

6. Управление таможенным делом : [учебное пособие] / [В.В. Макрусев, В.А. Черных, В.Т. Тимофеев и др.] ; под общ. ред. В.В. Макрусева, В.А. Черных. – СПб. : Троицкий мост, 2012. – 448 с.
7. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : [навчальний посібник] / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – 2-ге вид. доп. і перероб. – Львів : Інтелект-Захід, 2003. – 352 с.
8. Реформування митної політики України в умовах європейської інтеграції / [О.Є. Кузьмін, А.В. Тодошук, О.Г. Мельник] // Актуальні проблеми економіки. – 2016. – № 11 (185). – С. 53–60.
9. Макаренко А.В. Митна реформа: пошук оптимальної концепції / А.В. Макаренко // LEX PORTUS. – 2017. – № 2 (4). – С. 21–36.

Аннотация. В статье обоснована актуальность учета факторов, возникающих на разных уровнях формирования системы таможенного обслуживания субъектов внешнеэкономической деятельности в условиях европейской интеграции. Идентифицировано и охарактеризовано влияние ключевых факторов на таможенное обслуживание предприятий по полиуровневому подходу.

Ключевые слова: факторы, таможенное обслуживание, таможенные органы, таможенные посредники, некоммерческие организации, субъекты внешнеэкономической деятельности.

Summary. The article substantiates the actuality of taking into account the factors that arise at different levels during the development of the system of customs servicing of subjects of foreign economic activity in terms of European integration. The influence of key factors on the customs servicing of enterprises by the multi-level approach has been identified and characterized.

Key words: factors, customs servicing, customs bodies, customs intermediaries, non-profit organizations, subjects of foreign economic activity.

УДК 355.23:37.035.7

Бучинська Т. В.

*викладач кафедри міжнародних економічних відносин
Тернопільського національного економічного університету*

Buchynska T. V.

*Lecturer of International Economic Relations Department,
Ternopil National Economic University*

УНІВЕРСАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА

UNIVERSAL HUMAN COMPETENCIES IN THE CONDITIONS OF INCLUSIVE DEVELOPMENT OF THE WORLD ECONOMY

Анотація. У статті висвітлено актуальну проблему формування універсальних компетентностей людини в умовах інклюзивного розвитку світового господарства. Автором запропоновано визначення універсальних компетентностей як структурованого комплексу якостей особистості, що забезпечують ефективне вирішення проблем у різних сферах життя, пов'язаних з власним соціальним статусом і добробутом, а також є запорукою успіху її професійної діяльності. Визначено основні складові універсальних компетентностей людини, що містять аналітичні, комунікативні, прогностичні та інші розумові процеси, вимагають значного інтелектуального розвитку, дають змогу найбільш ефективно здійснювати діяльність і забезпечують процес професійного розвитку та саморозвитку особистості.

Ключові слова: компетентність, професійна компетентність, ділові якості, м'які навички, функціональна грамотність, універсальні компетентності.

Вступ та постановка проблеми. Глобальні зміни в умовах інклюзивного розвитку світового господарства, зокрема у сфері зайнятості, які знаходять свої відображення в аналітичних висновках провідних HR-агенцій усього світу, свідчать про ймовірне зникнення близько 66% традиційних професій упродовж найближчих років. Велику кількість людей, які сьогодні працюють, замінять технології, машини, які упродовж останнього часу набувають стрімкого поширення. Це означає, що для успішної

діяльності лише вузькопрофесійних характеристик стає недостатньо. Сучасна економіка ставить абсолютно нові вимоги власне не до виконання поставлених цілей, а до того, як виконуються завдання, як вирішуються проблеми, як швидко орієнтується та адаптується людина до мінливих умов сьогодення. Вона повинна володіти цілим спектром особистих, психофізіологічних, морально-естетичних, емоційних, вольових якостей, необхідних для успішного розвитку власного потенціалу, усвідомлювати розуміння

вектору спрямування власної пізнавальної діяльності, ефективної співпраці й комунікації, формувати критичне, системне творче мислення, міждисциплінарність та вміння прогнозувати наслідки своїх дій. Людина повинна бути універсально компетентною для досягнення успіху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню зазначеної проблеми присвячено низку наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме Р. Бояциса, Д. Макконела, Е. Лейфа, А. Маркової, В. Сластьоніна, І. Зимньої, А. Кібанова, О. Грішнєвої, Л. Балабанової та інших вчених.

Незважаючи на багатогранність наукових досліджень, присвячених проблематиці професійної компетентності, поза увагою залишаються процеси формування універсальних (особистих) якостей. Нині існує суперечність між теоретичним обґрунтуванням професійної компетентності та реальними запитами сьогодення, що ставить універсальні компетентності людини на перше місце. Тому усвідомлення абсолютно нових вимог до людини породжує необхідність дослідження універсальних компетентностей та переосмислення вузькоспеціальних професійних навичок на користь м'яких, міжпрофесійних, що дають змогу швидко адаптуватись до нових умов, змінювати сферу зайнятості та вирішувати нестандартні питання.

Метою роботи є з'ясування сутності феномена універсальних компетентностей людини, дослідження складових та включення їх у загальну компетентність.

Результати дослідження. Поняття формування компетентності в економічній науці з'явилося відносно недавно, хоча використовується вже декілька десятків років, а саме з праць Р. Бояциса, який запропонував визначення саме поняття «компетентність». Автор розглядав компетентність як «здатність людини вести себе у такий спосіб, який задовольняє вимоги роботи в певному організаційному просторі, що, в свою чергу, є причиною досягнення бажаних результатів» [1].

Після цього з'явилося багато визначень компетентності, які конкретизували термінологію у вищезгаданій сфері. Найчастіше компетентність розглядають як властивість, що притаманна людині, яка має знання і досвід, авторитет у якійсь галузі, добре поінформована, здатна ефективно та якісно розв'язувати професійні завдання. Отже, компетентність, як і будь-яка інша якість особистості, завжди формується і виявляється тільки у процесі відповідної діяльності, а також за умов глибокої особистісної зацікавленості людини у цьому виді діяльності.

Завизначенням психолога Дж. Равена, компетентність – це специфічна здібність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії у конкретній предметній галузі, а також включає вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за власні дії. Бути компетентним – це означає мати набір специфічних компетентностей різного рівня (глибоко розумітися у предметі, самостійно ставити запитання, писати ділові папери, спостерігати, доводити власну правоту, вирішувати міжособистісні конфлікти тощо). Крім того, на думку Дж. Равена, існують і «вищі компетентності», які, незалежно від того, в якій конкретній галузі вони виявляються, передбачають наявність у людини високого рівня ініціативи, здатності організувати інших людей для досягнення поставлених цілей, готовності оцінювати та аналізувати соціальні наслідки власних дій тощо [5, с. 449–564].

О. Грішнєва стверджує, що «компетентність (професіоналізм) – це рівень загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дає змогу адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи

виконуваної роботи, які постійно змінюються». Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання [2].

Л. Семів вважає, що компетентність – це спроможність кваліфіковано виконувати діяльність, завдання або роботу. Це поняття містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів [6].

Досить актуальним сьогодні, на нашу думку, є визначення компетентності, надане І. Петровою. «Компетентність – це інтегрована поведінкова модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та мотивацію, необхідні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов'язків» [4].

Це визначення бере до уваги такі складові, як, зокрема, міжособистісне спілкування, робота в команді, зацікавленість у праці та самовдосконаленні, лояльність, емоційна привабливість, але саме вони в сучасних умовах та новій парадигмі світового господарства впливають на покращення результатів діяльності. Однак автор не виділяє їх як окремі універсальні компетентності. Загальну компетентність працівників підрозділяють на такі складові, визначаючи модель компетентності:

- професійна компетентність (теоретичні знання, практичне застосування), соціальна компетентність (здатність до ефективного взаємодії і конструктивного спілкування);
- методична компетентність (здатність самостійно розв'язувати проблеми, здатність організувати свою роботу);
- особистісна компетентність (реальна самооцінка, відповідальність, культура праці, здатність до соціальної та професійної адаптації, саморозвиток, самонавчання) [3].

Проте в загальну модель не включені універсальні компетентності, якими повинна володіти сучасна людина, а саме психофізіологічні особливості індивіда, інтелектуальні, особистісні, емоційно-вольові, організаційні, громадські, життєві якості, успішне поєднання яких забезпечує високу ефективність діяльності та швидку адаптивність до зміни середовища.

Універсальні компетентності людини – це складне особистісне утворення, яке має інтегративну природу, оскільки має багато складових. Крім спеціальних знань та умінь, вони включають аналітичні, комунікативні, прогностичні та інші розумові процеси, вимагають значного інтелектуального розвитку, дають змогу найбільш ефективно здійснювати діяльність і забезпечують процес професійного розвитку та саморозвитку особистості. Власне, універсальні компетентності є козирем сучасної людини в можливості бути конкурентоспроможною на ринку праці, а також є запорукою успіху її діяльності.

Слід також відзначити, що донедавна головним критерієм, на який компанія звертала увагу під час пошуку працівника, була наявність диплома з вузькопрофесійною компетентністю. Програміст мав створювати програми, журналіст – писати репортажі, а бухгалтер – вести облік. Усе інше вважалося позитивним, але необов'язковим. Сьогодні в умовах інклюзивного розвитку світового господарства картина кардинально змінилася. Роботодавцям потрібні різнопланові універсальні фахівці. Тому наявності суто професійної компетентності уже далеко не достатньо. Сучасні компанії розраховують на те, що кандидат матиме десятки різноманітних вмінь. Здатність до креативного мислення й управління часом, притаманність належних комунікаційних навичок, навичок командоутворення тощо. Тобто спостерігається тенденція, що сучасна економіка витісняє «вузькобічних фахів-

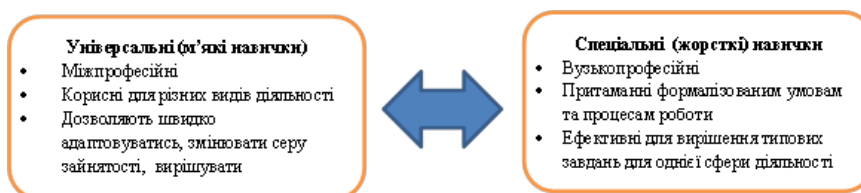


Рис. 1. Універсальні та спеціальні навички

ців» з жорсткими вузькопрофесійними навичками (hard skills) на користь економічного агента з універсальними компетентностями (м'якими навичками – soft skills) та гнучкими вміннями пристосування до екстремальних умов. Щоб бути професійно реалізованим, необхідно володіти універсальними компетентностями, що вважається універсальною нормою або функціональною грамотністю (functional literacy) [8].

ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю для того, аби «вписатися» в суспільство й не бути «соціальним інвалідом», не кажучи вже про професійну самореалізацію.

Нині не існує єдиного переліку універсальних компетентностей.

Так, провідні фахівці компанії “Microsoft” провели дослідження, де на вершині списку для ТОП-60 найбільш оплачуваних професій опинились ораторські та комунікативні здібності, володіння офісними програмами, створення презентацій, менеджмент проектів та високий рівень самоорганізації.

Спеціалістами Британської платформи інтернет-навчання “Skills You Need” виділено персональні навички (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями та навіть організація харчування, догляду за тілом, спортивних тренувань, ефективного сну), інтерперсональні (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), лідерські здібності, проведення презентацій, а також письменницьку майстерність і базові математичні знання [8].

Автори Р. Вуд і Т. Пейн наводять список найбільш поширених компетенцій фахівців сучасних організацій, до якого входять орієнтація на досягнення результату, розуміння бізнесу, орієнтація на клієнта, вирішення проблем, планування і організація, лідерство, вміння працювати в команді, комунікації і встановлення взаємовідносин, аналітичний підхід [7].

Питання необхідності формування універсальної компетентності людини піднімалося і на Світовому Економічному Форумі в Давосі, де було зазначено, що внаслідок стрімких змін та розвитку нових технологій змінилися і цінності людей. Найшвидшим змінам в умовах інклюзивного розвитку світового господарства піддається ринок праці. І сьогодні вимоги до людини на ринку праці зовсім інші. Роботодавці прогнозують, що найближчими роками основна увага приділятиметься власне універсальним компетентностям, а професійні відійдуть на другий план. Провідними особистостями в сфері бізнесу, політики, журналістики, підприємництва було зазначено, що людина повинна фокусуватися і розвивати універсальні (особистісні) навички, або soft skills. Всю технічну роботу можна виконати за допомогою технологій. Також на Форумі було визначено топ-10 умінь та навичок, які актуалізуються в умовах інклюзивного розвитку світового господарства і в яких будуть зацікавлені компанії найближчими роками.

Перше місце посідають прийняття рішень та вирішення складних проблем. У рейтингу Давосу переважають навички, які підвищують ефективність. Тому обидві ці навички високо цінуються в повсякденній роботі. Фокусуючись на них, компанії прагнуть зменшити стрес, підвищити продуктивність праці і, до речі, зменшити навантаження на співробітників, щоб вони могли зосередитися на тих завданнях, які справді важливі для досягнення цілей.

На другому місці – критичне мислення. Бути спроможним використовувати логіку і міркування, щоб виявити сильні і слабкі сторони різних рішень і підходів, – це навик, який буде в потребі.

Третє місце посідає креативність. З появою нових технологій творчі люди будуть користуватися попитом, щоб з'ясувати способи застосування нових технологій і створювати нові продукти.

Четверту позицію відведено управлінню талантами. Управління людьми тягне за собою можливість мотивувати людей, розвивати співробітників, а також визначати кращих людей для роботи.

На п'ятому місці – координація з іншими. Ця навичка передбачає здатність людини коригувати дії по відношенню до інших.

Шосту позицію посідає емоційне сприйняття. Більш важливо для співробітників в 2020 році буде мати вищий рівень емоційного інтелекту. Це здатність бути в курсі реакції інших співробітників і розуміти, чому вони реагують певним чином, а також вміти контролювати власні емоції.

На сьомому місці – орієнтація на послуги. Орієнтація на послуги визначається як навичка, за допомогою якої можна ефективно знайти способи, щоб допомогти іншим. Це комплекс навичок, які будуть користуватися попитом.

Восьме місце посідає ведення переговорів. До 2020 року навичка ведення переговорів буде користуватися особливо високим попитом в роботах, пов'язаних з комп'ютерами та математикою. Це можуть бути такі посади, як аналітик даних і розробник комп'ютерного забезпечення.

І останню позицію посідає когнітивна гнучкість. Когнітивна гнучкість – це здатність бути в змозі думати про декілька концепцій одночасно. Ця навичка стане більш важливою наступними роками [8].

На нашу думку, універсальні компетентності людини повинні включати організаційні (тайм-менеджмент, управління особистими фінансами, організація простору); технічні (медіаграмотність, письменницькі навички, веб-розробка, компютерна графіка, фото- та відеомонтаж); підприємницькі (навички продажів, інтелектуальна власність, інвестиційна грамотність, проведення переговорів, інвент-менеджмент); когнітивні та інформаційні (креативність, логіка, швидке читання, менеджмент знань та інформації); громадські (основи права, екологічна грамотність, громадська активність, основи міжнародних відносин); життєві (стресостійкість, емоційний інтелект, емпатія, спортивний розвиток, ефективний відпочинок); комунікативні (селф-брендінг, проведення презентацій, командоутворення, управління конфліктами, нетворкінг); мовні (володіння рід-



Рис. 2. Універсальні компетентності

ною та іноземними мовами) якості, правильне поєднання яких є запорукою успішної діяльності людини. Сучасна людина не повинна обмежуватися вузькофункціональним

виконанням поставлених цілей, а має застосовувати весь потенціал ділових, особистісних, психофізіологічних та життєвих якостей для досягнення успіху.

Висновки. Отже, в умовах сьогодення, коли світ стрімко змінюється, технології не стоять на місці, цінності людей стають дедалі іншими. Найшвидшим змінам в умовах інклюзивного розвитку господарства піддається ринок праці. Роботодавцям потрібні різнопланові універсальні фахівці. Тому наявності суто професійної компетентності уже далеко не достатньо. Сучасні компанії розраховують на те, що кандидат матиме десятки різноманітних вмінь, а саме здатність до креативного мислення й управління часом, притаманність належних комунікаційних здібностей, навичок командоутворення тощо. Власне, наявність добре сформованих універсальних компетентностей людини і є запорукою успішної діяльності в умовах інклюзивного розвитку світового господарства.

Список використаних джерел:

1. Баяцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Баяцис ; пер. с англ. – М. : ГИППО, 2008. – 352 с.
2. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
3. Ковальчук Г. Активізація навчання в економічній освіті : [навч. посіб.] / Г. Ковальчук. – 2-ге вид., доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 298 с.
4. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 23–28.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
6. Семів Л. Управління персоналом в умовах економіки знань : [моногр.] / Л. Семів. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с.
7. Wood R. Competency-Based Recruitment and Selection / R. Wood, T. Payne, ISBN: 978-0-471-97473-4 Paperbac. – 214 p., April 1998. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://aiesec.ua/soft-skills-2020>.
8. Soft-skills [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studway.com.ua/soft-skills>.

Анотация. В статье освещена актуальная проблема формирования универсальных компетентностей человека в условиях инклюзивного развития мирового хозяйства. Автором предложено определение универсальных компетентностей как структурированного комплекса качеств личности, которые обеспечивают эффективное решение проблем в разных сферах жизни, связанных с собственным социальным статусом и благополучием, а также являются залогом успеха ее профессиональной деятельности. Определены основные составляющие универсальных компетентностей человека, которые содержат аналитические, коммуникативные, прогностические и другие мыслительные процессы, требуют значительного интеллектуального развития, позволяют наиболее эффективно осуществлять деятельность и обеспечивают процесс профессионального развития и саморазвития личности.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность, деловые качества, мягкие навыки, функциональная грамотность, универсальные компетентности.

Summary. In the article the actual problem of formation of universal competencies of a person under the conditions of inclusive development of the world economy has been highlighted. The author proposes the definition of universal competencies as a structured complex of personal qualities that provide an effective solution to problems in various spheres of life associated with their own social status and well-being, as well as the key to the success of her professional activities. The basic components of the universal competencies of the person, which contain analytical, communicative, predictive and other mental processes, require significant intellectual development, allow carrying out the most effective activities and providing the process of professional development and self-development of the individual.

Key words: competence, professional competence, business qualities, soft skills, functional literacy, universal competencies.