але чітких нормативно-правових норм із даного приводу законодавцями прийнято не було, і тому автор вважає, що необхідно продовжити процес законотворення і відобразити даний механізм у нормативних джерелах.

Для ретельного аналізу поняття ротації автор звернувся до нормативно-правових документів певних державних служб, щоб з'ясувати, що таке ротація на даний час, і запропонувати обґрунтований погляд щодо даного явища.

Наприклад, відповідно до ст. 16 Закону України "Про аудиторську діяльність" [9] ротація аудиторів здійснюється на підставі визначення особистого рейтингу членів Аудиторської палати України (АПУ) шляхом таємного анкетування аудиторів України. Відповідно до Положення про ротацію членів Аудиторської палати України [10] ротація проводиться щорічно в період з 1 по 31 жовтня. Ротація – це призначення нових членів АПУ взамін членів АПУ, що вибули, на підставі визначення їх особистого рейтингу. За підсумками анкетування підлягають ротації члени Аудиторської палати України, які набрали більше ніж 50 відсотків голосів аудиторів, що взяли участь в анкетуванні. Якщо за результатами анкетування 50 відсотків голосів за припинення повноважень набрали менше, ніж три члени АПУ, ротації підлягають три члени палати, які набрали найбільшу кількість голосів за припинення повноважень членів АПУ.

У ст. 1 Закону України "Про дипломатичну службу" [11] відмічено, що ротація – планове заміщення працівників дипломатичної служби в закордонних дипломатичних установах України в порядку, визначеному Міністерством закордонних справ України. А у ст. 20 Закону передбачений порядок проведення ротації.

Якщо звернутися до Постанови Верховної Ради України від 10.01.2002 р. №2966-11 [12], то в ній передбачена процедура ротації членів Національної ради України з питань телебачення й радіомовлення з частини її складу, призначеної Верховною Радою України, а також вказано, що ротація членів Національної ради України з питань телебачення й радіомовлення означає припинення їхніх повноважень відповідно до ст. 8, 10 Закону України "Про Національну раду України з питань телебачення й радіомовлення" [13].

У наказі Головного управління державної служби України від 13.10.2005 р. №244 [14] затверджені методичні рекомендації для державних органів та органів місцевого самоврядування з питань протидії корупції, в яких у п. 4.6 передбачено, що ротація кадрів державних службовців повинна здійснюватися відповідно до законодавства шляхом переміщення по службі в одному державному органі, переведення до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою працівника.

Із вищенаведених нормативних документів автор робить висновки, що ротація для дипломатичної служби є плановим заміщенням працівників, ротація для членів Аудиторської палати України передбачає призначення нових членів АПУ взамін членів АПУ, що вибули, а для членів Національної ради України з питань телебачення й радіомовлення ротація – це припинення їх повноважень. Із даного аналізу з'ясовується, що кожна ротація державних служб має різні види переведень на іншу роботу, і тому бажано закріпити в Законі "Про державну службу" норму, яка буде передбачати поняття ротації як особливого виду переведення державних службовців до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою працівника.

Не вважається переведенням до іншого державного органу і не потребує згоди державного службовця переміщення по службі в одному державному органі з виконанням своїх функціональних обов'язків, обумовлених трудовим договором (контрактом).

Правове положення державних службовців регулюється Законом України "Про державну службу" [2] щодо порядку встановлення, зміни та припинення трудових відносин державної

служби. У ст. 24 передбачено, що прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, проводяться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються.

Якщо аналізувати дану статтю, то механізм проведення ротації, мабуть, можна віднести до вирішення інших питань, пов'язаних із службою, тому що інших норм регулювання питання ротації в даному Законі не має, але, на думку автора, повинні бути. У ст. 24 Закону [2] вказано, що проходження служби проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, але бажано з'ясувати, як же буде проводитися ротація в державних службовців, які займають різні категорії та ранги. Чи буде порядок проведення ротації відбуватися для всіх категорій і рангів державних службовців однаковий? На даний час немає правової норми, яка б чітко регулювала дане питання.

У ст. 15 Закону "Про державну службу" [2] вказано, що прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорій здійснюється на конкурсній основі. У ст. 25 передбачена класифікація посад, яка складається з семи категорій, а у ст. 26 визначені ранги відповідно до категорій (їх п'ятнадцять). Тому автор вважає, що якщо в Законі вказаний порядок прийняття на державну службу для різних категорій не однаковий, то, мабуть, і порядок проведення ротації може бути різний. Тому бажано в Закон України "Про державну службу" внести чіткий порядок проведення ротації державних службовців для різних категорій.

На жаль, запропонований законопроект "Про державну службу" не містить механізму проведення ротації.

Ще в березні 2002 року Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням [7, с. 133 – 135] запропонував доповнити ст. 24 Закону України "Про державну службу" положенням щодо проведення ротації кадрів державних службовців, але даних доповнень до сьогодні часу ще не внесено.

Для з'ясування питання, чи є ротація переведенням на іншу роботу, автор звернувся до п. 31 Постанови Верховного Суду від 6.11.92 р. №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" [15, с. 353 – 354], в якому вказано, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Не вважається переведенням на іншу роботу й не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі чи агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації або посади, обумовленої трудовим договором, але воно повинно бути мотивованим, як відмічено.

У ст. 32 КЗП України [1] передбачено, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією допускається тільки за згодою працівника.

А. І. Ставцева і О. С. Хохрякова вважали, що при укладанні трудового договору має бути обумовлена робота в конкретному структурному підрозділі, тому направлення в інший підрозділ, хоча і в межах тієї ж посади, потребує згоди працівника [16, с. 71].

Аналізуючи процес проведення ротації серед державних службовців, з'ясувалося, що програма кадрового забезпечення державної служби дозволяє комплектувати органи виконавчої влади висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави в умовах радикальних соціально-економічних та політичних перетворень в Україні. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних органів та їх апарату у фахівцях. В основу кадрового забезпечення покладені принципи демократичного підбору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю. Реформування державного апарату, оновлення й удосконалення його складу має проводитися паралельно з полі-

тичними та економічними реформами і є обов'язковою умовою їх здійснення.

Аналізуючи поняття "ротація", автор з'ясував, що переведення і переміщення можуть здійснюватися як в інтересах підприємства, установи, організації, так і в інтересах працівника, тому ротація здійснюється в інтересах держави, і вона повинна стати невід'ємною складовою системи роботи з кадрами у сфері як державної служби, так і на підприємствах, в установах, організаціях та ефективним засобом формування дієвого кадрового резерву.

Ротація може бути як постійною, так і тимчасовою, або періодичною.

Періодична ротація кадрів сприяє запобіганню проявам корупції серед державних службовців, особливо на посадах, які за характером виконуваної роботи і наданих повноважень пов'язані з підвищеним ризиком корупції [7, с. 133 – 135].

Крім того, ротація сприяє створенню підготовленого кадрового резерву для заміщення посад державних службовців; забезпеченню плановірності службової кар'єри для перспективної молоді, формуванню нового типу управлінців; забезпеченню результативної та стабільної діяльності органів виконавчої влади, зниженню рівня плинності кадрів. Адже в разі зміни посади чи місця роботи державні службовці повинні пристосовуватися до нового колективу, вивчити специфіку нової роботи. Це вимагає додаткових психологічних зусиль з боку службовців: вміння спілкуватися з іншими людьми, ознайомлення з новими методами роботи, постійне вдосконалення своїх професійних та моральних якостей.

Якщо в практиці державної служби можуть відбуватися випадки, коли ротація проводиться у вигляді переведень без отримання згоди державних службовців, то виникає запитання, чи буде дана праця "примусова" або "необхідна".

Для з'ясування цього науковцями виділено декілька ознак:

у необхідній праці є об'єктивні обставини, а в примусовій – особа або орган, в компетенцію якого входить організація праці в найширшому розумінні (в тому числі служба);

у необхідній праці немає санкцій, а в примусовій є механізм примусу;

у необхідній праці людина одержує користь, а в примусовій – беруться до уваги інтереси держави, суспільства, підприємства, роботодавця тощо [18, с. 36 – 37].

Із вищевикладеного варто зазначити, що порядок проведення ротації серед державних службовців більше збігається з ознаками примусової праці, а отже, згоди на переведення для окремих категорій працівників отримувати не потрібно, тому що було зазначено, що ротація здійснюється в інтересах держави.

На думку А. Юшко, переведення працівників у порядку ротації без отримання на це згоди теж є винятком і не повинно розцінюватися як примусова праця [18, с. 76 – 77].

Аналізуючи процес проведення ротації серед державних службовців, було з'ясовано, що ще виникають певні випадки корупційних дій як державних службовців, так і керівників певних державних підрозділів чи підприємств, тому в Указі Президента України №742/2006 від 11.09.2006 року була схвалена Концепція подолання корупції в Україні "На шляху до доброчесності" [19, с. 9 – 10], у якій відмічено, що корупція становить значну загрозу демократії, реалізації принципу верховенства права, соціальному прогресу, національній безпеці, становленню громадянського суспільства.

Головним напрямком розв'язання проблеми доброчесності в органах виконавчої влади є вдосконалення інституту державної служби, адміністративних процедур у цих органах та порядку здійснення державних закупівель. Саме в цих сферах спостерігаються тенденції до посилення корупційних ризиків, серед яких необхідно виділити такі, як: недосконалість законодавства про державну службу, зокрема, з питань підбору кадрів, належного матеріального стимулювання державних службовців, декларування й контролю за активами та видатками державних службовців, членів їх сімей і близьких родичів; неефективність

механізму атестації та невизначеність процедури ротації державних службовців на окремих посадах тощо.

Ротація кадрів сприяє оновленню кадрового потенціалу, створенню дієвого кадрового резерву для зайняття державних посад та посад керівного складу підприємств, організацій і установ, оперативному маневруванню кадровими ресурсами для набуття економічних показників у сферах як державного сектору, так і на виробництві, й тому повинна бути врегульована нормами чинного законодавства і не мати негативного впливу на економічний та психологічний стан переведених на нове місце роботи як державних службовців, так і інших працівників.

Підсумовуючи вищевикладене, автор вважає, що в чинному трудовому законодавстві і в нормах державної служби ще є неузгоджені питання застосування такого механізму оновлення кадрового потенціалу, як ротація, і тому бажано внести доповнення до Закону України "Про державну службу", які б чітко дали визначення ротації.

Ротація – це особливий вид переведення державних службовців до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою державного службовця.

Не вважається переведенням до іншого державного органу і не потребує згоди державного службовця переміщення по службі в одному державному органі з виконанням функціональних обов'язків, обумовлених трудовим договором (контрактом).

При переведенні на іншу постійну нижче оплачувану службу та при переміщенні передбачені гарантії, які визначені у ст. 114 КЗпП, а при переведенні в інший державний орган в іншій місцевості державний службовець повинен отримати гарантії і компенсації при переїзді, які визначені у ст. 120 КЗпП.

У КЗпП також автор пропонує внести норму, яка б передбачала поняття "ротація" і порядок проведення ротації працівників (керівників підприємств, організацій, установ; керівників підрозділів тощо).

**Література:** 1. Кодекс законів про працю України // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 2. Закон України "Про державну службу" // ВВР. – 1993. – №52. – С. 490. 3. Височина О. В. Правове регулювання ротації кадрів. Тези до Інтернет-конференції "Наука в інформаційному просторі" // <http://www.confcotact.com>. 4. Актуальні проблеми формування правового государства // Тезиси докладів та научних повідомлень республіканської наукової конференції, 24 – 26 жовтня 1990 г. – Харків: Юридический інститут, 1990. – С. 189 – 190. 5. Закон України "Про боротьбу з корупцією" // ВВР. – 1995. – №34. – С. 267. 6. Указ Президента України // Офіційний вісник України. – 1998. – №17. 7. Розпорядження КМУ // Офіційний вісник України. – 2002. – №12. 8. Закон України Про внесення змін до Закону України "Про боротьбу з корупцією" щодо суб'єктів корупційних діянь та інших правопорушень // CD-вид. "Інфодиск", 2006. 9. Закон України "Про аудиторську діяльність" // ВВР. – 1993. – №23. – С. 243. 10. Положення про ротацію членів аудиторської палати України // CD-вид. "Інфодиск", 2006. 11. Закон України "Про дипломатичну службу" // ВВР. – 2002. – №5. – С. 29. 12. Постанова ВРУ // CD-вид. "Інфодиск", 2006. 13. Закон України "Про Національну раду України з питань телебачення й радіомовлення" // ВВР. – 1997. – №48. – С. 296. 14. Наказ Головного управління державної служби України // CD-вид. "Інфодиск", 2006. 15. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1993. – №6. 16. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М.: Б. и., 1983. – С. 71. 17. Право України. – 1997. – №10. 18. Право України. – 1999. – №7. – С. 76. 19. Указ Президента України // Офіційний вісник України. – 2006. – №37.

Стаття надійшла до редакції  
23.11.2007 р.

УДК 378.147:339.9

Демин С. С.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА АНАЛИЗА КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН ПО ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕ- ЯТЕЛЬНОСТИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

*The educational problems of the students in modern conditions at the higher educational institutions, whose specialization is international economic relations and foreign trade activities, are considered in this article. The different methods of active education are researched. The method of concrete situations as the most effective one for increasing professional competence of the students-economists is analyzed in details.*

Начавшийся в 2004 году в Украине педагогический эксперимент по введению кредитно-модульной системы обучения в высших учебных заведениях страны [1] предопределил разработку Министерством образования и науки Украины Программы действий по реализации положений Болонской декларации [2]. В числе своих главных задач программа ставит целью также внедрение в процесс обучения новейших педагогических технологий, к которым можно отнести и методы интерактивного обучения, усиление роли самостоятельной работы студентов в учебном процессе и, как следствие, повышение профессиональной компетентности выпускников в соответствии с требованиями современного рынка труда (В определении термина профессиональная компетентность существует достаточно разногласий. Автором статьи принято определение А. К. Макаровой [3]: "Специальная (профессиональная) компетентность — владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие"). Проблема формирования в процессе обучения профессиональной компетентности будущих специалистов, по сути, становится главной задачей всего периода обучения в вузе. Одним из путей развития профессиональной компетентности является организация активных форм обучения в процессе преподавания специальных экономических дисциплин, направленных на развитие группы умений и навыков, входящих в профессиональную компетентность экономиста-международника.

Стремительное изменение состояния международных экономических отношений в наши дни приводит к быстрому устареванию знаний, получаемых студентами в высшей школе. Это вызывает необходимость использовать при обучении такие операционные средства, которые позволят им самостоятельно, и при этом высокоэффективно, преобразовывать, развивать и дополнять свои знания, умения и навыки, обеспечивающие успешную работу будущего специалиста в конкурентной среде. Для решения этой задачи студенту-экономисту следует вырабатывать совершенно необходимый, особый стиль мышления, это так называемое "экономическое мышление", проявлением которого можно считать умение правильно оценить тенденции и перспективы, реально складывающуюся ситуацию на предприятии и в отрасли, принимать эффективные решения, предвидеть последствия.

© Демин С. С., 2008