

сопровождение программного обеспечения является отдельным проектом, состоящих из нескольких этапов, перечисленных выше, не имеет смысла оценивать уровень риска данного этапа в отдельности в данном контексте.

На основании приведенных выше рассуждений можно сделать вывод, что предельно важной и одновременно малоизученной сферой наличия риска в процессе разработки программного обеспечения следует рассматривать этап кодирования.

Для дальнейших исследований необходимо проанализировать разновидности существующих рисков и описать характер их влияния на успешность выполнения заданий.

Автор подразделяет такие проблемы, которые сильно влияют на результат кодирования: мотивация сотрудников (mot), соответствие ума и опыта с поставленными задачами (exp), форс-мажорные обстоятельства (интернет, электричество) (fm), взаимопонимание с заказчиком (und), изменение внешних модулей (exm), степень грамотности менеджмента (men), скорость и качество программного обеспечения и физических компьютерных устройств и сетей (com), слаженность работы сотрудников на одном проекте (int), синергия сотрудников (sin), количество и степень изменений от старта проекта (ch).

Так как данные зависимости довольно сложно смоделировать математически, автор планирует использовать методы имитационного моделирования. Исходными данными будут оценки перечисленных факторов, а также опорное время выполнения задания, рассчитанное при условии идеального сочетания всех влияющих обстоятельств. В результате осуществления процесса выполнения задания, получаем фактическое время выполнения задания при конкретном стечении обстоятельств:

$$\text{Real_time} = f(\text{Ideal_time}, \text{mot}, \text{exp}, \text{fm}, \text{und}, \text{exm}, \text{men}, \text{com}, \text{int}, \text{sin}, \text{ch})$$

Данные результаты при успешном построении модели с достаточным уровнем адекватности отражения действительности могут быть использованы разработчиками в производственном процессе для оценки сроков выполнения выставленных заказчиками заданий.

Литература

1. Gotterbarn D., Rogerson S. "Responsible Risk Analysis For Software Development: Creating The Software Development Impact Statement" // Communications of the Association for Information Systems (Volume 15) – 2005. – P. 730-750.
2. Ropponen J., Lyytinen N. and Kalle N. Components of Software Development Risk: How to Address them? A Project Manager Survey // Software Engineering, IEEE Transactions on. – 2000. - Volume 26. – P. 98-112.
3. Highsmith J. Agile Project Management // Publisher: Addison-Wesley Professional. - 2009. - 824p.
4. Watson R.T., Turban E., Mclean E., and Wetherbe J. Information Technology for Management, Improving Quality and Productivity // John Wiley & Sons Inc. – 1997. - 1031 p.
5. Schmidt R. (2005) Identifying Software Project Risks: An International Delphi Study // Journal of Management Information Systems. – 2001. - №4. – P. 5-34.
6. Floyd R.W. The Paradigms of Programming Communications of the ACM, 22(8):455—460, 1979. Русский перевод см. в кн.: Лекции лауреатов премии Тьюринга за первые двадцать лет (1966—1985), М.: МИР, 1993.
7. Иан Соммервилл. Инженерия программного обеспечения / Пер. с англ. — 6-е изд. — М.: Вильямс, 2002. — 624 с.
8. Роберт У. Себеста. Основные концепции языков программирования / Пер. с англ. — 5-е изд. — М.: Вильямс, 2001. — 672 с.
9. Канер Кем, Фолк Джек, Нгуен Енг Кек Тестирование программного обеспечения. Фундаментальные концепции менеджмента бизнес-приложений. — Киев: ДиаСофт, 2001. — 544 с.

*Павленко І.Г., к.е.н., доцент,
ТНУ імені В.І. Вернадського*

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЕФЕКТИВНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економічних реалій в Україні та світі можна констатувати, що забезпечення довгострокового успіху підприємства вже визначається не тільки наявністю та можливістю залучення матеріальних і фінансових ресурсів. Ера зростання компанії внаслідок розвитку матеріальних активів закінчується. В умовах відкритості ринків матеріальних ресурсів, розширення можливостей і подолання бар'єрів їх залучення суттєво зменшується їх значущість для забезпечення конкурентних переваг. У теперішні часи роль таких нематеріальних ресурсів як

особиста репутація і талант топ-менеджерів, особливості організаційних відносин, формування корпоративної культури набувають першочергового значення. Проте забезпечення підприємства такими ресурсами пов'язане з необхідністю, по-перше, визначення якісного складу відсутніх або недостатньо розвинутих нематеріальних активів, які забезпечують стратегічний успіх підприємства, по-друге, залучення та "інсталяції" їх у підсистеми організації (виробничу, організаційну, фінансову і т.п.), по-третє, збалансування складу, взаємозв'язку та кореляції впливів окремих елементів нематеріальних активів задля забезпечення успішного довгострокового розвитку компанії.

Управління є діяльністю, спрямованою на координацію роботи інших людей є складною системою. Проблема вдосконалення підготовки фахівців економічного профілю є настільки традиційною, настільки й актуальною. Її традиційність пов'язана із зусиллями вчених і практиків минулого і сьогодення удосконалювати процес професійної підготовки відповідно до розвитку науки і суспільства, а актуальність визначається принциповою неможливістю дати остаточне вирішення цієї проблеми.

Відправною точкою дослідження можна вважати роботи відомих вітчизняних та зарубіжних методистів та економістів, які зробили значний внесок у вирішення проблем вдосконалення професійної економічної освіти на всіх її рівнях і етапах.

Значну увагу компетентісному підходу в сучасній освіті приділяють науковці Н.Б. Бібік, О.І. Локшина, О.В. Овчарук, Л.І. Парашенко, О.І. Пометун, О.Я. Савченко, С.Є. Шишов та ін.

В енциклопедії професійної освіти професійна компетентність визначається, як професійно значимі якості, що дозволяють індивіду найбільш ефективно реалізувати себе в певних видах трудової діяльності, а також відповідати суспільно необхідному розподілу праці і ринковим механізмам стимулювання [1]. Зеєр Е., Шахманова О.Н., Шепель В.М. професійну компетентність – вважають однією із складових професіоналізму, в структурі якого визначають професійні потреби, професійні придатності, професійні задоволення, професійний успіх [2, с.251]. Вивчаючи питання компетентності Г.М. Курдюмов підкреслює, що компетентність це система знань умінь і навичок професійно значимих якостей особистості, що надають можливість індивіду виконувати професійні обов'язки [3, с.103-105]. На наш погляд професійна компетентність, повинна ґрунтуватися не тільки на здобуті знань і навичок профілю навчання, вона має охоплювати гуманістичні й етичні погляди молодих фахівців.

Ми погоджуємося з думкою В.В. Серікова відносно його концепції, щодо особистісно орієнтованої освіти яка передбачає проектування ситуацій в яких стало б можливим використання особистісних знань умінь і навичок людини, що сприятиме формуванню професійної компетентності [4, с.16-21]. За поглядами Н.В. Баловсяк, професійна компетентність це «найвищий рівень професійної майстерності-знань, умінь, розвитку здібностей, результатів і способів діяльності людини норм поведінки, внутрішніх мотивів, що надають людині можливості досягти високих результатів у певній професійній діяльності, компетентність являє собою здатність особистості виконувати професійну діяльність на найвищому рівні майстерності [5]. Як зазначає Т.Б. Поясок, професійна компетентність це здібність діяти на основі отриманих знань, це загальна готовність встановити зв'язок між знаннями і певною ситуацією сформулювати процедуру вирішення проблеми [6].

Компетентність розглядається також як базова характеристика особистості, бачення вирішення проблемних ситуацій, стійка її частина, за якою можна передбачити поведінку людини як в життєвих ситуаціях так і в професійних. Компетентність розглядається як потенціал в спеціальній галузі.

На нашу думку, професійну компетентність можна розглядати як комплекс теоретичних знань й практичних навичок, що може бути ускладнений в залежності від завдань, цілей і зовнішніх вимог ринку, це відповідність набуття практичного досвіду й синтезу знань, де наслідком може бути статус професіонала, що здатний на проектування будь якої діяльності з урахуванням майбутніх ризиків.

Отже, професійна компетентність це комплекс знань й навичок, що сприяє формуванню відчуття готовності до підприємницької діяльності, вільної поведінки особистості в рамках професійної діяльності.

Спираючись на фундаментальні положення та поняття «компетентності», «професійної компетентності» розроблені вченими, ми вважаємо за доцільне використовувати у дослідженні щодо професійної підготовки майбутніх економістів до підприємницької діяльності терміни «готовність», «професійна готовність», «саморозвиток», «самосвідомість», «професійний саморозвиток». Поняття готовності до продуктивної діяльності в певній галузі праці, визначає Б.Г. Ананьєв як прояв здібностей. Досліджуючи питання готовності й професійної готовності М.А. Дмитрієва, А.І. Нафтульєв сформували компоненти готовності: мотиваційний (зацікавленість діяльністю, прагнення отримати позитивний відгук); пізнавальний (розуміння своїх обов'язків, уявлення вірогідних змін

обставин); емоційний (почуття впевненості в успіху); вольові (подолання сумління, зосередження на певній задачі, вміння керувати собою) [7].

Професійна готовність, як стверджує Т.Б. Поясок є результатом професійної підготовки, регулятором успішності професійної діяльності, різновидом установки особистості. При формуванні готовності майбутнього фахівця, дослідниця стверджує, створюється самооцінка можливостей у їх співвідношенні з майбутніми труднощами, формуються установки, щодо рішення професійних завдань й моделі професійної поведінки. Психологічна готовність студента до професійної діяльності, проявляється в формі установок, які передують будь яким явищам і проявам, у вигляді мотиваційної готовності, професійно-особистісної готовності до самореалізації [6].

Професійна готовність є результатом професійної свідомості фахівця тому виявляється в актах особистісного самовизначення (усвідомлення «Я-професіонал»).

У сучасній педагогіці, категорія готовності розглядається за різними ознаками:

- як синтез властивостей особистості (В.А. Крутенький);

- як складне особистісне утворення (Л.В. Кандрашова);

- як єдність різноманітних властивостей і відносин, як інтегроване системне утворення, що характеризує активність особистості в процесі підготовки та включення в діяльність (Н.Ф. Андрієвська, В.А. Бухвалов, І.С. Дмитрик, В.І. Загвязинський, М.І. Дяченко, Т.С. Полякова).

Досліджуючи систему понять «самовизначення», «внутрішні позиції», «усвідомлення своєї позиції» Абульханова - Славська Л.І. поняття самовизначення особистості трактує, як усвідомлення своєї внутрішньої позиції відносно системи значущих факторів [8, с. 150].

Божович Л.І. виділила два напрямки самовизначення вибір професії й пошук сенсу життя [9].

Вивчаючи питання самовизначення як цінність особистості М.Н. Гінзбург визначає його як потреба формування цілісної смислової системи, де в центрі знаходиться уявлення про сенс свого життя, ця система характеризується спрямованістю в майбутнє й передбачає вибір професії як форми власної самореалізації. При цьому дослідниками підкреслюється, що структура особистісного самовизначення утворена психологічним теперішнім й майбутнім [10, с.43-52].

Професійна самосвідомість включає уявлення професіонала про себе, свої цінності, структуру професійної самосвідомості Климов Є.А. визначає наступними положеннями: усвідомлення своєї приналежності до певної професійної спільності; знання, уявлення про ступінь власної відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних ролей; знання людини про ступінь її визнання в професійній групі; знання людини про власні сильні й слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів й невдач; уявлення про себе й свою роботу в майбутньому [11]. Таким, чином надзвичайно важливим є визначення впливу особистісного смислу професійної діяльності майбутнього фахівця на процес його професійної підготовки. В системі навчання вищої школи, на перших курсах, ще не сформовано ціннісно-сміслові орієнтири й це уповільнює процес інтеграції, або дорослішання, затримує особистісний розвиток молодих спеціалістів.

Впливаючи на особистісні ставлення, викладач намагається сформуванню життєву позицію майбутнього фахівця, щоб він усвідомив свої цілі, ідеали, узгодив їх із зовнішніми соціальними вимогами й усвідомлено сам працював над процесом свого особистісного саморозвитку. Вченими С.Л. Рубінштейном, О.М. Леонтьєвим доведено, що найважливішим шляхом формування якостей особистості є залучення її до активної діяльності [12, с. 126; 14].

На нашу думку, якості необхідні майбутньому фахівцю будуть формуватися активніше під час виробничого навчання, де навчання перетворюється для індивіда в працю. Необхідно формування нового ставлення до себе й людей, гнучкого погляду на норми й стандарти, оптимістичного погляду на зміни в цілому. Отже, із зовнішнього погляду змінити ставлення майбутніх фахівців просто ззовні неможливо, особистісні зміни можуть відбуватися тільки під впливом власної роботи над собою (самоаналіз, саморегуляція).

Література

1. Энциклопедический словарь / Брокгауз И.Ф. Рона в 12 т.: биографии.-М.:Сов.энциклопедия,1991.-Т.1.-Аазень-Бейери,1991.-799 с.
2. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология.- М.: Народное образование, 1999.-356 с.
3. Курдюмов Г.М. О формировании личностных качеств будущих специалистов / Г.М. Курдюмов// Высшее образование в России.-1994.-№2.-С.103-105.
4. Сериков В.В. Личностно ориентированное образование / В.В. Сериков // Педагогика.- 1994.- №5.- С.16-21.
5. Баловсяк Н.В. Формування інформаційної компетентності майбутнього економіста в процесі професійної підготовки: дис... канд.пед. наук:13.00.04/ Н.В. Баловсяк.- К.,2006.- 330с.

6. Поясок Т.Б. Система застосування інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх економістів : монографія / Т.Б. Поясок // МОН України. АПН України. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. – Кременчук: П.П. Щербатих О.В., 2009.-348с.
7. Дмитриева М.А. Психология труда и инженерная психология: учеб. пособ. / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтульев.- Ленинград: ЛГУ, 1979.- 224с.
8. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни.- М.: Мысль, 1999.- 158с.
9. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды.- М., Воронеж, 1996.- 352с.
10. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологи. – 1994.- №4.-С.43-52.
11. Климов Е.А. Психология профессионала.- М., 1996.- 400с.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии, 2-е изд.- М.: Гос. учеб.-педаг. Узд-во Министерства просвещения РСФСР, 1946.- 703с.
13. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- 2-е изд.,- М.: Политиздат, 1977.-304с.

330.16; 330.162

*Зухба О.М., к.е.н., доцент,
кафедри економічної теорії та держуправління ДонНТУ*

ІНСТИТУТ ЕТИКИ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДОМОГОСПОДАРСТВА

Господарювання окремих економічних суб'єктів мікрорівня - домогосподарств, окремих індивідів, підприємств – механізм прийняття ними господарських рішень, мотиви, стимули, обмеження, результативність їх діяльності останні роки активно привертають увагу науковців різних галузей знань: економістів, соціологів, психологів, істориків, культурологів. В сучасній Україні досить часто відбувається порушення господарюючими суб'єктами правових норм і етичних правил економічної поведінки, що дестабілізує соціально-економічну систему, провокує загострення протиріч та соціальних конфліктів. На цьому фоні зростають суспільні витрати, що має негативний економічний ефект. Визначення впливу інституціональних чинників допоможе удосконалити інструментарій управління соціально-економічним розвитком економічної системи на всіх її рівнях.

Проблеми впливу інституціональних факторів на функціонування окремих господарюючих суб'єктів та системи в цілому вивчаються в межах інституціонального напрямку економічної теорії [1-4], але ментальні чинники економічної діяльності саме домогосподарства майже не досліджувалися.

Прийнято вважати, що домогосподарство в суспільному відтворенні виконує декілька досить визначених функцій: функція споживання (кінцеве використання товарів та послуг), інвестиційно-накопичувальна функція (формування збережень та накопичень), виробнича функція (створення товарів та послуг для домашнього та суспільного споживання), господарсько-побутова функція (побутове самообслуговування членів родини), відтворювальна функція (відтворення робочої сили та людських ресурсів, відтворення та розвиток людського капіталу). Виробнича функція завжди була провідною серед інших функцій домогосподарства, тому що забезпечувала економічні можливості для виконання всіх інших завдань. В доринкових умовах домогосподарське виробництво було єдиною можливою його формою. З часом ускладнення технологій, зростання обсягів випуску, спеціалізація заклали матеріальні та організаційні умови для переходу від натурального до ринкового господарювання.

За великим рахунком, підприємницька діяльність може розглядатися як різновид економічної діяльності домогосподарства, яка є виділеною в ринкову сферу, делегованою домогосподарством специфічному інституту – фірмі. Зрозуміло, що процес виокремлення виробничої функції за межі домогосподарства продовжувався досить тривалий час (декілька століть), інколи мав зворотний напрям, коли економічні умови не дозволяли діяти фірмі достатньо ефективно.

Таке делегування виробничої функції домогосподарства іншому інституту, спеціалізованому саме на виробництві – фірмі, обумовлено дією низки економічних та інституційних чинників. Насамперед, виділення економічної діяльності домогосподарства дозволяє за рахунок спеціалізації знизити витрати, що підвищує ринкову конкурентоспроможність виробництва. Не менш важливим є те, що таке виділення виробництва в окрему ринкову сферу дозволило віддалити від домогосподарства ринкові ризики, що складають необхідну умову ринкової діяльності. Це стало певною гарантією збереження самого існування інституту домогосподарства, до того ж, дозволило