

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

ЯЦИК МАР'ЯНА РОМАНІВНА

УДК [331.5:640.4] : [33:640.41] (477)

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:
доктор педагогічних наук, професор
Лозовецька Валентина Терентіївна

Хмельницький – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МАГІСТРА З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	11
1.1. Професійна компетентність магістра з менеджменту економічної безпеки в контексті сучасної професійної діяльності	11
1.2. Структура професійної компетентності магістра з менеджменту економічної безпеки	36
1.3. Методологічні підходи до формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки	61
Висновки до першого розділу.....	85
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ....	88
2.1. Обґрунтування та реалізація педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки	88
2.2. Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки	105
2.3. Методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки	117
Висновки до другого розділу.....	150

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	153
3.1. Організація і програма експерименту	153
3.2. Аналіз результатів констатувального етапу експерименту	160
3.3. Експериментальна перевірка ефективності методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на етапі формувального експерименту	169
Висновки до третього розділу.....	181
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	184
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	189
ДОДАТКИ	214

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Із розвитком ринкових відносин особливої значущості набуває проблема економічної безпеки бізнесу, зокрема питання мінімізації ризиків і загроз. Це спричинене передусім браком нормативного забезпечення охорони інтелектуальної власності, низьким ступенем підприємницької культури й недостатнім рівнем пропозицій ринку страхових послуг. Усе частіше служби безпеки не в змозі забезпечити надійний захист економічних інтересів. У сучасних умовах економічної діяльності постають якісно нові вимоги до менеджерів з економічної безпеки, актуалізуючи необхідність у більш високій якості їхньої праці, у володінні комплексом ключових компетенцій і професійно значущих психологічних якостей та здатностей. Менеджмент економічної безпеки об'єктів господарювання передбачає певний рівень професійної компетентності кадрового персоналу щодо протидії та ймовірності загроз і ризиків, підтримки стану економічної безпеки, ресурсного забезпечення, персоніфікованої відповідальності за виконання тих чи тих заходів.

Магістр з менеджменту безпеки економічної діяльності має дбати про економічну безпеку суспільства, держави й особистості, суб'єктів економічної діяльності, законність і правопорядок у сфері економіки, державних та недержавних органів влади. Він повинен провадити експертну діяльність із забезпечення судочинства, запобігання правопорушенням в економічній, соціально-економічній діяльності об'єктів господарювання, виробничо-економічних та аналітичних служб організацій, установ, підприємств різних форм власності, із їх розкриття й розслідування. Особливої вагомості набуває відповідність рівня сформованості професійної компетентності фахівців з менеджменту економічної безпеки сучасним соціально-економічним вимогам і потребам.

Організація професійної підготовки магістрів з менеджменту економічної безпеки базована на нормативних положеннях Конституції України, Законів

України «Про освіту» (1996 р.), «Про вищу освіту» (2014 р.), Стратегії розвитку «Україна – 2020».

Основи економічної безпеки сучасних об'єктів господарювання вивчали З. Варналій, О. Власюк, Д. Гордієнко, Р. Дацків, В. Ортинський, В. Франчук та ін. Економічний розвиток підприємств у ринкових умовах, забезпечення конкурентного середовища, страхування, планування економічної й фінансової безпеки бізнесу досліджували А. Бабенко, О. Барановський, О. Грунін, З. Живко, Н. Захарченко, К. Коваленко, Г. Козаченко, Т. Кузенко, Р. Тринько, В. Шлемко та ін. Механізми економічної та фінансової діагностики щодо управління економічною безпекою підприємств студіювали О. Гетьман, Т. Городня, Н. Євдокимова, І. Кривов'язюк, Ю. Лисенко; кадрові ризики аналізували Е. Ардальянова, В. Жуковська, Н. Підлужна, Н. Штамбург та ін. Однак цілісних наукових праць, зорієнтованих на формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, не зафіксовано.

Теоретичну основу дослідження становлять роботи, у яких схарактеризовано концептуальні засади професійної освіти (Р. Гуревич, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін.); компетентнісного підходу в професійній освіті (Е. Зеєр, І. Зимня, В. Лозовецька, О. Савченко, А. Хуторський та ін.) та управлінській підготовці фахівців економічного профілю (В. Берека, Г. Дутка, В. Манько).

Осмислення теоретичного підґрунтя та наявних проблем у професійній підготовці фахівців з менеджменту економічної безпеки вможливило виокремлення *суперечностей між*: потребами щодо економічної безпеки об'єктів господарювання й реальними умовами організації економічної діяльності; сучасними потребами в компетентних фахівцях з менеджменту економічної безпеки та невідповідністю їхньої професійної підготовки умовам ринкової економіки; необхідністю в компетентнісно-орієнтованому навчально-методичному забезпеченні й наявним рівнем його розроблення для професійної підготовки магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Актуальність проблеми, її недостатнє теоретичне і практичне розроблення в умовах неперервної освіти, необхідність подолання виявлених суперечностей зумовили вибір теми дисертації: **«Формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація підготовлена відповідно до теми НДР лабораторії професійної кар'єри ІПТО НАПН України «Підготовка учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри» (ДР №0113U000154). Тема роботи затверджена вченою радою ІПТО НАПН України (протокол № 10 від 17.11.2011 р.) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології України (протокол № 10 від 20.12.2011 р.).

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні й експериментальній перевірці методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в процесі фахової підготовки.

Відповідно до мети сформульовані такі основні **завдання**:

1. Вивчити стан опрацювання проблеми формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в сучасній психолого-педагогічній літературі, з'ясувати сутність основних понять дослідження.

2. Проаналізувати особливості професійної діяльності магістрів із менеджменту економічної безпеки, виокремити їхні основні професійні функції та ключові компетенції.

3. Визначити компоненти, критерії, показники й рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

4. Теоретично обґрунтувати педагогічні умови та змодельовати процес формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

5. Розробити й експериментально перевірити ефективність методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Предмет дослідження – зміст, форми й методи формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що ефективність професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки суттєво підвищиться за умов формування ключових компетенцій на засадах компетентнісно-орієнтованих форм і методів, дослідницького пошуку й індивідуалізації навчання щодо здатності майбутніх фахівців забезпечувати економічну безпеку сучасних об'єктів господарювання; побудови цього процесу на основі розроблення й реалізації науково обґрунтованої моделі та авторської методики.

Для досягнення поставленої мети, підтвердження гіпотези, виконання завдань використано сукупність **методів дослідження**: *теоретичних* – аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури для зіставлення різних поглядів на проблему дослідження; системний аналіз, класифікація, аналогія, індукція, дедукція, узагальнення науково-теоретичних і практичних даних для розроблення методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; *емпіричних* – анкетування, педагогічне спостереження, метод експертного оцінювання, тестування, бесіда, діалог, педагогічний експеримент для перевірки ефективності методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; *статистичних* – кількісний і якісний аналіз результатів дослідження, статистичне

опрацювання отриманих даних для верифікації їхньої вірогідності та об'єктивності.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що:

- *уперше* теоретично обґрунтовані педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в процесі фахової підготовки (організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; реалізація компетентнісно-орієнтованого змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань; активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку й індивідуалізації компетентнісної підготовки); визначена структура професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, критерії та рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; змодельований процес формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; розроблена й експериментально перевірена методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в процесі вивчення фахових дисциплін;

- *удосконалено* зміст, форми, методи, навчально-методичне забезпечення професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки;

- *конкретизовано* зміст поняття «професійна компетентність магістрів з менеджменту економічної безпеки», яке витлумачене як інтегративна професійна характеристика магістрів з менеджменту економічної безпеки, що виявляється в забезпеченні заходів з економічної безпеки об'єктів господарювання, передбачаючи в процесі вивчення фахових дисциплін формування ключових особистісних, професійних і спеціальних компетенцій;

– *подальшого розвитку набули* положення щодо формування ключових компетенцій фахівців з менеджменту економічної безпеки.

Практичне значення одержаних результатів дослідження аргументоване розробленням і впровадженням у фахову підготовку майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у вищих навчальних закладах методики формування професійної компетентності в контексті соціально-економічних вимог і потреб щодо економічного захисту сучасних об'єктів господарювання. Автором розроблені методичні рекомендації щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі вивчення фахових дисциплін. Матеріали дослідження можуть бути використані для вдосконалення процесу професійної підготовки фахівців з менеджменту економічної безпеки в освітніх закладах, що провадять підготовку й перепідготовку кадрів для різних галузей економіки, під час розроблення навчальних програм і навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки.

Результати дослідження **впроваджено** в навчальний процес Львівського державного університету внутрішніх справ (акт № 34 від 17.09.2015); Київського національного університету технологій та дизайну (довідка № 04-71/2754 від 08.09.2015); Хмельницького національного університету (довідка № 66 від 11.09.2015); Львівського університету банківської справи (довідка № 01–015/489 від 12.06.2015).

Особистий внесок здобувача. У праці [11] автором визначено особливості державного регулювання підприємництва; у публікації [13] автором розкрито основні внутрішні соціальні небезпеки.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати роботи обговорені та схвалені вченими, педагогами-практиками на конференціях і семінарах різних рівнів: *міжнародних* – «Національні моделі економічних систем: формування, управління, трансформації» (Херсон, 2013); *усеукраїнських* – «Демографічні чинники та їх роль у

формуванні економічної безпеки» (Львів, 2011); «Соціальна безпека як складова національної безпеки України» (Львів, 2014); *звітних науково-практичних конференцій* ІІТО НАПН України – «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (Київ, 2012–2015).

Публікації. Основні результати дослідження представлено в 17 опублікованих працях, із них: 6 статей у наукових фахових виданнях України; 2 – у зарубіжних фахових виданнях; 8 – у збірниках наукових праць і матеріалів конференцій; 1 – методичні рекомендації.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (242 найменування, із них 14 іноземною мовою), 7 додатків на 81 сторінці. Загальний обсяг роботи – 292 сторінки, із них – 188 сторінок основного тексту. Робота містить 8 таблиць і 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МАГІСТРА З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

У розділі окреслено рівень наукового опрацювання досліджуваної проблеми; охарактеризовано основні дефініції дослідження; здійснено аналіз сучасних вимог до фахівців з економічної безпеки об'єктів господарювання; визначено та обґрунтовано структуру професійної компетентності магістра з менеджменту економічної безпеки; окреслено основні методологічні підходи до формування професійної компетентності майбутнього магістра з менеджменту економічної безпеки.

1.1. Професійна компетентність магістра з менеджменту економічної безпеки в контексті сучасної професійної діяльності

Масштаби і наслідки фінансово-економічної кризи висувують на перший план питання економічної стабільності, відновлення економічного зростання, посилення боротьби за обмежені ресурси. Важливою економічною проблемою в таких умовах є зростання загроз економічній та фінансовій безпеці. У зв'язку з цим нагальною є проблема підготовки фахівців, які зможуть на практиці впроваджувати більш ефективні методи, методики управління та його аналітичного забезпечення, сприяти фінансово-економічній безпеці організацій різних сфер діяльності.

Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті визначила, що головною метою української системи освіти є створення умов для самореалізації кожної особистості, забезпечення високої якості професійної освіти кожної особистості, за умови, що підготовка фахівців у будь-якій сфері має здійснюватися на новій концептуальній основі в рамках

компетентнісного підходу. В сьогоденних умовах праці потрібен компетентний фахівець, готовий до системної самоосвіти, здатний до активних дій щодо самостійного прийняття рішень, аналізу та проектування професійної діяльності. Суттєвим чином це стосується магістра з менеджменту економічної безпеки. Компетентність як характеристика фахівця, його здатності до ефективної професійної діяльності стала основою компетентнісного підходу в освіті. Основний аспект розвитку цього поняття пов'язаний з розширенням спектру складових компетентності за рахунок включення додаткових компетенцій в число важливих професійних складових для суб'єкта професійної діяльності. Компетентність розглядають як цілісне особистісне утворення, що характеризується рядом ознак, які відзначають дослідники.

Основи економічної безпеки держави вивчали З. Варналій [48], О. Власюк [55], Д. Гордієнко [68], Р. Дацків [75], В. Ортинський [82]. Засади економічного розвитку підприємств, планування економічної та фінансової безпеки бізнесу досліджували А. Бабенко [15], О. Барановський [17], О. Грунін [71], Н. Захарченко [93], К. Коваленко [108], Г. Козаченко [109], Т. Кузенко [119], В. Шлемко [83] та ін. Механізми економічної та фінансової діагностики щодо управління економічною безпекою підприємств досліджували О. Гетьман [65], Т. Городня [69], Н. Євдокимова [87], І. Кризов'язюк [117], Ю. Лисенко [138]; кадрові ризики вивчали Е. Ардальянова [10], В. Жуковська [91], Н. Підлужна [167], Н. Штамбург [217] та ін.

Слід зазначити, що професійна компетентність розглядається як синонім слова «компетентність» у його співвідношенні з професійною діяльністю, і в цьому випадку вона орієнтована на весь спектр професійних та базових (ключових) компетенцій, необхідних для ефективного здійснення цієї діяльності. З огляду на це професійна компетентність постає як багатокомпонентне явище, що має у своїй структурі низку складових.

Так, на думку Т. Браже [45], професійна компетентність фахівця, наприклад, інженера, являє собою багатофакторне явище і визначається не тільки професійними базовими знаннями та вміннями, а й ціннісними орієнтаціями, мотивами його діяльності, розумінням себе і навколишнього світу, стилем взаємовідносин з людьми, з якими він працює, загальної, а також етичної та мовної культури особистості, здатністю до розвитку свого творчого потенціалу.

Порівняльний аналіз тлумачень розглянутих термінів показує, що в традиційному розумінні поняття «компетенція» характеризує явища зовнішні по відношенню до суб'єкта і виступаючі для нього об'єктом оволодіння, тоді як компетентність - це характеристика, внутрішня якість суб'єкта, який сформувався у нього в результаті оволодіння компетенціями.

А. Маркова [143] більш чітко структурує професійну компетентність, виділяючи такі її види:

- спеціальна компетентність - володіння професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;

- соціальна компетентність - володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співпрацею, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;

- особистісна компетентність - володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;

- індивідуальна компетентність - володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, несхильність професійного старіння, уміння організувати свою працю раціонально, без перевантажень часу і сил, без напруження і без втоми.

Кожен з описаних видів професійної компетентності містить певний набір загальних міжпрофесійних компонентів. Так, спеціальна компетентність передбачає здатність до планування виробничих процесів, вміння працювати з технікою, читати технічну документацію, ручні навички; особистісна компетентність - здатність планувати, контролювати і регулювати свою діяльність, самостійно приймати рішення; знаходити нестандартні рішення (креативність), гнучке теоретичне і практичне мислення, вміння бачити проблему, здатність самостійно набувати нові знання й уміння; індивідуальна компетентність - мотивація, ресурс успіх, прагнення до якості роботи, здатність до самомотивації, впевненість у собі, оптимізм.

Слід зазначити, що А. Маркова розрізняє поняття «компетентність» і «освіченість». Вона підкреслює, що компетентність - це індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії та зазначає, що сьогодні компетентність частіше визначають як поєднання психічних якостей, як психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально (дієва компетентність), як володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції [143]. Судити про наявність компетентності пропонується за характером результату праці людини. Кожен працівник має володіти тим чи іншим рівнем компетентності, в залежності від того, яку він виконує роботу і, які до неї висуваються вимоги, крім того працівником має враховуватися забезпечення відповідних кінцевих результатів щодо здійснення того чи іншого виду професійної діяльності. Не варто розглядати компетентність працівника лише за намаганнями виконувати свої обов'язки, а не за конкретними результатами праці [130].

Учені вважають, що поняття «компетентність» можна розглядати як альтернативне поняттю «професіоналізм», а тому зараз все частіше при оцінці ділових якостей замість поняття «професіоналізм» використовується «компетентність». Перше поняття, на думку А. Новікова, відноситься до технологічної підготовки. А друге входить до змісту надпрофесійного

характеру діяльності, компоненти якого зумовлюють «базисні кваліфікації». Це такі якості особистості, як самостійність дій, творчий підхід до будь-якої справи, готовність постійно оновлювати знання, гнучкість розуму, готовність до системного і економічного мислення, вміння вести діалог, співпрацювати в колективі, спілкуватися з колегами. А. Новіков включає в поняття компетентності також знання іноземних мов, комп'ютера, екологічні та економічні знання, маркетинг, захист інтелектуальної власності [157].

А. Маркова вважає, що компетентність конкретної людини вужча, ніж її професіоналізм. «Людина може бути професіоналом в цілому в своїй галузі, - пояснює вона свою позицію, - але не бути компетентною у цілісному вирішенні всіх професійних питань» [143]. С. Шишов [211; 212] ввів у педагогіку таке тлумачення сутності компетентності:

- загальна здатність, заснована на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які придбані завдяки навчанню;
- здатність встановити зв'язок між знанням і ситуацією, знайти процедуру, яка підходить для проблеми («є сенс говорити про компетентність тільки тоді, коли вона проявляється в певній ситуації, не проявлена компетентність не є такою, а, скоріше всього, залишається прихованою можливістю»).

Існує думка, що компетентність є здатністю (уміння) діяти на основі отриманих знань. На відміну від знань, умінь і навичок, що передбачають дію за аналогією зі зразком, компетентність передбачає досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань. Компетентність розглядають як сукупність знань і вмінь щодо здійснення конкретних видів практичної діяльності [27; 46; 160].

Компетентність розглядають як індивідуальну спроможність людини, яка звільнена від того контексту, в якому вона виникла. Компетентності проявляються в момент зміни умов і перенесення цієї здатності в інші умови. Галузь застосування зумовлює їх специфічність і конкретність.

У психологічному аспекті західні психологи розглядають компетентність як міру розуміння навколишнього світу і адекватність взаємодії з ним, або більш інструментально - як сукупність знань, умінь, навичок, що дозволяють успішно виконувати ту чи іншу діяльність, або володіння методами впливу людини на середовище і на себе [234; 241].

Один з основоположників компетентнісного підходу Дж. Равен, стверджує, що компоненти компетентності будуть розвиватися і виявлятися тільки в процесі виконання цікавої для людини діяльності [176].

Узагальнюючи різні точки зору, можна виділити такі ознаки компетентності:

- це складна інтегральна характеристика особистості;
- припускає володіння узагальненими способами дії, які забезпечують можливість оперативно і мобільно застосовувати свої знання і вміння та інтегрувати їх у кожній конкретній ситуації з урахуванням особистих її аспектів;
- забезпечується певними ціннісними орієнтаціями, здатностями і особистісними якостями, що дозволяють цілеспрямовано і доцільно вибудовувати діяльність, оперативно приймати рішення, вибираючи при цьому найбільш оптимальний в даній ситуації варіант, zorganizувати всі необхідні для цього ресурси і т.д.;
- забезпечує ефективність, ситуативну доцільність і результативність практичної діяльності.

Слід зазначити, що С. Шекшня визначає компетенцію як особистісні характеристики людини, її здатності до виконання тих чи інших функцій, освоєнню типів поведінки і соціальних ролей, як, наприклад, орієнтація на інтереси клієнта, вміння працювати в групі, напористість, оригінальність мислення [208].

В. Сластьонін виділяє особистісну і професійну компетентність. Під професійною компетентністю автор розуміє єдність його теоретичної і практичної готовності до здійснення професійної діяльності і характеризує її

як професіоналізм, а особистісна компетентність зумовлює можливість реалізації професійної готовності людини в його соціальних діях, проявляючи наявність або відсутність успішності дій людини, вона дозволяє співвіднести соціальний норматив, суспільно-групові традиції і особистісні установки з рівнем його домагань [183].

Таким чином, стосовно до професійної діяльності терміни компетентність і компетенція розглядається не як частина і ціле, а в основному як ідентичні і синонімічні категорії, причому, термін компетентність є найбільш сталим, більш поширеним.

С. Шишов визначає «компетенцію» як загальну здатність, засновану на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які придбані завдяки навчанню. На його думку, компетенція не зводиться ні до знань, ні до навичок, ні до умінь, вона розглядається як можливість встановлення зв'язків між знаннями і ситуацією [211; 212].

Інший, більш вузький, підхід пов'язаний з «прикладним» розумінням компетентності. Тут компетентність розглядається як володіння методами впливу на середовище, як сукупність знань, умінь і навичок, що дозволяють успішно виконувати завдання. Ряд учених розуміють під компетентністю характеристику кінцевої мети навчання, інтегральне утворення в структурі моделі фахівця.

У психології перші спроби науково визначити поняття «компетентності» були зроблені у зв'язку з розвитком науки управління і досліджень суб'єктивних факторів управління. Зокрема, А. Нікіфоров у своїй роботі [155] розглядає компетентність у широкому і вузькому сенсі цього поняття. У широкому сенсі це поняття розглядається під кутом зору трьох сторін:

- як методологічний принцип керівництва та управління;
- як форма прояву свідомої громадської активності;
- як елемент соціальної ролі керівництва.

У вузькому сенсі поняття «компетентність» пов'язується із галузевою специфікою управлінської діяльності. Ю. Майсурадзе здійснивши аналіз різних підходів до визначення компетентності розділив їх на три основні групи: 1) визначення компетентності як знання справи, науки управління; 2) включення в зміст компетентності рівня освіти, досвіду роботи за фахом, стажу роботи на посаді; 3) розгляд компетентності у взаємозв'язку знань і способів реалізації їх на практиці. Власні роздуми з приводу визначення поняття «компетентність» приводять автора до необхідності розведення понять «компетентність» і «компетенція». Він визначає компетенцію як повноваження, а компетентність як характеристику носія цих повноважень. І приходить до висновку, що люди можуть бути наділені компетенцією, але при цьому не володіти компетентністю. Тоді завдання оптимізації управління, на думку автора, полягають в тому, щоб «привести у відповідність «фактичну» і «офіційну компетентність» [140].

М. Кяерст також здійснив спробу розгляду компетентності в психологічній концепції вдосконалення управління [124]. Він запропонував розглядати це поняття як таке, що складається з трьох компонентів:

1. Передумови компетентності (здібності, талант, знання, досвід, умілість, освіта, кваліфікація тощо).
2. Діяльність людини (переважно професійна) як процес (її опис, структура, характеристика, ознаки).
3. Результати діяльності (результати праці, зміни в об'єктах діяльності, кількісні та якісні параметри результатів, а також зміни в діяльності).

Крім того, М. Кяерст формулює кілька дефініцій, що розкривають зміст поняття компетентності, зокрема, таких як:

- компетентність виражає інтелектуальну відповідність особистості тим завданням, вирішення яких є обов'язковим для працюючої на цій посаді людини;
- компетентність виражається в кількості і якості завдань, сформульованих і розв'язуваних особистістю у її основній роботі (на

основному місці (посаді) праці або у виконанні тих чи інших професійних функцій);

- компетентність є одним з основних компонентів особистості або сукупністю здатностей особистості, що обумовлюють успіх у вирішенні її основних завдань діяльності;

- компетентність є системою здатностей особистості, що виявляється в результативності вирішених проблемних завдань;

- компетентність є одним з властивостей прояви особистості і полягає в ефективності вирішення проблем, що зустрічаються в сфері діяльності людини і здійснюваних в інтересах даної організації [124].

Під «компетентністю» С. Шишов і І. Агапов розуміють «загальну здатність і готовність особистості до діяльності, заснованої на знаннях і досвіді, набутих у процесі навчання, орієнтованих на самостійну участь особистості в навчально-пізнавальному процесі, спрямованих на її успішне включення в трудову діяльність» [211]. М. Чошанов акцентує увагу на змістовому компоненті компетентності (знання) і процесуальному компоненті (уміння) [204].

В. Безрукова компетентність розуміє як процес оволодіння знаннями та вміннями, що дають змогу висловлювати професійно грамотні судження, оцінки та думки [20, с. 46- 59].

Згідно різних тлумачень, їх взаємозв'язок у тому, що компетентність трактується як володіння компетенціями. У дослідженні розглядаємо поняття «компетентність» як інтегральну характеристику людини, що складається із системи компетенцій, які забезпечують якісне виконання професійних функцій. У логіці цього підходу компетенція розглядається як складова компетентності, що розуміється як інтегративна якість особистості професіонала, яка включає не тільки уявлення про кваліфікацію, а й освоєння соціально-комунікативних та індивідуальних здібностей, що забезпечують самостійність професійної діяльності.

Отже, компетентісно-орієнтована освіта відображає дві основні категорії «компетенція» і «компетентність». Причому поняття «компетентність» вживається для вираження високого рівня кваліфікації та професіоналізму фахівця, як «поглибленого знання», «стану адекватного виконання завдання», «спроможності до актуального виконання певного виду діяльності», розглядаючи поняття «компетентність» як систему ключових компетенцій.

Доцільним у цьому є вивчення досвіду Німеччини щодо вищезазначених понять. Варто наголосити, що у Німеччині поняття «ключові компетенції», визначаються як здатності, знання, уміння та навички, які формують особистість і є необхідними для того чи іншого виду професійної діяльності. Ключові компетенції майбутніх фахівців економічного спрямування мають бути сформовані у вищих навчальних закладах. Більшість німецьких науковців і педагогів використовують також поняття «ключові кваліфікації», розглядаючи його як синонім поняття «ключові компетенції» [234; 241].

Як зазначає німецький науковець М. Уліх (M. Ulich), сучасний економіст має бути «глобальним гравцем» (англ. «global player») у тій чи іншій галузі діяльності [239].

Отже, поняття «компетентність» можна розглядати як складну інтегральну характеристику особистості в оволодінні узагальненими способами дій, які сприяють оперативному й мобільному застосовуванню набутих знань і вмінь. Компетентність забезпечується певними ціннісними орієнтаціями, особистісними якостями та системою ключових компетенцій щодо здатності до ефективної практичної діяльності.

Термін «професійна компетентність» досить часто використовується у наукових роботах. Як показує аналіз наукових джерел, цей термін вживається в двох основних значеннях. Професійна компетентність у вужчому розумінні розглядається як характеристика сукупності якостей особистості, значущих безпосередньо для здійснення трудових функцій в

рамках вимог кваліфікації. З цих позицій професійна компетентність передбачає оволодіння професійною компетенцією, яка є основою професійних якостей особистості і представлена такими елементами діяльності, як аналіз трудового і технологічного процесів, аналіз технічної документації та завдань, безпомилковість виконання трудового процесу, дотримання технологічних вимог, освоєння додаткових кваліфікацій, високий рівень культури та організації процесу, своєчасне усунення відхилень, що виникають в технологічному процесі тощо [96; 99; 211].

У більш широкому сенсі професійна компетентність розуміється як синонім слова «компетентність» у його співвідношенні з професійною діяльністю, і в цьому випадку вона орієнтована на весь спектр професійних та ключових компетенцій, значущих для ефективного здійснення цієї діяльності. В рамках даного підходу професійна компетентність постає як багатокomпонентне явище, що має у своїй структурі цілий ряд складових.

Е. Зеєр, досліджуючи співвідношення компетентності і кваліфікації, розглядає кваліфікацію як частину, складову компетентності, яка крім цього включає інтереси особистості, що об'єднують знання та вміння, індивідуальні здібності, ставлення до праці та соціального оточення [95; 97].

Поділяючи позицію Е. Зеєра, визначаємо професійну компетентність як здатність, готовність людини до якісного здійснення певного виду професійної діяльності, розглядаючи її як систему ключових компетенцій, що забезпечують якісне виконання професійних функцій.

Ураховуючи спрямованість освітніх процесів в Україні на реалізацію європейських ініціатив у професійній підготовці сучасної особистості, зокрема, спираючись на європейські ініціативи щодо спрямування освітніх процесів на формування ключових компетенцій [184; 230; 232; 235], у дослідженні ми будемо розрізняти поняття «компетенція» і «компетентність», за умови, що поняття «компетентність» нами трактується як «володіння компетенціями».

Слід зазначити, що проблему формування професійної компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки вчені розглядають з урахуванням розвитку галузі діяльності як інтегральну характеристику ділових і особистісних якостей майбутнього фахівця, що відображає не тільки рівень його знань, умінь і досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, але й соціально-моральну позицію особистості. Щодо економічних спеціальностей під компетентністю розуміють особливий тип організації знань, який забезпечує можливість прийняття ефективних рішень в економічній діяльності. При цьому важливі не тільки обсяг знань, їх міцність, глибина, системність, але й те, як організовані індивідуальні знання і якою мірою вони надійні в якості основи для прийняття ефективних рішень. Саме усвідомлення різноманіття сфер компетенції, якими важливо оволодіти людині для того, щоб його професійна діяльність була ефективною, поставило завдання щодо визначення кола цих компетенцій, що забезпечують ефективність праці фахівця у галузі професійної діяльності.

Професійна діяльність магістра з менеджменту економічної безпеки пов'язана із забезпеченням захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави від внутрішніх і зовнішніх загроз. Економічна безпека є станом економіки і органів управління, що забезпечує гарантований захист декларованих інтересів і цілей від можливих загроз. Чинниками успішного захисту сучасних об'єктів господарювання від економічних загроз є, насамперед:

- системне попередження небезпеки та контролю ситуації;
- оцінка загроз, планування заходів по локалізації загроз;
- здійснення заходів з протидії загрозам.

Ураховуючи спектр можливих загроз економічній безпеці організації, захисту підлягають всі види ресурсів, що залучаються для досягнення економічних і соціальних цілей організації, а саме:

- фізична безпека об'єктів підприємницької діяльності: будівель, споруд, машин, механізмів, товарних запасів, сировини, фінансових ресурсів;

- інформаційна безпека, захист інформаційних мереж, ресурсів, програмних засобів, а також об'єктів інтелектуальної власності та інших нематеріальних активів, включаючи майнові інтереси учасників підприємницької діяльності;

- юридична безпека, яка передбачає коректне оформлення прав, порядку та умов здійснення діяльності (статуту, реєстраційних документів, прав власності на майно, патентів, ліцензій, орендних та контрагентських договорів, угод, бухгалтерської документації та ін.);

- безпека персоналу, техніка безпеки, особиста безпека підприємця, топ-менеджменту, безпека ділових відносин [214].

Для формулювання критеріїв економічної безпеки організації необхідно сформулювати концепцію безпеки, основні параметри безпечної роботи, визначити коло заходів, що забезпечують реалізацію концепції. Критерії економічної безпеки можуть бути конкретизовані у вигляді груп показників.

Першу групу становлять досить відомі показники, що характеризують результати господарської діяльності організації, її платоспроможності та фінансової стійкості [16]. Як правило, тут використовуються стандартні методики, що використовуються в процесі аналізу фінансової та господарської діяльності організації, у тому числі показники оперативного обліку.

Другу групу складають показники кадрової статистики, обліку та звітності з праці та заробітної плати персоналу. Неважко уявити, наприклад, що високий рівень плинності працівників і низька заробітна плата навряд чи свідчать про економічну стабільність організації. Так, рівень плинності, що перевищує 10%, з достатнім ступенем вірогідності вказує на існування серйозних проблем, що виникли з вини менеджменту організації.

Третю групу складають соціальні показники, що характеризують рівень соціального розвитку організації, стан соціально-психологічного клімату в колективі. До їх числа відносять демографічні показники, професійно-

кваліфікаційні параметри персоналу. Тут не названі показники техніко-технологічного характеру, показники, що характеризують склад, структуру і технічний стан обладнання, не аналізовані в числі показників економічної безпеки. Практика показує, що все частіше служби безпеки не в змозі забезпечити надійний захист економічних інтересів організації, таких як економічна ефективність і фінансова стійкість. Це пояснюється тим, що:

- економічна безпека - це багатоплановий напрям менеджменту, в сферу якого потрапляють всі види ресурсів підприємства, що потребує уваги з боку всіх служб організації;

- на перший план виходять функціональні та психологічні відносини працівників, зіткнення їхніх економічних інтересів, тому акцент робиться на організаційних і психологічних аспектах економічної безпеки, що є прерогативою кадрових служб;

- комплексне вивчення впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підміняється маркетингом, тобто вивченням позицій організації на ринку, в результаті виявляється ефект інформаційної асиметрії, коли економічні відносини з партнерами носять непередбачуваний характер [210; 217].

Вищезазначені фактори роблять правомірним висновок про те, що проблема економічної безпеки стає не просто актуальною, а пріоритетною з-поміж основних проблем ринкової економіки нашої держави. Магістр з безпеки економічної діяльності повинен мати єдність загальних особистісних характеристик, якими володіє будь-яка сучасна освічена людина, і своєрідних компетенцій, потрібних фахівцеві тієї чи іншої професії. Сучасним фахівцям має бути властива комунікативність, активність, самостійність, мобільність, нестандартність мислення, інноваційність і креативність у здійсненні професійних дій і функцій.

Варто наголосити, що професійна компетентність сучасного магістра з безпеки економічної діяльності передбачає його здатність до:

- розуміння необхідності вирішення професійних проблем і завдань на основі порозуміння і ефективної професійної співпраці;
- урахування світового рівня наукових та професійних досягнень у здійсненні власної професійної діяльності;
- творчого пошуку шляхів ефективної професійної діяльності, креативного розв'язання складних професійних проблем і завдань;
- системного оволодіння сучасними знаннями, вміннями і навичками в опануванні додатковими професійними функціями, підвищенні рівня професійної підготовки щодо використання сучасних комунікаційних і інформаційних технологій.

Важливим у цьому є усвідомленість мети, передбачення певних результатів у розвитку навичок і умінь, які повинні бути сформовані в процесі вивчення певного матеріалу, на конкретному занятті. Сюди також включається особиста зацікавленість майбутнього фахівця в запланованому результаті. Усвідомленість процесу навчальної діяльності передбачає операційні знання про послідовність кроків для засвоєння певного навчального матеріалу.

Слід зазначити, що найважливіше завдання організації, фірми чи підприємства, щодо її економічної безпеки, полягає у виявленні цілісного спектру загроз. Аналіз можливих загроз по кожному з об'єктів захисту організації на практиці починають з фіксації стану цього об'єкта, що забезпечує його нормальне функціонування. Природно, будь-яке відхилення від цього стану може розцінюватися як можлива загроза в сьогоденні або майбутньому. Наступний крок – формалізація можливих відхилень, які визначаються як загрози економічній безпеці. І на завершення – класифікація основних загроз економічній безпеці організації за напрямками. Ризик визначається як ймовірність настання несприятливого результату (реалізації загрози). При цьому економічний ризик – це усвідомлена небезпека дії або бездіяльності в різних варіантах економічної поведінки, що тягне за собою можливі втрати. Фінансовий (спекулятивний) ризик – це ймовірність

фінансових втрат для організації. При оцінці фінансового ризику виділяють зони, де він різний з точки зору втрат і поповнення втрат:

- безризикову зону, де втрати не очікуються;
- зону допустимого ризику, яка перекривається прибутком;
- зону критичного ризику, що покривається заповненням витрат;
- зону катастрофічного ризику, що покривається всім майном [192].

Майнові ризики – це ймовірність здійснення погроз, пов'язаних з повною або частковою втратою майна організації. Показниками, використовуваними при оцінці майнового ризику, виступають: норми природного убутку при зберіганні, норми амортизації, страхові тарифи (нетто-ставки).

Комерційні ризики включають ризики, пов'язані з реалізацією, транспортуванням, прийманням товару, неплатоспроможністю покупця, ризики, пов'язані з форсмажорними обставинами.

Оцінити рівень комерційного ризику з достатнім ступенем достовірності представляється можливим, використовуючи такі показники, як:

- рівень дебіторської та кредиторської заборгованості;
- обсяги (індекси) реалізації продукції;
- рівень втрат при транспортуванні продукції;
- індекси цін на продукцію.

Інформаційні ризики – це ризики, пов'язані з втратою, спотворенням, розкраданням інформації в процесі її отримання, обробки, зберігання, передачі. Особливо слід відзначити ризики асиметричної інформації, в основі яких специфіка вимог учасників ділових відносин до повноти, своєчасності та достовірності інформації. Показниками, використовуваними при оцінці інформаційних ризиків, можуть виступати:

- вартісна оцінка інформації, віднесеної до комерційної таємниці;
- суми витрат, пов'язаних з відновленням втраченої інформації;

– фінансові втрати і недоотриманий прибуток в результаті прийняття рішення, заснованого на недостовірній інформації.

Кадрові ризики – це ризики, пов’язані з імовірністю реалізації антропогенних загроз, тобто загроз, що виходять від людей. Враховуючи, що людський фактор опосередковує всі сторони економічних відносин в організації, можна визначити кадрові ризики як комплексні, найважливішими з яких є ризики втрати конфіденційної інформації, комерційні ризики. Показниками, використовуваними для узагальненої оцінки кадрових ризиків, є рівень плинності персоналу, ступінь лояльності персоналу до адміністрації організації [107; 167].

Аналіз ризиків забезпечує їх мінімізацію і включає оцінку впливу факторів середовища, оцінку ймовірності прояви загроз, оцінку економічного збитку від реалізації загроз. Можливий економічний збиток (величина ризику) визначається добутком збитку від реалізації конкретної загрози, включаючи упущену вигоду, і ймовірності реалізації цієї загрози [65].

Мета аналізу ризику реалізації загроз полягає у виборі оптимального варіанту захисту за критерієм «ефективність / вартість».

Організація роботи щодо забезпечення та підтримання заданого рівня економічної безпеки (те, що ми визначаємо як менеджмент економічної безпеки) вимагає:

- виділення пріоритетних напрямів, визначених на підставі аналізу можливих загроз та ймовірності їх здійснення;
- формування системи дієвого моніторингу бізнеспростору організації;
- розвитку специфічного координуючого стилю управління в умовах, коли прямі вказівки неможливі, функціональні - неефективні;
- формування координаційно-аналітичних центрів, що забезпечують підготовку стратегічних рішень топ-менеджменту з урахуванням реальної економічної ситуації [25; 137; 141; 147].

Основними концептуально важливими завданнями менеджменту економічної безпеки можуть бути оцінка ситуації в організації і поза її, здатної вплинути на досягнення економічних цілей організації; розробка та підтримання режиму, що забезпечує захист від ризиків реалізації загроз економічної безпеки організації.

Менеджмент економічної безпеки базується на таких базових положеннях:

- організація, як правило, розвивається у напрямі інноваційного типу, що підвищує ймовірність реалізації загроз;
- управління здійснюється не економічною безпекою, а процесами, які забезпечують підтримку стану економічної безпеки;
- в основі менеджменту економічної безпеки лежать процеси і стани, що мають імовірнісну природу.

Програма економічної безпеки підприємства включає конкретні заходи, згруповані по розділах, підкріплюється необхідними розрахунками ресурсного забезпечення та системою персоніфікованої відповідальності виконання заходів [35; 112].

У світі найбільш популярними дві класичні моделі менеджменту економічної безпеки (американська та японська), які істотно відрізняються від усіх інших. Досвід цих моделей варто враховувати в українській моделі.

Японська модель формувалася під впливом двох факторів:

- творчого освоєння зарубіжного досвіду в організації і управлінні;
- послідовного збереження національних традицій.

Основні особливості загальної моделі японського менеджменту полягають в наступному:

1. Освіта є ключовим фактором успіху японського менеджменту. Він полягає насамперед в розумінні важливості навчання та вмінні японців навчитися впродовж усього життя. Порівняння систем освіти США і Японії показує, що Америка є лідером тільки в системі вищої освіти, а Японія є світовим лідером в усіх сферах освіти: початковій, середній, домашній освіті,

професійному навчанні. Відмінною рисою японської освіти є орієнтація навчання (з молодшого віку) на здатність спостерігати процеси, аналізувати їх, інтерпретувати результати і здійснювати конкретні дії.

2. Конкурентоспроможність, до вирішення питань якої японські менеджери підійшли з погляду оновлених ідей якості. З кінця 40-х рр. минулого століття почалося повсюдне освоєння статистичних методів контролю якості, засноване на навчанні та оволодінні навичками їх практичного застосування. Це стало першим кроком до комплексного управління якістю. Другим кроком стало послідовне вивчення запитів споживача і виховання поваги до його вимог. Важливу роль у реалізації стратегії якості зіграла мобілізація фізичного та інтелектуального потенціалу працівників. Цей процес став відомий як «гуртки якості». Робота гуртків являла собою груповий аналіз стану справ на конкретній ділянці виробництва і вироблення конкретних пропозицій щодо вдосконалення організації якості. Держава також вплинула на підвищення якості. Продукція, призначена для продажу на зовнішньому ринку, підлягала обов'язковій сертифікації.

Дослідження проблем якості привели японських менеджерів до ідеї, реалізація якої відрізняє японські методи управління якістю від будь-яких інших. Ідея ґрунтувалася на нових постулатах. Якщо дефекти в продукції виникають на різних етапах процесу виробництва, то напевно чи навіть найсуворіший контроль їх усуне. Замість того, щоб покладатися на контроль, потрібно попереджати виникнення дефектів. Це можна зробити за допомогою контролю за факторами, які впливають на виникнення дефектів у конкретному технологічному процесі. Інша складова конкурентоспроможності японських фірм полягала в тому, що стратегія управління для перемоги формувалася промисловцями і могутніми кланами цієї країни з давніх часів. Відома концепція «Шлях і Сила», що є філософією бойових мистецтв, розкриває секрети формування та використання фізичної та психологічної сторін японської стратегії перемоги. Для перемоги над конкурентами вона використовувалася багатьма підприємцями [173].

4. Важливою особливістю японського менеджменту є система довічного найму, витoki якої лежать в національних традиціях. Процедура прийому на роботу починається задовго до підписання наказу про зарахування до штату. Спеціально підготовлені представники корпорацій і державних служб підтримують тривалі зв'язки з навчальними закладами, вивчають схильності, інтереси і здібності студентів, оцінюють рекомендації та відгуки (у японських менеджерів така практика називається «збирати врожай зеленим»). Відібрані кандидати після здачі спеціального іспиту наймаються на роботу з випробувальним терміном. І тільки після річного успішного стажування під керівництвом спеціально виділеного співробітника, новий фахівець включається в постійний штат компанії - на все життя, до відходу на пенсію. Прийнятий на постійну роботу співробітник застрахований від безробіття, так як він не може бути звільнений ні за яких обставин (крім банкрутства або вчинення цим працівником кримінального злочину), отримує високу і постійно збільшувану заробітну плату, користується пільгами і перевагами. Перейшовши на роботу в іншу компанію позбавляється всіх привілеїв і починає свою кар'єру спочатку. Більшість великих фірм не знають проблеми плинності кадрів, а їх співробітники на все своє трудове життя ототожнюють себе і свої інтереси з інтересами фірми [173].

5. Система прийняття рішень «рінгісей». У переважній більшості великих японських фірм застосовується своєрідна система прийняття стратегічних рішень, що забезпечує ретельне опрацювання, узгодженість проектів та участь у творчій діяльності всіх співробітників - від рядових посад до керівництва. Система «рінгісей» передбачає багаторазове узгодження рішень на всіх рівнях управління. Ця процедура включає проведення обговорень на рівні рядових співробітників різних суміжних підрозділів. Потім узагальнений аналіз їхніх пропозицій передається на більш високий рівень, і далі, потім до вищого керівництва підприємства. У підсумку проект управлінського рішення узгоджується керівництвом, маючи

візи керівників різних рангів. Відповідальність за прийняте рішення не лягає персонально на керівника, а розподіляється між усіма менеджерами різних рівнів управління (принцип групової діяльності). Головна перевага даної системи - в різноманітті думок і свободі при обговоренні досліджуваних проектів [173].

Основне своєрідність японського менеджменту полягає в ототожненні працівників із фірмою. Японська система управління прагне посилювати це ототожнення. Один з високоефективних методів японського менеджменту - інтенсивне спілкування керівників зі своїми співробітниками, заохочення частих і неформальних зв'язків. Робочий день у багатьох фірмах починається з мітингу. Керівництво розповідає співробітникам про політику компанії, її першочергових завданнях. Обов'язково звертається до колективу фахівець з техніки безпеки. Адміністрація фірми, включаючи вище керівництво, приходить працювати в цеху разом з рядовими працівниками. Безпосередню участь керівників у роботі колективу, прямі контакти зі співробітниками створюють атмосферу шанобливого довіри і є надійним способом обміну неформальною інформацією. Особливе місце в японському мистецтві управління займає своєрідна система «фірма - одна сім'я», яка базується на продуманому врахуванні людського фактора. Традиції японського суспільства орієнтовані на шанобливе ставлення молодшого до старшого. І, у свою чергу, керівники зобов'язані виявляти батьківську турботу до своїх підлеглих, за умови, що працівники ототожнюють себе з фірмою як зі своєю великою родиною, за умови, що працівники [173].

Особливості *американської* моделі обумовлені національними особливостями американців: здатністю боротися до кінця, стверджувати своє лідерство і індивідуалізм. До останнього часу в Америці домінував одноосібний стиль управління, у фірмах спостерігалася жорстка дисципліна і беззаперечне підпорядкування при чисто зовнішній демократичності. Багато в чому це було пов'язано з історією США. Іммігранти та їхні нащадки сформували в американському суспільстві психологію людини, яка, щоб

вижити в нових для себе умовах існування, змушена сподіватися тільки на себе. Тому не випадково в ділових питаннях американці традиційно воліли ставити питання справи на перший план, часом навіть на шкоду нормальним людським відносинам [97].

Основним видом мотивації в США є грошове стимулювання. Як правило, воно складається з двох частин: заробітної плати, що виплачується за виконану роботу, і додаткових пільг, які у США можуть складати близько сорока відсотків зарплати [97]. З огляду на різне сприйняття цінності додаткових пільг різними соціальними групами, ряд фірм використовують "систему винагороди за принципом кафетерію", тобто працівник сам вибирає в установлених межах той чи інший пакет пільг. Керівники компаній вважають такі витрати найвигіднішими капіталовкладеннями, що дають найвищу віддачу. Часто застосовують так звані аналітичні системи заробітної плати, особливість яких - диференціальна оцінка в балах ступеня складності виконуваної роботи з урахуванням кваліфікації виконавців, фізичних зусиль, умов праці та інші. При цьому змінна частина заробітної плати, яка виступає в якості нагороди за підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці і економію сировини, досягає 1/3 частини зарплати. Використовуються різні форми участі працівників у розподілі прибутку. Для вирішення виробничих завдань формуються гуртки якості і спільні комісії працівників і адміністрації, які приймають рішення про матеріальне заохочення працівників відповідно до їх внеску, у тому числі в підвищенні продуктивності праці [97; 100].

Отже, аналізуючи формування менеджменту в Японії і в США нами були виділені найбільш професійно значущі якості менеджера:

- виражена здатність до стратегічного планування;
- прийняття оптимальних і своєчасних перспективних рішень щодо використання трудових ресурсів;
- прагнення до розширення професійних функцій та масштабів діяльності;

- вміння приймати творчі рішення в умовах підвищеного ризику;
- виняткова впевненість у власних силах;
- прагнення мати вагомі права, здатність нести професійну відповідальність;
- сміливе прийняття рішень, що вимагають певних жертв;
- прагнення до самонавчання в особистісних контактах та спілкуванні;
- схильність до інтуїтивного передбачення і абстрактного аналізу розвитку складних процесів і критичних ситуацій;
- ставлення до роботи як до головної цінності, в яку вкладаються всі здібності і сили;
- концентрація уваги на вирішенні проблеми, а не на виявленні винуватців, бажання працювати з підлеглими, які не бояться ризику і вміють приймати самостійні рішення.

Магістр з менеджменту безпеки економічної діяльності має забезпечувати економічну безпеку суспільства, держави та особистості, суб'єктів економічної діяльності, законність та правопорядок в сфері економіки у сфері державних і не державних органів влади. Він має здійснювати експертну діяльність щодо забезпечення судочинства, попередження, розкриття і розслідування правопорушень в економічній, соціально-економічній діяльності господарюючих суб'єктів, виробничо-економічних і аналітичних служб організацій, установ, підприємств різних форм власності. Важливою передумовою успішності професійної діяльності майбутніх магістрів з менеджменту безпеки економічної діяльності є їх здатність до аналітичної і прогностичної діяльності, яка стосується аналізу та прогнозування можливих загроз економічній безпеці підприємств, поведінки господарюючих суб'єктів, їх витрат, ризиків та результатів економічної діяльності, ринків, що функціонують, фінансових та інформаційних потоків, ситуацій на ринку конкурентів, їх економічної та кадрової політики. Сучасний магістр з менеджменту безпеки економічної діяльності повинен

вміти виконувати конкретні професійні завдання, що стосуються формування системи якісних і кількісних критеріїв економічної безпеки, визначення індикаторів критичного стану економічних систем та об'єктів, які характеризують діяльність господарюючих суб'єктів; підготовки вихідних даних для здійснення розрахунків економічних показників на основі типових методик з урахуванням діючої нормативно-правової бази. Фахівець має вміти розробляти економічні розділи планів підприємств, установ, організацій, конкретні проектні рішення, відповідні методичні і нормативні документи. Важливим завданням є його готовність до здійснення правоохоронної діяльності, забезпечення законності та правопорядку, економічної безпеки конкретних суб'єктів економічної діяльності, захисту приватної, державної, муніципальної та інших форм власності, створення безпечних умов підприємницької активності. Магістр з менеджменту безпеки економічної діяльності повинен вміти розробляти заходи, що забезпечують нейтралізацію та упередження чинників дестабілізації економічної ситуації, здійснювати контрольно-ревізійну діяльність профілактику, попередження, припинення, виявлення і розкриття злочинів та інших правопорушень у сфері економіки. Суттєвим завданням для магістрів з менеджменту безпеки економічної діяльності є здійснення контролю за формуванням та виконанням бюджетів бюджетної системи, бюджетів державних позабюджетних фондів, бюджетних кошторисів, попередженням, виявленням і припиненням порушень при формуванні та використанні державних і муніципальних ресурсів.

Варто наголосити, що професійна діяльність майбутніх магістрів з менеджменту безпеки економічної діяльності передбачає системний моніторинг економічних процесів, виявлення економічних ризиків і економічних загроз, оцінювання ефективності систем внутрішнього контролю та аудиту в державних і муніципальних органах, підприємствах, організаціях та установах різних форм власності; моніторинг поточного економічного і фінансового стану господарюючих суб'єктів на предмет

надійності ресурсного потенціалу, стабільності і стійкості їх діяльності. Важливим завданням є моделювання економічних процесів з метою аналізу та прогнозування загроз економічній безпеці, експертно-консультаційна діяльність, здійснення судових економічних експертиз, оцінювання можливих економічних втрат у разі порушення економічної та фінансової безпеки, визначення необхідних компенсаційних резервів, економічна експертиза нормативних правових актів, розробка методичних рекомендацій щодо забезпечення економічної безпеки конкретних підприємств.

Отже, з огляду на вищевказане, можна стверджувати, що професійна компетентність магістра з менеджменту безпеки економічної безпеки в сучасних умовах діяльності передбачає здатність до вирішення у професійній підготовці реальних професійних завдань за умови багатоваріантності вихідних даних і шляхів їх вирішення, системну орієнтацією майбутніх фахівців на аналіз і прогностичність результатів власних професійних дій і рішень. Майбутні магістри з менеджменту безпеки економічної діяльності у процесі фахової підготовки мають виконувати завдання із організації роботи малих колективів і груп за умови опанування умов ефективної роботи кадрового персоналу.

Аналізуючи вищезазначене, можна припустити, що формування професійної компетентності майбутнього магістра з менеджменту економічної безпеки це підготовка професіонала, особистості, яка володіє нестандартними мисленням, здатністю розумітися на складних професійних проблемах та ситуаціях, проявляти аналітичні здібності, ініціативу і самостійність, знаходити креативні професійні рішення у вирішенні складних професійних проблем і ситуацій, постійно удосконалювати рівень власної професійної підготовки щодо сучасних технологій економічної безпеки об'єктів господарювання. Практика професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту безпеки економічної діяльності свідчить, що сутність професійного навчання полягає поки що переважно в інформаційному насиченні освітнього простору. Це призводить до

формування розрізнених знань, умінь і навичок з окремих навчальних дисциплін, коли фахова підготовка здійснюється без формування базової професійної підготовки, відтворення в навчальному процесі реальних умов праці, не сприяючи розвитку індивідуальних потреб і здібностей майбутніх фахівців, їх готовності до ефективної діяльності. Як наслідок, виникає накопичення надмірної інформації, її абстрагування від реальної праці, що обумовлює загалом не достатній рівень сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Таким чином, у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки поняття «професійна компетентність» варто розглядати як інтегральну характеристику фахівця, яка складається із ключових компетенцій щодо здійснення завдань обліково-аналітичної, проектної, організаційної, контрольної, експлуатаційно-технологічної, інформаційної, планової та прогностичної функцій.

1.2. Структура професійної компетентності магістра з менеджменту економічної безпеки

В Україні склалася ситуація, коли менеджменту не приділяється достатньо уваги, зокрема, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необґрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення ефективності в розв'язанні конкретних професійних завдань. Це пов'язано з існуванням ряду проблем у сфері менеджменту. При цьому недостатньо високим є рівень професійної компетентності фахівців з менеджменту економічної безпеки. У більшості випадків, відсутні вміння щодо організації роботи на кінцеві фінансово-господарські показники. Вищезначена проблема обумовлена не тільки низьким рівнем професійної компетентності менеджерів. Вона є наслідком нерозуміння керівниками

підприємств місця і ролі кадрових служб у рішенні загальних задач, досягненні цілей підприємства. Це обумовлює неповне, недостатньо дієве здійснення (а в деяких випадках і невиконання) таких важливих функцій (процедур) менеджменту, як: планування якісного і кількісного складу працівників, інформаційне забезпечення системи управління персоналом, соціально-психологічна діагностика людських ресурсів, аналіз і регулювання взаємовідносин у колективі, управління виробничими і соціальними конфліктами, формування стабільного трудового колективу, планування ділової кар'єри працівників, професійна і соціально-психологічна адаптація нових працівників, аналіз і оцінка кадрового потенціалу, формування кадрового резерву, а також маркетинг персоналу [8; 16; 24; 65; 67].

Слід зазначити, що в сучасних умовах виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні менеджменту персоналу на підприємствах. При цьому, розробляються заходи щодо підвищення ефективності управління персоналом як на міжорганізаційному, так і на внутрішньоорганізаційному рівнях. Що стосується міжорганізаційного рівня, слід зазначити, що в умовах ринку розвиток людських ресурсів вимагає кооперації і співробітництва. Так, міжорганізаційні зв'язки дозволяють об'єднати інтелектуальні ресурси підприємств з метою впровадження різного роду інновацій у їхню діяльність. На внутрішньо організаційному рівні керівники і менеджери повинні усвідомити недоліки традиційної концепції менеджменту персоналу і необхідність формування нової кадрової політики на основі компетентнісного підходу, корпоративної філософії керівництва. Це сприятиме досягненню професійного партнерства в колективі, формуванню ключових компетенцій щодо узгодження економічних інтересів окремих працівників і робочих груп, економічної безпеки організацій, підприємств і фірм [24; 25; 36; 64; 111; 123].

Отже, сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з економічної безпеки, обумовлюють необхідність більш високої якості їхньої праці щодо володіння комплексом ключових компетенцій та професійно-значущих психологічних якостей та здатностей.

У цьому зв'язку особливої актуальності набуває обґрунтування структурно-компонентного складу професійної компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Існують різні моделі ключових компетенцій, що розроблені на основі аналізу світових стандартів, зокрема: модель SHL (міжнародні стандарти керування – фахівець, менеджер, керівник групи) виділяє наступні типи компетенцій і якостей фахівців: підприємницькі; особистісні; спеціальні; аналітичні щодо здатності до аналізу і розв'язання проблем; особисті якості щодо професійної співпраці та мотивації [88; 100; 101; 152; 158; 201; 202; 203].

Аналіз наукових джерел засвідчив наявність різних класифікацій ключових компетенцій. Так, в стратегії модернізації змісту загальної освіти підкреслюється, що в структурі ключових компетенцій мають бути представлені такі компетенції:

- компетенція у сфері самостійної пізнавальної діяльності, заснована на засвоєнні способів набуття знань з різних джерел інформації;
- компетенція у сфері цивільно-громадської діяльності (виконання ролей громадянина, виборця, споживача);
- компетенція в сфері соціально-трудової діяльності (у тому числі вміння аналізувати ситуацію на ринку праці, оцінювати власні професійні можливості, орієнтуватися в нормах і етиці трудових взаємин, навички самоорганізації);
- компетенція в побутовій сфері (включаючи аспекти власного здоров'я, сімейного буття і тощо);
- компетенція у сфері культурно-дозвільної діяльності (включаючи вибір шляхів і способів використання вільного часу, культурно і духовно збагачують особистість).

У педагогіці проблеми визначення ключових компетенцій, їх класифікації, реалізації в освітніх стандартах і системах оцінки якості освіти, можливостей використання компетенцій як дидактичних одиниць в загальній

і професійній освіті розглянуті в роботах багатьох вчених, таких як Н. Амінов [8], Е. Зєєр [96], І. Зимня [99; 100; 101], Є. Огарьов [160], О. Чуракова [205], С. Шишов [211; 212] та ін.

Учені наголошують, що, незважаючи на відмінність класифікацій, ключові компетенції мають такі характерні ознаки:

- вони багатофункціональні: компетенції відносяться до ключових, якщо оволодіння ними дозволяє вирішувати різні проблеми в повсякденному, професійному та соціальному житті, досягати різних важливих цілей і вирішувати різні складні завдання в різних ситуаціях;
- ключові компетенції над предметними і міждисциплінарними, оскільки вони застосовні в різних ситуаціях в професійній, соціальній, побутовій сферах;
- ключові компетенції вимагають значного інтелектуального розвитку: абстрактного мислення, саморефлексії, визначення своєї особистої позиції, самооцінки, критичного мислення тощо;
- ключові компетенції багатомірні, тобто вони включають різні розумові процеси і інтелектуальні вміння (аналітичні, критичні, комунікативні та ін.), «ноу-хау», а також здоровий глузд.

Важливо і те, що природа «компетенцій», як вказують С. Шишов і І. Агапов, двояко обумовлена. З одного боку, компетенції соціально-обумовлені, і в цьому сенсі є головною умовою інтеграції в соціумі у здійсненні того чи іншого виду діяльності. З іншого боку, компетенції особистісно-обумовлені, особистісно-значущі, так як забезпечують вихід на самореалізацію особистості, задовольняючи потреби соціуму, і реалізацію особистісних установок [211].

Розкриваючи кожну групу компетенцій можна зазначити таке:

1) Базові компетентності визначаються такими компетенціями:

Фахова компетенція ґрунтується на здатності працівника здобувати знання, опановувати професійні уміння, виконувати певні функції в межах професійної діяльності (наприклад, мотиваційні, проектувальні,

організаційні, конструктивні, дослідницькі, контрольно-аналітичні, рефлексивні тощо). Соціальна компетенція передбачає здатність працівника до соціальної взаємодії та роботи в команді. Загальнокультурна компетенція вимагає здатності дотримувати загальнокультурні норми поведінки, проявляти творчу ініціативу щодо розвитку культури соціуму. Здоров'язберігаюча компетенція потребує готовності до здорового способу життя, збереження власного здоров'я та здоров'я оточуючих людей, дбале ставлення до природних ресурсів тощо. Громадянська компетенція передбачає прояв здатності орієнтуватися в проблемах сучасного суспільно-політичного життя в Україні, а також захищати власні права і свободи, виконувати громадянські обов'язки. Інформаційна компетенція вимагає прояву умінь використовувати інформаційно-комунікаційні технології для виконання професійних обов'язків із застосуванням комп'ютерної техніки.

2) Загально-фахові та спеціально-фахові компетенції моделюються на основі галузевих державних стандартів конкретних спеціальностей. Проте в кожній групі компетенцій розкриваються когнітивні, функціональні та особистісні складові здатності фахівця виконувати професійні функції. Саме ці узагальнені складові створюють основу побудови оцінювального інструментарію фахової компетентності випускника вищого навчального закладу.

Загально-фахові компетентності визначаються такими компетенціями [152; 201].

Когнітивні компетенції:

- базові (здатність до спостереження, структурування, систематизації, класифікації інформаційного матеріалу, встановлення аналогій, зіставлення й протиставлення фактів і явищ, використання прийомів мислення: індукції, дедукції, абстрагування, конкретизації, аналізу, синтезу тощо);

- методологічні (спроможність визначення об'єкту та виокремлення предмету вивчення інформаційного масиву, виявлення загальних закономірностей, причин і наслідків, установлення кількісного та якісного

боків явища, визначення й усунення протиріч, характеристика конкретного на тлі загального, об'єктивно-реалістичний погляд на дійсність, розглядання явища з урахуванням умов його існування, визначення суттєвого тощо [2; 10].

Функціональні компетенції:

- проектувальна (здатність до: розроблення моделі, освітньо-кваліфікаційної характеристики (ОКХ) випускника; визначення змісту освіти за певними напрямом підготовки або спеціальністю та освітньо-кваліфікаційним рівнем; визначення змісту навчання за певними напрямом підготовки або спеціальністю і освітньо-кваліфікаційним рівнем; проектування структурно-логічної схеми підготовки; проектування змісту навчання за дисципліною; проектування навчального плану; розроблення дидактичної задачі; конструювання предметних педагогічних тестів досягнень; формування дидактичної системи; самостійне визначення цілей та задач особистої діяльності);

- організаційна (спроможність до забезпечення сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі; організації особистої діяльності як складової колективної діяльності; забезпечення фахової дієздатності педагогічного колективу та осіб, які навчаються; організації дій щодо забезпечення захисту персоналу навчального закладу з метою попередження або зменшення рівня вірогідного пошкодження; організації забезпечення умов ефективної та безпечної праці на робочих місцях; контролю за дотриманням вимог безпеки праці);

- управлінська (готовність до планування й організації спільної навчальної діяльності зі студентами: формулювання мети, складання плану й добір відповідних способів, засобів і методів її досягнення, цілеорієнтована реалізація відповідних дій, здійснення самоконтролю, самокоригування, як зі свого боку, так і з боку студентів; мотивування й активізація готовності студентів до здобування, накопичення й систематизації знання, визначення й

реалізації невикористаних резервів, формулювання висновків щодо власного стану володіння компетенціями тощо);

– дослідницька (здатність до творчого пошуку, творчого навчання студентів шляхом опрацювання й впровадження у практику більш досконалих методів та прийомів, засобів та форм навчання й виховання; наукового аналізу й узагальнення свого педагогічного досвіду; дослідницької діяльності на шляху подальшого удосконалення навчально-виховного процесу; готовність до сміливого експерименту, педагогічного ризику, активного пошуку й відстоювання істини);

– виконавська (здійснення особистої діяльності; реалізація дидактичної задачі; проведення тестового іспиту; здійснення саморегуляції та ведення здорового способу життя в побуті та на виробництві; здійснення системного аналізу чи інших заходів (або інновацій) у галузі освіти; проведення розслідування нещасних випадків та аварій; ведення ефективної комунікаційної взаємодії).

Особистісні компетенції:

– професійна (готовність до застосування у практиці спеціальних наукових, психолого-педагогічних знань, особистого досвіду та перспективного досвіду інших фахівців, інноваційних технологій тощо);

– загальнокультурна та гуманітарна (здатність використовувати знання світової культури, гуманістичних особистісних якостей, сформованість відчуття відповідальності за результати власної діяльності, мотивації до самовдосконалення);

– креативна (спроможність науково-дослідницького та нестандартного мислення, володіння інноваційною стратегією і тактикою, а також здатність до гнучкої адаптації щодо змін змісту й умов професійної діяльності);

– комунікативна (володіння розвинутою рідною мовою, іноземними мовами, сучасними засобами зв'язку та основами комп'ютерної грамотності, вміннями встановлювати контакти й двосторонні зв'язки зі студентами в ході навчання, а також складати ділові папери тощо [96, 98]:

– соціально-педагогічна (готовність до соціалізації студентів, педагогічного ставлення до всього оточуючого середовища, трансдукції наукових та спеціальних знань, моральних і загальнокультурних уявлень за допомогою розвинутих якостей спілкування, ініціативності, гнучкості поведінки, соціальної адаптивності, педагогічного оптимізму тощо).

Для обґрунтування ключових компетенцій магістра з менеджменту безпеки економічної діяльності нами було встановлено:

1. Вимоги і умови реальної професійної діяльності магістра з менеджменту безпеки економічної діяльності.
2. Групи компетенцій, що є найважливішими.
3. Педагогічні умови для формування ключових компетенцій.
4. Рівень сприйняття студентами потреб галузі діяльності щодо забезпечення сучасного компетентнісного рівня майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки.

Аналізуючи особливості сучасної професійної діяльності магістрів з безпеки економічної діяльності можна виділити такі основні види їх професійної діяльності:

- розрахунково-економічна, проектно- економічна;
- правоохоронна;
- контрольно -ревізійна;
- інформаційно -аналітична;
- експертно- консультаційна;
- організаційно-управлінська;
- науково -дослідна;
- педагогічна.

Види професійних функцій:

фінансово-економічна функція:

- здійснення грошово-кредитного регулювання; теорією фінансів, грошей, кредиту в практичній діяльності; моделювання професійних

ситуацій; здійснення економічних розрахунків; формування нестандартних креативних підходів до вирішення професійних проблем;

інформаційно-аналітична функція:

– використання сучасних інформаційних технологій в обробці та зберіганні інформації, необхідної у професійній діяльності; виявленні економічних ризиків, прогнозуванні економічних процесів в сфері грошових, фінансових і кредитних відносин; аналіз отриманих результатів діяльності;

дослідницька функція:

– систематизація та узагальнення результатів діяльності; проектування креативних рішень щодо прогностичного розвитку організації, фірми та підприємства; володіння навичками самостійного опанування новими знаннями та сучасними технологіями; науковою основою організації праці;

організаційно-управлінська функція:

– аналіз фактів, пропозицій, професійних рішень, результатів професійної діяльності;

– забезпечення ефективної професійної співпраці та системного професійного самовдосконалення.

Професійні завдання:

– розрахунково-економічна, проектно-економічна діяльність;

– формування системи якісних і кількісних критеріїв економічної безпеки, індикаторів порогового або критичного стану економічних систем та об'єктів;

– підготовка вихідних даних для проведення розрахунків економічних і соціально-економічних показників, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів;

– проведення розрахунків економічних і соціально-економічних показників на основі типових методик з урахуванням діючої нормативно - правової бази, розробка та обґрунтування системи економічних і соціально-

економічних показників, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів;

- розробка економічних розділів планів підприємств, установ, організацій;
- підготовка завдань і розробка проектних рішень, методичних і нормативних документів;
- правоохоронна діяльність;
- забезпечення законності та правопорядку, економічної безпеки суспільства, держави, особи та інших суб'єктів економічної діяльності;
- захист приватної, державної, муніципальної та інших форм власності;
- надання допомоги фізичним і юридичним особам у захисті їх прав та законних інтересів, створення умов та забезпечення гарантій для підприємницької активності ;
- реалізація заходів, що забезпечують нейтралізацію чинників , здатних дестабілізувати економічну ситуацію ;
- профілактика, попередження, припинення, виявлення і розкриття злочинів та інших правопорушень у сфері економіки;
- контрольно-ревізійна діяльність;
- контроль формування та виконання бюджетів бюджетної системи, бюджетів державних позабюджетних фондів, бюджетних кошторисів, попередження, виявлення і припинення порушень при формуванні та використанні державних і муніципальних ресурсів;
- оцінка ефективності систем внутрішнього контролю та аудиту в державних і муніципальних органах, підприємствах, організаціях та установах різних форм власності;
- інформаційно-аналітична діяльність;
- пошук та оцінка джерел інформації, аналіз даних, необхідних для проведення економічних розрахунків;

- моніторинг поточного економічного і фінансового стану господарюючих суб'єктів на предмет надійності ресурсного потенціалу, стабільності і стійкості їх діяльності;
- моніторинг економічних процесів , збір , аналіз і оцінка інформації, що має значення для забезпечення економічної безпеки; виявлення економічних ризиків і загроз економічній безпеці;
- обробка масивів статистичних даних, економічних показників, що характеризують соціально-економічні процеси відповідно з поставленим завданням, аналіз, інтерпретація, оцінка отриманих результатів і обґрунтування висновків;
- оцінка економічної ефективності проектів;
- моделювання економічних процесів з метою аналізу та прогнозування загроз економічній безпеці;
- інформаційно-аналітичне забезпечення попередження, виявлення, припинення , розкриття і розслідування економічних і податкових злочинів;
- моніторинг взаємозв'язку економічних процесів і динаміки правопорушень та злочинів;
- експертно-консультаційна діяльність:
- виробництво судових економічних експертиз ;
- виробництво досліджень за завданнями правоохоронних органів та інших суб'єктів діяльності;
- експертна оцінка фінансово- господарської діяльності підприємства, організації, установи з метою визначення ситуації фінансової ситуації;
- оцінка факторів ризику, здатних створювати соціально-економічні ситуації критичного характеру; прогноз можливих надзвичайних соціально-економічних ситуацій, розробка і здійснення заходів щодо їх запобігання або пом'якшення;

- оцінка можливих економічних втрат у разі порушення економічної та фінансової безпеки і визначення необхідних компенсаційних резервів;
- економічна експертиза нормативних правових актів;
- розробка методичних рекомендацій щодо забезпечення економічної безпеки бізнесу;
- консультування з питань виявлення потенційних і реальних загроз економічній безпеці;
- організаційно-управлінська діяльність:
- організація роботи малих колективів і груп виконавців у процесі вирішення конкретних професійних завдань;
- науково-дослідна діяльність;
- проведення прикладних наукових досліджень відповідно до профілю своєї професійної діяльності;
- педагогічна діяльність.

Магістр з менеджменту безпеки економічної діяльності повинен являти собою єдність загальних особистісних характеристик, якими має володіти будь-яка сучасна освічена людина, і своєрідних компетенцій, потрібних фахівцеві у розв'язанні сучасних професійних завдань. Сьогодні фахівцям має бути властива комунікативність, активність, самостійність, мобільність, нестандартність мислення, інноваційність і креативність у здійсненні професійних дій і функцій.

Важливим у цьому є усвідомленість мети, передбачення певних результатів у розвитку навичок і умінь, які повинні бути сформовані в процесі вивчення певного матеріалу, на конкретному занятті. Сюди також включається особиста зацікавленість майбутнього фахівця в запланованому результаті. Усвідомленість процесу навчальної діяльності включає операційні знання про послідовність кроків для засвоєння певного навчального матеріалу.

Слід зазначити, що найважливішим завданням, яке стоїть перед сучасними об'єктами господарювання є встановлення визначального рівня економічної безпеки, що передбачає, насамперед, виявлення всього спектру загроз і ризиків. Аналіз можливих загроз по кожному з об'єктів захисту організації на практиці починають з фіксації стану цього об'єкта, що забезпечує його нормальне функціонування. Природно, будь-яке відхилення від цього стану може розцінюватися як можлива загроза в сьогоденні або майбутньому. Наступний крок - формалізація можливих відхилень, які визначаються як загрози економічній безпеці. І на завершення - класифікація основних загроз економічній безпеці організації за напрямками. Ризик визначається як ймовірність настання несприятливого результату (реалізації загрози). При цьому економічний ризик - це усвідомлена небезпека дії або бездіяльності в різних варіантах економічної поведінки, що тягне за собою можливі втрати. Фінансовий (спекулятивний) ризик - це ймовірність фінансових втрат для організації. При оцінці фінансового ризику виділяють зони, де він різний з точки зору втрат і поповнення втрат:

- без ризикову зону, де втрати не очікуються;
- зону допустимого ризику, яка перекривається прибутком;
- зону критичного ризику, що покривається заповненням витрат;
- зону катастрофічного ризику, що покривається всім майном.

Майнові ризики - це ймовірність здійснення погроз, пов'язаних з повною або частковою втратою майна організації. Показниками, використовуваними при оцінці майнового ризику, виступають: норми природного убутку при зберіганні, норми амортизації, страхові тарифи (нетто-ставки).

Комерційні ризики включають ризики, пов'язані з реалізацією, транспортуванням, прийманням товару, неплатоспроможністю покупця, ризики, пов'язані з форсмажорними обставинами.

Оцінити рівень комерційного ризику з достатнім ступенем достовірності представляється можливим, використовуючи такі показники, як:

- рівень дебіторської та кредиторської заборгованості;
- обсяги (індекси) реалізації продукції;
- рівень втрат при транспортуванні продукції;
- індекси цін на продукцію.

Інформаційні ризики – це ризики, пов’язані з втратою, спотворенням, розкраданням інформації в процесі її отримання, обробки, зберігання, передачі. Особливо слід відзначити ризики асиметричної інформації, в основі яких специфіка вимог учасників ділових відносин до повноти, своєчасності та достовірності інформації. Показниками, використовуваними при оцінці інформаційних ризиків, можуть виступати:

- вартісна оцінка інформації, віднесеної до комерційної таємниці;
- суми витрат, пов’язаних з відновленням втраченої інформації;
- фінансові втрати і недоотриманий прибуток в результаті прийняття рішення, заснованого на недостовірній інформації.

Кадрові ризики – це ризики, пов’язані з імовірністю реалізації антропогенних загроз, тобто загроз, що виходять від людей. Враховуючи, що людський фактор опосередковує всі сторони економічних відносин в організації, можна визначити кадрові ризики як комплексні, найважливішими з яких є ризики втрати конфіденційної інформації, комерційні ризики. Показниками, використовуваними для узагальненої оцінки кадрових ризиків, є рівень плинності персоналу, ступінь лояльності персоналу до адміністрації організації.

Аналіз ризиків забезпечує їх мінімізацію і включає оцінку впливу факторів середовища, оцінку ймовірності прояви загроз, оцінку економічного збитку від реалізації загроз. Можливий економічний збиток (величина ризику) визначається добутком збитку від реалізації конкретної загрози,

включаючи упущену вигоду, і ймовірності реалізації цієї загрози [91, 117, 167].

Мета аналізу ризику реалізації загроз полягає у виборі оптимального варіанту захисту за критерієм «ефективність / вартість».

Результати досліджень засвідчили, що відповідний рівень професійної компетентності магістра з менеджменту економічної безпеки в сучасних умовах діяльності забезпечують такі здатності фахівця:

- організовувати виробничу діяльність;
- самостійно приймати самостійні професійні рішення, здійснювати саморегулювання поведінки;
- здійснювати аналітичну, контролюючу та прогностичну економічну діяльність щодо економічної безпеки та ефективності і конкурентоспроможності організації, фірми та підприємства;
- використовуючи сучасні інформаційні технології провадити моніторинг ринку праці і продукції, виявляючи «загрози» від конкурентів та встановлюючи чинники економічної безпеки закладів праці;
- орієнтуватися у суспільно-економічних відносинах та на законодавчо-правовому полі щодо здійснення економічної діяльності;
- співпрацювати з колегами у прийнятті спільних професійних рішень щодо ефективного розв'язання конкретних ситуацій і проблем;
- співпрацювати з іншими фінансовими та економічними структурами, займаючи лідерські позиції;
- аналізувати результати професійної діяльності виробничих підрозділів і структур;
- здійснювати аналіз трудових ресурсів і результатів економічної діяльності та економічної безпеки організацій, підприємств і фірм із урахуванням демографічних змін та міграційних процесів у тих чи інших регіонах держави;

- виявляти чинники економічної безпеки та чинники конкурентоспроможності організації, фірми, підприємства;
- володіти логічним креативним мисленням у прийнятті професійних рішень щодо економічної безпеки організацій, підприємств і фірм;
- на засадах відповідних економічних розрахунків встановлювати доцільність використання сучасної техніки та технології в контексті безпеки економічної діяльності;
- забезпечувати економічно збалансовану діяльність;
- забезпечувати екологічно збалансовану діяльність, здійснюючи при цьому екологічний аналіз щодо того чи іншого виду діяльності;
- забезпечувати необхідний рівень економічної безпеки при виявленні «загроз» з боку конкурентів;
- орієнтуватися в сучасних концепціях та стратегіях економічного розвитку держави на терені європейського економічного простору та відповідної галузі виробництва із урахуванням сучасних соціально-економічних реалій.

На основі аналізу вище зазначеного, нами обґрунтовано три групи ключових компетенцій професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, передусім це (рис. 1.1):

Ключові особистісні компетенції:

- здатність до толерантної поведінки, до соціальної та професійної взаємодії з урахуванням етнокультурних та конфесійних відмінностей, до роботи в колективі, кооперації з колегами, до попередження і конструктивного розв’язання конфліктних ситуацій у процесі професійної діяльності;
- здатність проявляти психологічну стійкість у складних та екстремальних умовах, застосовувати методи емоційної та когнітивної регуляції для оптимізації власної діяльності і психічного стану;

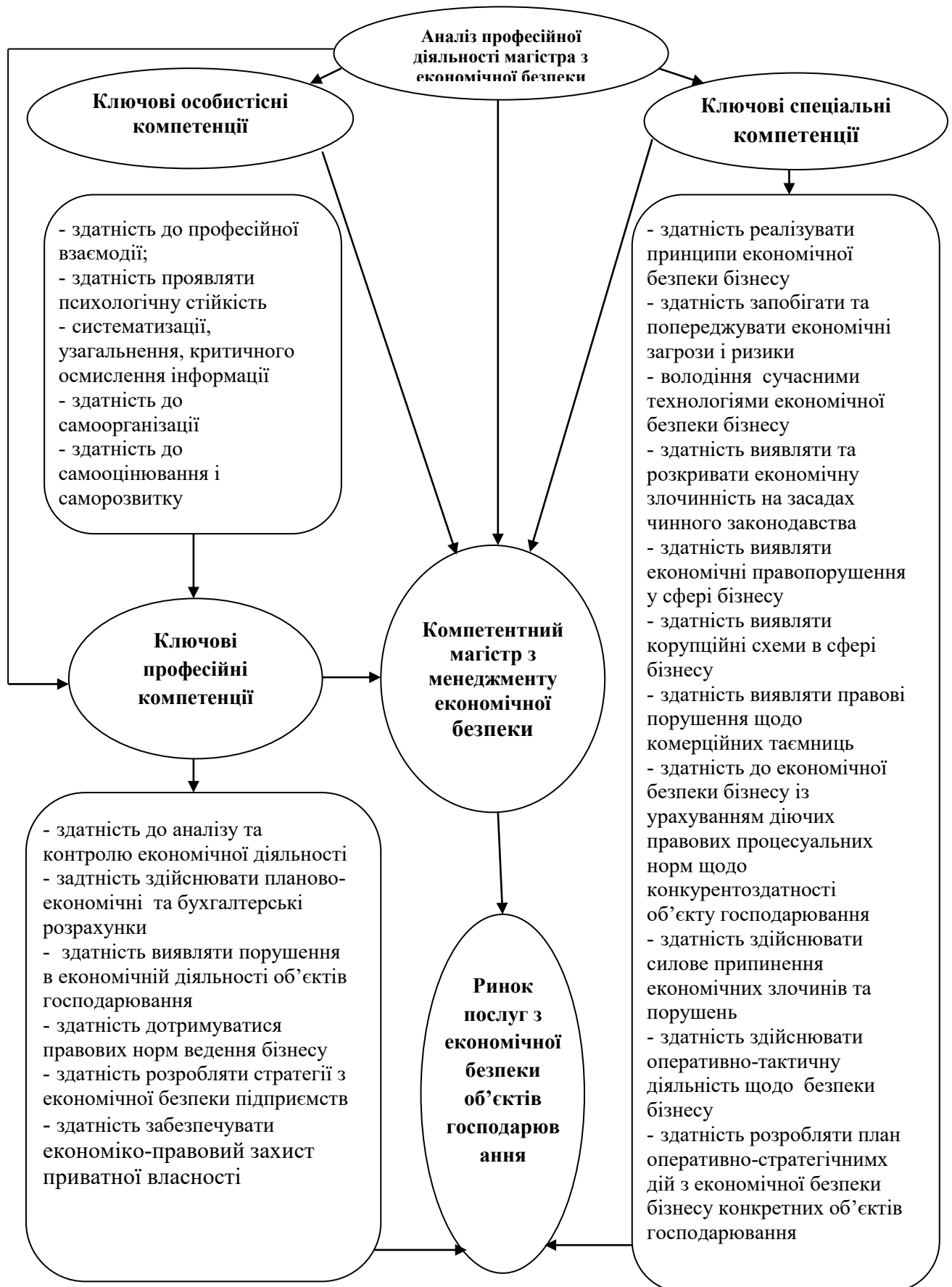


Рис. 1.1. Ключові компетенції професійної компетентності магістра з менеджменту економічної безпеки.

- здатність до логічного мислення, аналізу, систематизації, узагальнення, критичного осмислення інформації, постановці дослідницьких завдань і вибору шляхів їх вирішення;
- здатність креативно мислити і творчо вирішувати професійні завдання, виявляти ініціативу, у тому числі в ситуаціях ризику, приймати відповідальність за свої рішення в рамках професійної компетенції;
- здатність аналізувати свої можливості, самовдосконалюватися, адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності та мінливих соціокультурних умов, здобувати нові знання та вміння, підвищувати свій інтелектуальний і загальнокультурний рівень, розвивати соціальні та професійні компетенції, змінювати вид та характер своєї професійної діяльності;
- здатність організовувати своє життя відповідно до соціально-значущих уявлень про здоровий спосіб життя, досягати і підтримувати належний рівень фізичної підготовленості, необхідної для забезпечення соціальної активності і повноцінної професійної діяльності;
- здатність здійснювати письмову і усну комунікацію, логічно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову ;
- здатність до ділового спілкування, професійної комунікації на одному з іноземних мов;
- здатність застосовувати математичний інструментарій для вирішення економічних завдань ;
- здатність працювати з різними джерелами інформації, інформаційними ресурсами та технологіями, застосовувати основні методи, способи і засоби отримання, зберігання, пошуку, систематизації, обробки і передачі інформації, застосовувати в професійній діяльності автоматизовані інформаційні системи, що використовуються в економіці, автоматизовані робочі місця, проводити інформаційно-пошукову роботу з подальшим використанням даних при вирішенні професійних завдань.

Ключові професійні компетенції :

- здатність до розрахунково-економічної, проектно-економічної діяльності:
- здатність підготовляти вихідні дані, необхідні для розрахунку економічних і соціально-економічних показників, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів;
- здатність обґрунтовувати вибір методик розрахунку економічних показників;
- здатність на основі типових методик та діючої нормативно-правової бази розраховувати економічні та соціально-економічні показники, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів;
- здатність виконувати необхідні для складання економічних розділів планів розрахунки, обґрунтовувати їх і представляти результати роботи відповідно до прийнятих стандартів;
- здатність здійснювати планово-звітну роботу організації, розробку проектних рішень, розділів поточних і перспективних планів економічного розвитку організації, бізнес-планів, кошторисів, обліково-звітної документації, нормативів витрат і відповідних пропозицій щодо реалізації розроблених проектів, планів, програм;
- здатність здійснювати бухгалтерський, фінансовий, оперативний, управлінський і статистичні обліки господарюючих суб'єктів; застосовувати методики та стандарти ведення бухгалтерського, податкового, бюджетного обліків, формування та надання бухгалтерської, податкової, бюджетної звітності;
- правоохоронна діяльність:
- здатність виконувати посадові обов'язки із забезпечення законності і правопорядку, безпеки особистості, суспільства і держави;
- здатність поважати честь і гідність особи, дотримуватися і захищати права і свободи людини і громадянина, не допускати і припиняти

будь-які прояви свавілля, вживати необхідних заходів до відновлення порушених прав;

- здатність виявляти і використовувати взаємозв'язок і взаємозалежність економічних і правових явищ у професійній діяльності;
- здатність юридично правильно кваліфікувати факти, події та обставини, що створюють загрози економічній безпеці, застосовувати знання у галузі матеріального і процесуального права;
- здатність забезпечувати економіко-правовий захист приватної, державної, муніципальної та інших форм власності.

Ключові спеціальні компетенції:

- здатність застосовувати основні закономірності створення та принципи функціонування систем економічної безпеки господарюючих суб'єктів;
- здатність здійснювати заходи, спрямовані на профілактику, попередження економічних ризиків, злочинів та інших правопорушень, на основі використання закономірностей економічної злочинності і методів її попередження;
- виявляти і усувати причини та умови, що сприяють вчиненню злочинів;
- здатність реалізовувати заходи щодо отримання юридично значимої інформації, аналізувати і оцінювати її, ефективно використовувати в інтересах виявлення ризиків і загроз економічній безпеці, попередження, припинення, розкриття і розслідування злочинів та інших правопорушень у сфері економіки;
- здатність виявляти, документувати, припиняти та розкривати злочини та інші правопорушення у сфері економіки;
- здатність здійснювати розслідування економічних злочинів у формі дізнання;

- здатність здійснювати провадження у справах про адміністративні правопорушення;
- здатність використовувати при вирішенні професійних завдань особливості тактики проведення оперативно-службових заходів у відповідності зі специфікою майбутньої професійної діяльності;
- здатність здійснювати професійну діяльність відповідно до правових та організаційних основ правоохоронної діяльності, компетенцією правоохоронного органу, для служби у якому здійснюється підготовка спеціаліста ;
- здатність правильно і повно відображати результати професійної діяльності у процесуальній та службовій документації;
- здатність здійснювати дії по силовому припиненню правопорушень, використовувати для вирішення професійних завдань спеціальну техніку, зброю, спеціальні засоби;
- здатність застосовувати при вирішенні професійних завдань психологічні методи, засоби і прийоми;
- здатність дотримуватися у професійній діяльності вимоги правових актів у галузі захисту державної таємниці та інформаційної безпеки, забезпечувати дотримання режиму секретності;
- здатність виконувати професійні завдання в особливих умовах, надзвичайних обставинах, надзвичайних ситуаціях, в умовах режиму надзвичайного стану та у воєнний час, надавати першу медичну допомогу, забезпечувати особисту безпеку та безпеку громадян у процесі вирішення службових завдань;
- здатність організовувати та проводити перевірки фінансово-господарської діяльності господарюючих суб'єктів;
- здатність застосовувати методи здійснення контролю фінансово-господарської діяльності господарюючих суб'єктів;

- здатність оцінювати ефективність формування і використання державних та муніципальних фінансових ресурсів, виявляти і припиняти порушення у сфері державних і муніципальних фінансів;
- здатність оцінювати ефективність систем внутрішнього контролю та аудиту;
- здатність аналізувати показники фінансової та господарської діяльності державних органів, організацій та установ різних форм власності;
- здатність аналізувати результати контролю, досліджувати й узагальнювати причини та наслідки виявлених відхилень, порушень і недоліків і готувати пропозиції, спрямовані на їх усунення.

З урахуванням визначених ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки обґрунтовано структуру їхньої професійної компетентності як цілісну єдність взаємозалежних компонентів: *мотиваційного, гностичного й діяльнісного*. Вони забезпечують умотивованість і цілеспрямованість, осмисленість і цілісність, ефективність і результативність дій щодо досягнення мети формування професійної компетентності. Розглянемо коротко ці компоненти.

Мотиваційний. Мотивація визначає актуальність певної діяльності для особистості студента та перспективу її розвитку у майбутньому, формує готовність до професійної діяльності. Вона сприяє не лише позитивному ставленню студентів до навчально-пізнавального процесу, підвищенню його ефективності, а й формуванню потреби в професійній діяльності. Мотиваційному аспекту діяльності (праці, спілкуванню, пізнанню) присвячені дослідження Н. Бібік [34], І. Зимньої [101], А. Маркової [143], О. Овчарук [159] та багатьох інших педагогів, психологів і філософів. Термін «мотивація» є конструктом, який використовується для опису й пояснення причин поведінки людини, її спрямованості і механізмів здійснення. Як інтелект, мотивацію не можна спостерігати безпосередньо, але вона може бути виявлена побічно на основі деяких когнітивних, поведінкових й емоційних показників. Виявляється вона у прагненні

докладати зусиль й досягати певних результатів у сфері, яку суб'єкт вважає важливою і значущою. Саме мотиваційні компоненти (мотиви, інтереси й ставлення) визначають значущість того, що пізнається і засвоюється студентами, їх ставлення до навчальної діяльності, її змісту, способів виконання і результатів цієї діяльності.

Отже, мотиваційний компонент включає мотиви, потреби у професійному навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісні установки актуалізації у професійній діяльності стимулюють творчий прояв особистості. Він передбачає наявність інтересу до професійної діяльності, що характеризує потребу особистості у знаннях, в оволодінні ефективними способами організації професійної діяльності.

Гностичний компонент, пов'язаний з такими категоріями, як знання, мислення й процеси розуміння, задіяні у ході навчання. Гностичний розвиток пов'язаний з формуванням у студентів навичок гнучко використовувати різні види професійної інформації, активно інтерпретувати їх. При цьому підкреслимо, що мова йде про оволодіння студентами різними стратегіями і техніками навчання й професійної діяльності відповідно до конкретного етапу його особистісного й професійного розвитку, про здатність до тактичного (з елементами стратегії) управління підрозділами фінансово-економічної безпеки або їх функціональними складовими (інформаційно-аналітичними, охорони, внутрішньої та зовнішньої безпеки, забезпечення), а також самостійними організаціями, що надають послуги у галузі безпеки.

Діяльнісний компонент характеризує готовність майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки до здійснення ефективного професійного спілкування, та складається з комунікативної та стратегічної компетенцій. Комунікативна компетенція включає сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективний комунікативний процес, адекватний меті, сферам і умовам комунікації. Основний принцип - постійна готовність до комунікації. Стратегічна компетенція – здатність володіти стратегіями навчання і стратегіями професійної діяльності. Стратегія навчання являє собою систему

прийомів, що оптимізують пізнавальну діяльність і забезпечують більш швидке і міцне засвоєння знань, умінь і навичок. Рішення проблеми формування стратегії навчання можливе в рамках концепції автономії студентів у їх навчальній діяльності. «Автономія студента» є здатністю суб'єкта самостійно навчатися, усвідомлено управляти своєю діяльністю, коригувати свої навчальні дії, накопичувати досвід пізнавальної діяльності.

Отже, діяльнісний компонент виявляється у застосуванні комунікативних знань у навчально-професійному спілкуванні; вмінні налагоджувати контакти з різними людьми у професійній діяльності; вміння відчувати і підтримувати зворотний зв'язок; вмінні чітко й емоційно виражати свої думки й почуття; вмінні орієнтуватись у змінних умовах; здатності до оперативної розробки та організації заходів щодо попередження й нейтралізації загроз та ризиків фінансово-економічної безпеки; здатності до узгодження стратегії фінансово-економічної безпеки та виробничої стратегії; спроможності до організації впровадження інновацій та науково-технічних розробок для забезпечення фінансово-економічної безпеки.

Відповідно до визначених компонентів розроблено критерії (когнітивний, ціннісно-мотиваційний, діяльнісно-результативний), показники та схарактеризовано рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Їх якісна характеристика представлена у таблиці 1.1. Когнітивний критерій визначено для оцінювання рівня оволодіння професійними знаннями щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Ціннісно-мотиваційний характеризує рівень ціннісного ставлення до вибору професії, здійснення професійної діяльності, її результатів та наслідків, усвідомлену спрямованість щодо оволодіння сучасними техніками і технологіями економічної безпеки, системного удосконалення рівня професійної компетентності професійної компетентності. Діяльнісно-результативний спрямований на визначення рівня професійної здатності до виконання реальних професійних завдань, професійної співпраці та

спрямованості дій відповідно до діючих посад фахівців щодо економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств.

Таблиця 1.1.

Змістовна характеристика рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки

ВИСОКИЙ РІВЕНЬ	
когнітивний критерій	Сформовано систему професійних знань у сфері економічної безпеки сучасних організацій, фірм і підприємств, знання носять як декларативний так і процедурний характер. Студент знає, прийоми та способи вирішення задач щодо економічної безпеки. Володіє прийомами організації самостійної професійної діяльності, сучасними техніками та технологіями праці в групі, розвитку лідерських позицій у визначенні шляхів економічної безпеки економічних об'єктів. Здатен самостійно проектувати нові знання щодо конкурентоспроможності та економічної безпеки об'єктів господарювання.
Діяльнісний критерій	Здатність застосовувати набуті знання для вирішення типових і не типових економічних завдань в складних професійних ситуаціях, приймаючи креативні рішення. Організовує власну діяльність та діяльність групи щодо економічної безпеки виробничих підрозділів.
Ціннісно-мотиваційний критерій	Зацікавленість обраною професією тв. Професійною діяльністю. Адекватне сприйняття ринкових реалій щодо здійснення професійної діяльності та виконання конкретних професійних завдань. Стійке прагнення до отримання нових знань і набуття вмінь щодо розв'язання прогностичних економічних завдань в разі виникнення нестандартних ситуацій, що стосуються економічної безпеки організацій, підприємств і фірм. Бажання розширити сферу наявних знань за рахунок вивчення додаткових професійних модулів, що виходять за рамки професійної діяльності.
ДОСТАТНІЙ РІВЕНЬ	
Когнітивний критерій	Студент знає, прийоми та способи вирішення професійних задач щодо економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств. Володіє прийомами організації самостійної професійної діяльності та комунікативними техніками праці в групі
Діяльнісний критерій	Здатен вирішувати типові та не типові завдання щодо безпеки економічної діяльності організацій, підприємств і фірм в нестандартних, нетипових ситуаціях, освоїти сучасні технології економічної безпеки організацій, фірм і підприємств.
Ціннісно-мотиваційний критерій	Відчуває потребу в підвищенні рівня професійних знань. Проявляє зацікавленість професійною діяльністю, зокрема, до споріднених професійних дій і функцій. Прагне системно підвищувати рівень професійної підготовки в галузі економічної безпеки.
СЕРЕДНІЙ РІВЕНЬ	

Когнітивний критерій	Переважають знання декларативного типу, здатен до вирішення простих професійних завдань, проблем та ситуацій. Студент володіє основними прийомами та способи вирішення економічних задач щодо економічної безпеки. Знайомий з окремими прийомами організації самостійної професійної діяльності та праці в групі
Діяльнісний критерій	Самостійне виконання складних, не типових професійних завдань викликає труднощі. Відсутність прагнення до набуття додаткових професійних знань і умінь щодо економічної безпеки. Низька зацікавленість професійним саморозвитком
Ціннісно-мотиваційний критерій	Відсутнє системне вдосконалення рівня професійних знань і умінь в галузі економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств
НИЗЬКИЙ РІВЕНЬ	
Когнітивний критерій	Професійні знання носять розрізнений характер, переважають знання декларативного типу, не здатен до вирішення складних професійних проблем та ситуацій. Студент знає, окремі прийоми та способи вирішення економічних задач щодо економічної безпеки. Знайомий з окремими прийомами організації самостійної індивідуальної діяльності, не здатен працювати в групі.
Діяльнісний критерій	Самостійне виконання професійних завдань викликає труднощі. Не засвоює сучасні технології економічної безпеки організацій, підприємств і фірм. Низька зацікавленість самостійною професійною діяльністю та самовдосконаленням
Ціннісно-мотиваційний критерій	Відсутня потреба в підвищенні рівня знань і умінь в галузі економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств

1.3 Методологічні підходи до формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки

Сучасна освіта спрямована на забезпечення фундаментальної наукової, загальнокультурної, практичної підготовки фахівців, які мають визначати темпи і рівень науково-технічного, економічного та соціально-культурного прогресу, формування інтелектуального потенціалу нації на всебічний розвиток особистості як найвищої цінності суспільства. Вона має стати

могутнім фактором розвитку духовної культури українського народу, відтворення продуктивних сил України.

Основні фундаментальні принципи освіти в Україні, насамперед: доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку; гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей; органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями; незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій; науковий, світський характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті; освіта забезпечує фундаментальну, наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їхніх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їхньої кваліфікації.

Головні завдання навчального закладу освіти:

- провадження освітньої діяльності, яка включає навчальну, виховну, наукову, культурну, методичну діяльність;
- забезпечення умов для оволодіння системою знань про людину, природу і суспільство; формування соціально зрілої, творчої особистості; виховання морально, психічно і фізично здорового покоління громадян; формування громадянської позиції, патріотизму, власної гідності, готовності до трудової діяльності, відповідальності за свою долю, долю суспільства, держави і людства; забезпечення високих етичних норм, атмосфери доброзичливості й взаємної поваги в стосунках між працівниками, викладачами та студентами;
- підготовка до професійної діяльності;

- забезпечення виконання умов державного контракту та інших угод на підготовку фахівців з вищою освітою;
- проведення наукових досліджень або творчої діяльності, як основи підготовки майбутніх фахівців та науково-технічного і культурного розвитку держави;
- ознайомлення із вимогами і потребами ринку зайнятості;
- перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; просвітницька діяльність.

Сучасна система освіти в Україні перебуває в стані, що не задовольняє вимог, які постають в умовах розбудови української державності, переходу до ринкової економіки.

Головна мета Програми «Освіта» («Україна ХХІ століття») - визначення стратегії розвитку освіти в Україні на найближчі роки та перспективу ХХІ століття, створення життєздатної системи безперервного навчання і виховання для досягнення високих освітніх рівнів, забезпечення можливостей постійного духовного самовдосконалення особистості, формування інтелектуального та культурного потенціалу як найвищої цінності нації [174].

Стратегічними завданнями освіти є:

- перехід до гнучкої, динамічної ступеневої системи підготовки фахівців, яка дасть змогу задовольняти потреби і можливості особистості в здобутті певного освітнього та кваліфікаційного рівнів за бажаним напрямом відповідно до її здібностей;
- формування мережі навчальних закладів, яка за освітніми рівнями, типами навчальних закладів, формами і термінами навчання, джерелами фінансування задовольняла б інтереси особи та потреби кожного регіону і держави в цілому;
- піднесення вищої освіти України на рівень досягнень розвинутих країн світу та її інтеграція в міжнародне науково-освітнє співавторство.

Пріоритетні напрями реформування освіти:

- прогнозування потреб держави, регіонів, галузей державної системи добору і навчання талановитої молоді, розроблення і запровадження механізмів її державної підтримки;
- оптимізація мережі вищих навчальних закладів та їх структури, проведення організаційно-структурних змін у системі освіти, спрямованих на розвиток навчальних закладів різних типів, підвищення ролі та значущості в реалізації стратегічних цілей освіти;
- створення умов для розширення можливостей громадян здобувати освіту певного рівня за бажаним напрямом;
- розроблення нових моделей різних рівнів вищої освіти; визначення її державного компонента; широке інтегрування в міжнародну систему освіти;
- оновлення змісту освіти, запровадження ефективних педагогічних технологій; створення нової системи методичного та інформаційного забезпечення; входження України в трансконтинентальну систему комп'ютерної інформації;
- демократизація, гуманізація та гуманітаризація навчально-виховного процесу;
- організація навчання як безперервної науково-виробничої діяльності з найповнішим використанням науково-виробничого потенціалу навчальних закладів [67; 138; 174].

За результатами опитування провідних фахівців з менеджменту економічної безпеки та власників організацій, фірм і підприємств виявлено наступні проблеми стосовно відповідності компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки сучасним умовам праці, це передусім, не достатній рівень:

- професійної активності щодо встановлення факторів економічних ризиків та безпеки об'єктів підприємницької діяльності: будівель, споруд, машин, механізмів, товарних запасів, сировини, фінансових ресурсів;

- забезпечення інформаційної безпеки (захист інформаційних мереж, ресурсів, програмних засобів, а також об'єктів інтелектуальної власності та інших нематеріальних активів, включаючи майнові інтереси учасників підприємницької діяльності);
- пошуку витоків інформації;
- володіння нормативно-правовими документами (професійне і коректне оформлення прав, порядку та умов здійснення діяльності);
- самостійного проектування прогностичних планів з упередження економічних ризиків;
- оперативного реагування на складні, загрозливі та екстремальні ситуації;
- оперативного впливу на хід екстремальних ситуацій, застосовуючи сучасну техніку та засоби безпеки;
- експертної фінансово-господарської діяльності об'єктів господарювання;
- оцінювання можливих економічних втрат у разі порушення економічної та фінансової безпеки та визначенні компенсаційних резервів;
- здійснення пошукових досліджень відповідно до профілю професійної діяльності тощо [222; 228].

Варто наголосити, що сучасна професійна діяльність потребує компетентних фахівців, здатних до оперативного застосування набутих знань, умінь і навичок в реальних умовах праці відповідно до сучасних соціально-економічних змін та потреб. Особливого значення у професійній підготовці майбутніх фахівців набуває розвиток мотивації, професійної активності і самостійності в оволодінні обраною професією та певним видом діяльності, визначенні власних особистісних сенсів, формуванні на цій основі певних особистісних установок щодо професійної співпраці у здійсненні конкретних дій і функцій.

Основні принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів з економічної безпеки:

- гуманізму, суб'єктності і толерантності;
- доступності;
- професійного співробітництва;
- прогностичності;
- орієнтації на індивідуальність і творчий потенціал майбутніх магістрів з економічної безпеки;
- практичної спрямованості всіх етапів підготовки

Саме практичну підготовку майбутніх магістрів із менеджменту економічної безпеки ми розглядаємо як невід'ємну складову частину навчально-виховного процесу, яка є однією з пріоритетних структурних форм навчальної діяльності і виступає ефективним засобом формування у майбутніх фахівців відповідного рівня професійної компетентності. Майбутні фахівці впродовж практики мають отримати навички самостійного вирішення професійних проблем, що є основою розвитку формування професійної самостійності, а саме:

- будь-який вид практики включає елемент самостійної професійної діяльності;
- саме різноманітна самостійна робота, організована на практиці, забезпечує найбільш високий рівень засвоєння теоретичного матеріалу;
- тільки в процесі самостійно виконаної роботи і, насамперед, конкретних завдань практичної спрямованості формуються переконання про значущість рівня сформованості професійної компетентності у власній професійній діяльності;
- самостійна робота, що переходить в самостійну професійну практику, формує у майбутніх фахівців такі якості особистості, як цілеспрямованість, наполегливість, ініціативність, творчість, самостійність.

Слід зазначити, що фахівець з менеджменту економічної безпеки повинен володіти нестандартними мисленням, здатністю розумітися на сучасних професійних тенденціях щодо розв'язання складних проблем та завдань, проявляти ініціативу, самостійність, творчість і креативність у прийнятті професійних рішень, постійно удосконалюючи рівень власної професійної підготовки.

Аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що професійна підготовка майбутніх магістрів із менеджменту економічної безпеки має передбачати застосування особистісно орієнтованого, системного, аксіологічного, модульного, компетентнісного, технологічного, контекстного та діяльнісно-результативного підходів із поєднанням компетентнісно-орієнтованого теоретичного навчання, організацією в умовах реальних об'єктів господарювання відповідної практичної підготовки, формуванням на цій основі ключових компетенцій у відповідності до реальних професійних дій і функцій. Основою такої підготовки має бути особистісно-орієнтована професійна підготовка, що передбачає компетентнісно-орієнтовану пошукову діяльність із моделюванням в навчально-виховному процесі реальних умов праці.

Особистісно-орієнтований підхід – це таке вивчення навчання, яке на перше місце ставить самобутність того хто навчається, його самоцінність, суб'єктивність процесу навчання. Особистісно-орієнтоване навчання – це не просто врахування особливостей суб'єкта навчання, це інша методологія організації умов навчання, яка передбачає не «облік», а «включення» його власне-особистісних функцій або використання його суб'єктивного досвіду [45].

Теоретичні основи особистісно-орієнтованого підходу викладені в роботах І.Д.Беха, Е.Ф. Зеєра, І.С.Якиманської та ін.

Особистісно орієнтований підхід передбачає орієнтацію навчального процесу на особистість як на ціль, суб'єкт, результат і головний критерій його ефективності, що обумовлює визнання індивідуальності особистості на

засадах гуманістичної парадигми. Особистісний підхід у широкому сенсі слова передбачає, що всі психічні процеси, властивості і стани розглядаються як належні конкретній людині, що вони «похідні, що залежать від індивідуального і суспільного буття людини і визначаються його закономірностями» [41; 97; 98; 178; 179; 220].

Б. Ананьєв [9] зазначав, що структура особистості поступово формується в процесі її соціального розвитку і є предметом цього розвитку, ефектом всього життєвого шляху людини. При структурному вивченні цей розвиток обов'язково поєднується з дослідженням інших видів взаємозв'язків.

Слід зазначити, що вчені розрізняють різні групи концепцій щодо розвитку особистості. Перша група концепцій (соціодинамічні - за визначенням О. Подліняєва) [170] ґрунтується на визнанні провідної ролі у становленні особистості зовнішніх впливів соціального середовища і виховання. Людина, згідно з цими концепціями, спочатку є «чистий аркуш», а в процесі виховання можна сформувати особистість із заданими характеристиками на основі раціонального поєднання позитивних і негативних стимулів. Друга група концепцій (психодинамічні) основою і визначальною силою розвитку особистості визначають спадковість, вроджені інстинкти і біологічні програми людини. Третя група концепцій (суб'єкtdинамічні) стверджує, що людська особистість – унікальна цілісність (А. Адлер [3], А. Маслоу [146] , К. Роджерс [178] та ін.). Всі люди спочатку добрі і справедливі, активні в прагненні самовдосконалення, і головна роль виховання – створювати умови для реалізації цього потенціалу, для саморозвитку особистості.

О. Подліняєв [153] запропонував класифікацію всіх існуючих концепцій особистості. У його розумінні більшість авторів концепцій особистості єдині в тому, що її структуру утворюють три основних компоненти. Називаються вони кожним автором по-різному, але, по суті, перший компонент визначає те, що в особистості сформувалося в результаті

впливу зовнішнього середовища, виховання; другий - те, що виникло в результаті власних зусиль, як плід власної волі і характеру людини; третій - те, що є вродженим, даним людині спочатку, тобто біологічні програми, інстинкти, спадковість.

Відомо, що термін «особистість» за своїм первісним значенням пов'язаний із певною соціальною роллю або функцією людини, яка вказує на її приналежність до певної соціальної спільності. У дослідженнях використовують наступне визначення цього поняття: «Особистість – це людина зі своїми соціально обумовленими і індивідуально вираженими якостями», яка як представник суспільства визначає вільно і відповідально свою позицію серед інших [196].

Функції особистісно-орієнтованої освіти:

- гуманітарна, суть якої полягає у визнанні самоцінності людини та забезпеченні її фізичного і морального здоров'я, усвідомлення сенсу життя й активної позиції у ньому, особистісної свободи й можливості максимальної реалізації власного потенціалу. Засобами (механізмами) реалізації даної функції є розуміння, спілкування та співробітництво;

- культуротворча, яка спрямована на збереження, передачу, відтворення та розвиток культури засобами освіти. Механізмами реалізації даної функції є культурна ідентифікація як встановлення духовного взаємозв'язку між людиною та її народом, прийняття його цінностей як своїх і побудова власного життя з їх урахуванням;

- соціалізації, яка передбачає засвоєння й відтворення індивідом соціального досвіду, необхідного і достатнього для входження людини в життя суспільства. Механізмом реалізації даної функції є рефлексія, збереження індивідуальності, творчості як особистісної позиції у будь-якій діяльності і засобу самовизначення [45].

Реалізація цих функцій не може здійснюватися в умовах командно-адміністративного, авторитарного стилю відносин учителя до учнів. В особистісно-орієнтованому освіті передбачається інша позиція педагога:

- оптимістичний підхід до учня, його майбутнього, прагнення педагога бачити перспективи розвитку особистісного потенціалу учня, вміння максимально стимулювати його розвиток;
- ставлення до учня як до суб'єкта власної навчальної діяльності, як до особистості, здатної вчитися не з примусу, а добровільно, за власним бажанням і вибором, проявляючи власну активність;
- опора на особистісний зміст й інтереси (пізнавальні та соціальні) кожного учня в навчанні, сприяння їх набуттю й розвитку.

Зміст особистісно-орієнтованої освіти спрямований на те, щоб допомогти людині у вибудовуванні власної особистості, визначити власну особистісну позицію в житті: вибрати значущу для себе цінності, оволодіти певною системою знань, виявити коло цікавих наукових та життєвих проблем, освоїти способи їх вирішення, відкрити рефлексивний світ власного «Я» й навчитися керувати ним.

Мета особистісно-орієнтованої освіти полягає у закладенні механізмів самореалізації, саморозвитку, адаптації, саморегуляції, самозахисту, самовиховання та інших чинників, необхідних для становлення самобутнього особистісного образу у тій чи іншій галузі діяльності.

Отже, критеріями ефективної організації особистісно-орієнтованого навчання виступають параметри особистісного розвитку. Застосування особистісно орієнтованого підходу у професійній освіті забезпечує, насамперед, формування тих якостей особистості, які допоможуть майбутньому фахівцеві ефективно адаптуватися до сучасних соціально-економічних умов діяльності, зайняти в ній активну позицію на основі усвідомленого цілеспрямованого професійного саморозвитку і самовдосконалення.

Учені встановили, що особистісний підхід у підготовці менеджерів ґрунтується на припущенні, що ефективна управлінська діяльність пов'язана з володінням безліччю особистісних рис, які, наприклад, з точки зору прихильників біологізаторських концепцій, можуть бути задані генетично.

Відомі численні спроби встановити залежність ефективності управління від вираженості окремих особистісних особливостей або їх ансамблю, стилю управлінської діяльності та стандартів поведінки. Ряд досліджень спрямованих на встановлення зв'язку між ефективністю діяльності фахівця та його інтелектуальними показниками. При цьому більшість дослідників виходять з розуміння інтелекту як сукупності всіх пізнавальних функцій людини. Існують підстави вважати, що ефективний керівник володіє інтелектуальними здібностями. Крім того, зафіксована залежність між ефективністю управління та такими інтелектуальними характеристиками, як гнучкість мислення, здатність швидко і точно вирішувати конкретні професійні завдання. В цілому ряді робіт вказується на необхідність володіння менеджером розвиненими творчими здібностями [35; 113; 116]. Також встановлені взаємозв'язки між ефективністю управління і комунікативними характеристиками - товариськістю, рівнем емпатії. Значна увага приділяється і можливостям менеджера щодо прагнення до досягнень, схильності до ризику, здатності тривалий час перебувати в ситуації невизначеності, стресостійкості, відповідальності (Р. Кричевський), [131].

За результатами багатьох досліджень стверджується існування залежності між успішністю менеджера та сукупністю його особистісних властивостей. Так, Р. Стогдилл пише про взаємозв'язок ефективної діяльності менеджера з інтелігентністю, освіченістю, надійністю, відповідальністю, участю у громадському житті та соціально-економічним статусом. З точки зору Г. Кунца і С. О'Доннела, успішний керівник повинен володіти вираженими розумовими здібностями, здатністю до логічного аналізу, мати бажання керувати, бути товариським і чесним [122].

Незважаючи на значну кількість досліджень, проведених в рамках особистісного підходу і значну кількість експериментально встановлених фактів, створити нормативну модель особистості менеджера, на якій могли б ґрунтуватися коректні процедури професійного відбору надто важко. Основне

обмеження особистісного підходу полягає в абстрагуванні від безлічі істотних факторів, які впливають на ефективність управління [16; 132].

Варто наголосити, що в професійній педагогіці наукове розуміння особистості спирається на визначення сутності людини як сукупності суспільно-економічних відносин. Причому, особистість розглядалася як предмет спрямованого формування, а проблеми формування особистості в рамках навчально-виховного процесу вирішуються через розкриття механізмів і можливостей цілеспрямованого управління цим процесом. Сприйняття характеристик особистості, обумовлених ідеєю активності людини в діяльності та відносинах, створив в науці передумови для розуміння того, що особистість являє собою феномен суб'єктивності в контексті соціальних та економічних відносин. Це призвело до зміни парадигми професійної освіти й знайшло відображення в сутності, принципах і технологіях особистісно-орієнтованої та професійної підготовки щодо професіоналізації й соціалізації особистості як форми прояву діалектичної єдності загального і індивідуально-особливого та врахування особливостей механізмів здійснення того чи іншого виду професійної діяльності.

О. Бондаревська [41; 42], В. Серіков [179; 180] сприймають особистісний підхід як певний стиль спілкування учасників освітнього процесу; як один з принципів розвитку фахівця, що забезпечує становлення його особистісних функцій.

Отже, застосування особистісно орієнтованого підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в умовах сучасного менеджменту має орієнтуватися на особистість, її індивідуальний стиль та результати діяльності конкретної особи. Сучасний менеджер повинен вміти на практиці здійснювати ефективне мотивування персоналу організації, базуючись на індивідуальному диференційованому підході до кожного співробітника.

Слід зазначити, що особистісно-орієнтований підхід передбачає застосування ситуаційних завдань і вправ щодо відтворення впливу особистісних якостей майбутніх фахівців на ефективність професійної діяльності. У підготовці майбутнього менеджера, збагативши певною мірою уявлення про професійно значущі якості особистості менеджера можна забезпечити ефективне управління групою і конкретними професійними ситуаціями. Ситуаційні завдання мають ставити жорсткі межі для менеджерів, передбачаючи відтворення зразків поведінки фахівців, схильних до алгоритмізації, дій за зразками, що підтверджує головну цінність ситуаційних вправ, які, по суті, створюють умови для реалістичного сприйняття професійної діяльності. При цьому під ситуацією розумівся комплекс об'єктивних умов, міжособистісних відносин в групі, станів об'єктів управління, які в силу своєї динаміки потребують від успішного керівника прояву його особливостей. Одна ситуація може вимагати від керівника прояву м'якості й чутливості, інша - терпіння і жорсткості, граничної обережності і здійснення рішучих і ризикованих вчинків. Вченими виділено додаткові фактори, що впливають на результати діяльності менеджера. Зокрема, стверджується, що успішне керівництво залежить від: очікувань і потреб керованих осіб; структури групи і специфіки ситуації, в якій вона знаходиться, культурного середовища, в яку включена група; історії організації, в якій здійснюється професійна діяльність; віку і досвіду керівника, його стажу на конкретній посаді; психологічного клімату в групі, її величини та рівня розвитку; особистісних якостей підлеглих; умов прийняття рішень; ступеня відповідності цієї групи стилю і особливостей особистості менеджера [5].

Ситуаційні завдання, виділяючи ряд особливостей особистості менеджера, залишаються його невід'ємною характеристикою, підтверджуючи готовність менеджера до продуктивної діяльності в широкому діапазоні ситуацій. До таких характеристик, зокрема, можна віднести здатність до гнучкого зміни стилю керівництва, стійкість до

невизначеності, відсутність жорстких стереотипів. Вплив усіх представлених підходів до формування вимог до особистості менеджера проглядається в моделях, прийнятих в різних типах управлінських культур, де у змісті вимог до характеристик менеджера відображаються функціональна і ціннісна структура його діяльності, вимоги до особистісних характеристик, стиль керівництва і діапазон специфічних для професійного середовища ситуацій.

Вищезазначене, дає змогу стверджувати, що формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки має передбачати застосування ситуативних завдань щодо ефективного розв'язання майбутніми фахівцями реальних професійних ситуацій і проблем.

Аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що застосування особистісного підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має передбачати:

- включення ціннісно-мотиваційного компоненту у зміст професійного навчання;
- формування ключових особистісних компетенцій та відповідних професійно значущих характеристик майбутніх фахівців;
- моделювання реальних професійних ситуацій, що обумовлюють потребу особистісного оволодіння досвідом професійної поведінки та способом здійснення реальних професійних дій і функцій.

Системний підхід у вивченні педагогічних систем орієнтується на розкриття цілісності об'єкта, виявлення його зв'язків і відносин. У понятті системи можна виділити п'ять основних характеристик: структурність, наявність взаємозв'язків, цілісність, взаємодія з навколишнім середовищем, цільовий характер. Під системним підходом розуміють такий принцип пізнання і соціальної, педагогічної та професійної практики, який полягає у необхідності, досліджувати, вивчати, проектувати об'єкти як деякі системи [32].

Аксіологічний підхід ґрунтується на гуманістичній педагогіці, де людина розглядається як найвища цінність суспільства. Є основою сучасної філософії освіти та методології сучасної педагогіки. Аксіологічний підхід у вивченні педагогічних явищ і проблем передбачає дослідження відповідних цінностей, їх класифікацію та роль у саморозвитку людини. Базується на розумінні соціальної природи цінностей, рефлексії смисложиттєвих питань з позицій позитивно-творчих цінностей, впливу якісного вибору цінностей на формування ціннісних орієнтирів особистості, на розвиток її духовного, морального і творчого потенціалу, на ціннісні результати особистості у всіх сферах її життєдіяльності [75, 210].

Модульний підхід. Сутність модульного підходу у професійній підготовці полягає в тому, що вивчення тієї чи іншої дисципліни може здійснюватися самостійно відповідно до навчального плану, який містить в собі модулі у вигляді цільових блоків навчальної інформації, спрямованої на опанування певними професійними діями або функціями [205]. Модульна організація навчання створює умови для виконання цільової індивідуалізованої програми за умови, що навчальний матеріал засвоюється усвідомлено коли стає предметом системних, активних дій того, хто навчається. Причому, у професійній підготовці майбутніх фахівців. викладач, розробляючи навчальні завдання, має передбачити мотивацію, самоконтроль, само оцінювання, забезпечуючи рефлексивність і професійну спрямованість освітнього процесу. У модульному навчанні ці завдання реалізуються за допомогою диференціації і професіоналізації змісту, а також організації різних форм професійно-спрямованої навчальної діяльності.

Модульному навчанню властиві чіткість і логічність дій, активність і самостійність учня, індивідуалізований темп роботи, можливість системного контролю за результатами власної діяльності. Розробка модулів у професійній підготовці майбутніх фахівців має передбачати дотримання таких принципів:

- дидактичні цілі навчальних елементів у своїй сукупності мають забезпечувати досягнення інтегрованої мети модуля;
- реалізація інтегрованих цілей всіх модулів в свою чергу зумовлює реалізацію комплексної дидактичної мети модульної програми;
- керованість, контрольованість та самостійність процесу засвоєння знань і умінь;
- функціональна професійна спрямованість, доступність, конкретність та завершеність навчального матеріалу;
- дотримання логіки засвоєння учнями знань: сприйняття, осмислення, запам'ятовування, застосування, узагальнення і систематизація;
- структура модуля має відповідати логіці заняття того чи іншого типу та логіці опанування тими чи іншими професійними діями та функціями.

Головне завдання викладача – розробка модульної програми, основою якої є - навчальний модуль, що включає закінчений блок інформації, цільову програму дій того, хто навчається; конкретні поради, рекомендації викладача щодо успішної реалізації модульної програми.

На нашу думку, професійна підготовка майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки має здійснюватися на модульній основі, де під модулем слід розуміти такий обсяг навчального матеріалу, завдяки якому забезпечується оволодіння майбутніми фахівцями конкретними компетенціями щодо здійснення певного виду функціональної діяльності.

Контекстний підхід ґрунтується на теорії контекстного навчання А.Вербицького, яка передбачає організацію навчального процесу із

послідовним моделюванням майбутньої професійної діяльності, в тому числі основних посадових функцій та реальних професійних ситуацій [48, 47].

Згідно з концепцією контекстного навчання підготовка майбутнього фахівця вимагає моделювання змісту та особливостей майбутньої професійної діяльності. Відтворення у навчальному процесі професійної діяльності забезпечує можливість майбутньому фахівцю осмислення і засвоєння конкретних професійних дій і функцій, оволодіння способами їх регуляції. У професійній підготовці майбутніх фахівців основною одиницею змісту підготовки в контексті обраної професійної діяльності виступає професійна ситуація. Організація контекстного навчання передбачає опанування всіма видами професійної діяльності в її предметному і соціальному аспектах. Модель цілісного змісту професійних дій і функцій майбутніх фахівців на засадах контекстного навчання забезпечується застосуванням відповідних форм і методів навчання щодо розв'язання професійних проблем, завдань і функцій, що відтворюють реальні професійні проблеми і завдання. Форми і методи контекстного навчання ("мозковий штурм", аналіз професійних ситуацій, розігрування ролей, ділова гра, навчальне проектування та ін.) спрямовані на моделювання предметного і соціального змісту діяльності майбутнього фахівця.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що застосування технологій контекстного навчання у професійній підготовці майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки сприятиме опануванню студентами реальної професійної діяльності, окресленню та реалізації компетентнісно-орієнтованих цілей і мотивів щодо вирішення конкретних функціональних завдань.

Технологічний підхід розглядають як обґрунтовану систему діяльності, що застосовується з метою перетворення навколишнього середовища, виробництва матеріальних або духовних цінностей. Застосування даного підходу забезпечує спрямування навчального процесу на послідовне оволодіння професійними діями і функціями, передбачаючи застосування

відповідних форм і методів професійного навчання. Технологічний підхід сприяє:

- передбачуваності результатів діяльності;
- аналізу та систематизації досвіду;
- комплексному вирішенню проблем;
- створенню сприятливих умов для ефективної праці;
- розробці ефективних педагогічних моделей [32, 43].

Слід зазначити, що вчені становлення і розвиток технологій навчання, представляють як складний інтегративний процес, який включає людей, процедури, ідеї, засоби і організацію, що призначені для аналізу проблем, вироблення рекомендацій, впровадження, оцінювання та управління рішенням проблем, які стосуються всіх аспектів навчального процесу. В.П. Беспалько розглядає педагогічні технології як систематичне і послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого навчально-виховного процесу, визначаючи педагогічну технологію як проект певної педагогічної системи, що реалізується на практиці. Автор виділяє три параметра технології навчання: цілісність уявлення процесу навчання (включаючи діяльність того, хто навчається), ціле покладення і забезпечення досягнення поставлених цілей навчання [30].

При організації процесу навчання з точки зору його технології передбачено виконання учасниками процесу навчання певних дій, в результаті яких буде вирішено конкретне завдання або та чи інша поставлена навчальна задача із реалізацією конкретних цілей і мотивів. Технологічний підхід до організації навчального процесу передбачає послідовну взаємозв'язану систему дій педагога, що спрямовані на вирішення дидактичних завдань, або планомірне і послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого педагогічного процесу. Причому, технологія навчання розглядається як результат, точне відтворення якого гарантує успіх педагогічних дій.

Можна окреслити такі основні наукові положення технологічного підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки :

- результативність навчального процесу, його відповідність окресленим вимогам і потребам;
- професійна спрямованість на конкретні професійні дії і функції;
- забезпечення цілісності, послідовності і професійної логічності дій і функцій майбутніх фахівців у здійсненні тих чи інших видів діяльності;
- інноваційність, що передбачає творчий пошук і реалізацію сучасних технологій організації та конкурентоздатності бізнесу, його ефективність і перспективність;
- структурованість навчально-пізнавального процесу щодо забезпечення функціональної діяльності майбутніх фахівців.

Вищевказане підтверджує доцільність застосування даного підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

У системі професійної освіти *компетентнісний підхід* дедалі частіше розглядається як технологія моделювання результатів освіти та надання певної якості професійній освіті у вигляді компетентностей та компетенцій. Орієнтація освіти спрямовується на такі цілі, як навченість, самовизначення, на самостійну актуалізацію, соціалізацію й розвиток індивідуальності майбутніх фахівців. Основним результатом професійної підготовки фахівців на сучасному етапі стає загальна і професійна компетентність майбутнього фахівця, розглянута як сукупність наукових та професійних знань і вмінь, креативних здібностей, самостійності, адекватної самооцінки, гуманістичних ціннісних орієнтацій, емоційно-вольової регуляції та поведінкових проявів особистості. Будучи активним чинником людини в її діяльності та поведінці, професійна компетентність суб'єкта характеризується мобілізаційною готовністю до її реалізації у будь-якій ситуації. Орієнтація на формування

професійної компетентності в якості результату професійної підготовки майбутнього фахівця у системі довузівської професійної освіти дає змогу повернути освіту в контекст загальної та професійно-технологічної культури, оскільки «сама цілісна культура є середовище, яке зрощує і живить особистість» [452].

Компетентнісний підхід до навчання – це є той шлях, який дасть можливість вивести систему освіти на якісно новий рівень. Під компетентнісним підходом розуміють «сукупність загальних принципів визначення цілей освіти, відбору змісту освіти, організації освітнього процесу та оцінки освітніх результатів» [201].

Рівень освіченості з позиції компетентнісного підходу вирізняється забезпеченням здатності до ефективної адаптації в реальних умовах діяльності, готовності до самостійного вирішення професійних проблем різної складності. Суть цього підходу полягає в тому, що цей підхід орієнтує не тільки на засвоєння знань, але й на способи їх засвоєння, на образи мислення і діяльності, на активну навчально-пізнавальну діяльність, розвиток пізнавальних сил і творчого потенціалу майбутніх фахівців [122]. І. Якиманська наголошує на тому, що навченість, тобто наукова поінформованість, і розвиненість мислення далеко тотожні поняття [220, с.18].

Для визначення сутності компетентнісного підходу в освіті, ще раз звернемося до поняття «компетентність». У перекладі з латинської мови це слово означає коло питань, в яких людина добре обізнана, має пізнання та досвід.

А. Хуторський наголошує, що людина, яка компетентна у певній галузі, володіє відповідними знаннями та здатностями щодо ефективних дій у цій галузі [201; 202]. І. Фрумін вважає, що компетентнісний підхід проявляється як оновлення змісту освіти у відповідь на мінливу соціально-економічну реальність [199]. На думку В. Болотова компетентнісний підхід реалізується

як узагальнена умова здатності людини ефективно діяти за межами класичних сценаріїв та класичних ситуацій [38].

За визначенням А. Хуторського, компетенція це – готовність людини до мобілізації знань, умінь і зовнішніх ресурсів для ефективної діяльності в конкретній життєвій ситуації. Компетентність ж - це сукупність особистісних якостей учня (ціннісних орієнтацій, знань, умінь, навичок, здібностей), це здатність до діяльності у певній особистісно-значущій сфері [201; 202].

Орієнтація навчально-виховного процесу на формування професійної компетентності виступає сьогодні у якості головної мети вищої школи та пронизує всі документи, що визначають її розвиток. Аналіз численних публікацій показує, що компетентнісний підхід – це спроба привести у відповідність професійну освіту і потреби ринку праці з боку роботодавців щодо підготовки компетентних фахівців. З позицій компетентнісного підходу рівень освіченості в сучасних умовах визначається не стільки обсягом знань, їх енциклопедичністю, скільки здатністю вирішувати професійні проблеми і завдання різної складності на основі наявних знань [34; 44; 64; 112].

Варто наголосити, що в освітньому просторі Європи для позначення рівня професійної кваліфікації випускників навчальних закладів використовується термін «компетенція» [88; 234; 241].

Базовими принципами компетентнісного підходу є: освоєння ключових, базових компетенцій щодо оперативного реагування на зміни ринку праці; безперервність професійної освіти; перехід від предметного навчання до міжпредметно-модульного із компетентнісною підготовкою, що забезпечує гнучкість професійної освіти [88; 165; 234; 241].

Аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з економічної безпеки має здійснюватися із застосуванням компетентнісного підходу, враховуючи те, що цей підхід орієнтує на практичні способи засвоєння знань, активну навчально-пізнавальну діяльність, формування професійного мислення, здатність фахівця адаптуватися до мінливих умов праці. Компетентнісний

підхід передбачає системну трансформацію професійної підготовки, основу якої складає ідея професійної спрямованості освітнього процесу, єдності його цільового і змістовного компонентів у спрямуванні на кінцевий результат підготовки – формування професійної компетентності майбутнього фахівця.

У рамках зазначеного підходу основним безпосереднім результатом освітньої діяльності є формування в учнів ключових компетенцій. Слід зазначити, що основні ключові компетенції, які були виділені на симпозіумі «Ключові компетенції для Європи» в 1996 році в Берні, ознаменували загальносвітову тенденцію поновлення результуючих одиниць освітнього процесу. Це загальновідомі нині політичні та соціальні компетенції, пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві, компетенції, що відносяться до володіння спілкуванням більш ніж на одній мові, інформаційно-комунікативні компетенції, це здатність навчатися протягом усього життя [88].

Цей підхід до визначення ключових компетенцій, як відзначають автори документу, відповідає досвіду «тих країн, в яких в останні десятиліття відбулася переорієнтація змісту освіти на освоєння ключових компетенцій (а це - практично всі розвинені країни)». Разом з тим зазначений підхід відповідає і традиційним цінностям російської освіти (орієнтація на розуміння наукової картини світу, на духовність, соціальну активність).

На думку А. Хуторського поняття освітньої компетенції включає сукупність смислових орієнтацій, знань, умінь, досвіду діяльності особистості. А їх впровадження в практику навчання якраз дозволить вирішити типову проблему реалізації набутих теоретичних знань при вирішенні конкретних завдань або проблемних ситуацій. Освітня компетенція передбачає оволодіння комплексної процедури, в якій для кожного виділеного напрямку визначена відповідна сукупність освітніх компонентів [202; 203].

Рівень освіченості людини, в контексті реалізації компетентнісного підходу, визначається здатністю діяти в ситуації невизначеності, і для оцінки досягнутого рівня можна вказати такі характеристики: сфера діяльності;

ступінь невизначеності ситуації; можливість вибору способу дії і його обґрунтування. Здатність вирішувати проблеми характеризується такими складовими як: мотиви діяльності; вміння орієнтуватися в джерелах інформації; вміння, необхідні для здійснення певних видів діяльності; теоретичні та прикладні знання, що забезпечують розуміння сутності проблеми і оптимальність вибору шляхів її вирішення.

Варто наголосити, що компетентнісний підхід вимагає переосмислення цілей і завдань професійного навчання, обґрунтування компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання, висуває певні вимоги до способів, прийомів щодо організації системи контролю в навчальному процесі рівнів сформованості професійних компетенцій в залежності від особливостей професійної діяльності фахівців і є основою у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців у тій чи іншій галузі діяльності.

Вчені наголошують, що сучасна професійна підготовка має орієнтувати на формування ціннісного ставлення як до людини так і до її діяльності. Це, у свою чергу, обумовлює потребу вивчення умов розвитку індивідуальності, механізмів результативності, самореалізації, саморозвитку, саморегуляції, адаптації людини до реальних умов праці.

Діяльнісно-результативни підхід - методологічна основа професійної освіти нового покоління. Під діяльнісно-результативним підходом розуміють активний спосіб організації навчально-пізнавальної діяльності студентів, коли професійна підготовка майбутніх фахівців здійснюється на засадах тісного взаємозв'язку теорії і практики за умови орієнтації навчального процесу на практичне застосування набутих знань у здійсненні певних видів функціональної діяльності із отриманням конкретних результатів власної праці. Діяльнісно-результативний підхід передбачає професійну співпрацю, вибір професійно-орієнтованих цілей і мотивів, планування діяльності, її організацію, самостійне оцінювання результатів власної праці [141].

Слід зазначити, що сучасний ринок праці проводить жорсткий відбір, коректуючи вільний професійний вибір під впливом конкуренції та економічної затребуваності. Роботодавець оцінює не тільки рівень отриманої кваліфікації, а й уміння використовувати накопичений професійний досвід щодо здійснення професійної діяльності. Інтенсивний соціально-економічний розвиток, впровадження ринкових механізмів обумовили радикальні зміни щодо практичної підготовки фахівців. У цих умовах значно зростають вимоги щодо їх функціональної діяльності та результативності власної праці. Важливим у цьому є визначеність власної позиції, здатність до критичного мислення, організація пошуково-дослідницької, проектної, ігрової діяльності із прийняттям колективних рішень щодо професійних проблем та ситуацій.

Застосування діяльнісно-результативного підходу у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки сприятиме:

- розвитку професійної активності та самостійності майбутніх фахівців у розв’язанні ситуаційних завдань;
- компетентнісній спрямованості та результативності навчального процесу;
- застосуванню інноваційних форм і методів професійного навчання;
- організації модульного навчання;
- мобільності і гнучкості навчального процесу,
- реалізації індивідуальних потреб та здатностей особистості в оволодінні професійними діями і функціями;
- розвитку креативного професійного мислення щодо ефективної самореалізації в сучасних умовах праці.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене можна стверджувати, що професійна підготовка сучасних магістрів з менеджменту економічної безпеки має забезпечити формування компетентної особистості здатної до ефективної діяльності в сучасних соціально-економічних умовах. Причому,

компетентісно-орієнтована підготовка майбутніх магістрів з менеджменту безпеки економічної безпеки має здійснюватися на засадах дотримання системних і гуманістичних принципів із формуванням критичного мислення та здатності самостійного вирішення реальних професійних ситуацій і проблем. Компетентісна підготовка з позиції компетентісного підходу має передбачати освоєння структури професійної діяльності, насамперед, розробку і впровадження компетентісно-орієнтованих форм та методів професійного навчання щодо оволодіння системою компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності.

Висновки до першого розділу

На підставі узагальнення різних наукових поглядів виокремлено такі ознаки компетентності: складна інтегральна характеристика особистості; здатність особистості до володіння узагальненими способами дії, що вможливають оперативне й мобільне застосування знань і вмінь, їх інтеграцію в конкретній ситуації.

Професійна компетентність магістра з менеджменту економічної безпеки - це насамперед його здатність до: розуміння необхідності розв'язання професійних проблем і завдань на основі ефективної професійної співпраці; урахування світового рівня наукових і професійних досягнень у провадженні власної професійної діяльності; творчого професійного пошуку, креативного розв'язання складних професійних проблем і завдань; системного оволодіння сучасними знаннями, уміннями й навичками в опануванні професійними функціями; підвищення рівня професійної компетентності. Магістр з менеджменту економічної безпеки повинен бути спроможним ефективно розв'язувати професійні проблеми й завдання щодо економічної безпеки об'єктів господарювання на підставі професійної співпраці; зважати на світовий і вітчизняний досвід у виконанні професійних

дій та функцій; провадити творчу професійну діяльність; систематично вдосконалювати рівень професійної підготовки відповідно до змін в економічній сфері.

Доведено, що підготовка майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має відбуватися на компетентнісно-орієнтованій основі з дотриманням принципів, які сприятимуть формуванню критичного мислення та здатності до аналітичної діяльності, самостійного розв'язання реальних професійних ситуацій і проблем, а саме: принципів гуманізму, суб'єктності й толерантності, доступності, практичної спрямованості, професійної співпраці, прогностичності, інноваційності, орієнтації підготовки на індивідуальність, пізнавальні, професійні інтереси та творчий потенціал майбутніх магістрів з економічної безпеки.

Констатовано проблеми відповідності професійної компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки сучасним умовам праці: недостатній рівень професійної активності щодо з'ясування факторів економічних ризиків і безпеки об'єктів підприємницької. У процесі роботи з'ясовано професійні функції магістрів з менеджменту економічної безпеки, а саме: *фінансово-економічну, інформаційно-аналітичну, дослідницьку, організаційно-управлінську*. На основі цих функцій обґрунтовано ключові компетенції: *особистісні, професійні та спеціальні*. Доведено, що характерними ознаками ключових компетенцій є комплексність, багатofункціональність, надпредметність і надміждисциплінарність.

Засобами теоретичного пошуку й вивчення результатів практичного досвіду підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки визначена структура їхньої професійної компетентності як цілісна єдність взаємозалежних компонентів: *мотиваційного, гностичного й діяльнісного*. Критерієм сформованості мотиваційного компонента слугує *ціннісно-мотиваційний*, який характеризує рівень ціннісного ставлення до провадження професійної діяльності, усвідомлену спрямованість щодо оволодіння сучасними техніками й технологіями економічної безпеки,

системного вдосконалення рівня професійної компетентності. Критерієм сформованості гностичного компонента є *когнітивний*, що дає змогу оцінити ступінь опанування магістрами системи фахових знань, які забезпечують виконання професійних функцій і вмінь застосовувати теоретичні знання в практичній діяльності. Критерієм сформованості діяльнісного компонента є *діяльнісно-результативний*, за допомогою якого визначають ступінь володіння фаховими вміннями та здатність до виконання реальних професійних завдань, професійної співпраці, спрямованості дій відповідно до посадових інструкцій фахівців щодо економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств. Згідно з виокремленими критеріями диференційовані чотири *рівні* сформованості професійної компетентності: високий, достатній, середній та низький.

Основний зміст першого розділу дисертації відображено у таких публікаціях: [221; 224; 225; 228].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У розділі обґрунтовано педагогічні умови та модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, розроблено авторську методику формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

2.1. Обґрунтування та реалізація педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки

У своєму дослідженні педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки розглядаємо 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, її інтереси, потреби, ставлення до себе та інших (рефлексивна позиція), способи діяльності тощо.

Формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у ВНЗ може здійснюватися більш ефективно за певних педагогічних умов. Педагогічні умови обґрунтовуємо як обставини, що сприяють формуванню професійної компетентності та особистісних якостей студентів економічного профілю. Аналіз реального стану сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з

менеджменту економічної безпеки дозволяє визначити й обґрунтувати педагогічні умови, які є необхідними і достатніми для забезпечення високої якості професійної підготовки майбутніх менеджерів з економічної безпеки та ефективного формування їхньої професійної компетентності.

Обґрунтування педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки здійснювалося з урахуванням впливу таких чинників: стратегічні потреби сучасної економічної діяльності безпеки бізнесу; аналіз особливостей функціонування організацій, фірм і підприємств у сучасних економічних умовах; вимоги до рівня професійної компетентності фахівців з економічної безпеки; пізнавальні потреби й інтереси студентів у галузі економічної безпеки сучасного бізнесу; змістове наповнення поняття ключових компетенцій магістрів з менеджменту економічної безпеки; особливості професійної діяльності майбутніх фахівців

Ураховуючи особливості професійної діяльності магістрів з менеджменту економічної безпеки, зокрема, характер виконання професійних функцій і завдань, їх складність і спосіб здійснення, потребу ефективної діяльності фахівця в реальних умовах праці на конкретних посадах, ми обґрунтували такі педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, а саме:

- організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки;
- реалізація компетентнісно-орієнтованого змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань;
- активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку й індивідуалізації компетентнісної підготовки.

Розкриємо їх суть та шляхи реалізації.

***Перша педагогічна умова** - «організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки»* - обґрунтована з урахуванням системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, модульного, компетентнісного, контекстного, технологічного та діяльнісно-результативного підходів.

Під поняттям «компетентнісно-орієнтоване навчання» розуміємо спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності майбутнього магістра з менеджменту економічної безпеки, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися у процесі навчання і містити знання, уміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості.

Компетентнісно-орієнтоване навчання пов'язане з особистісно зорієнтованим і діяльнісним підходами до навчання, потребує трансформації змісту освіти, перетворення його з моделі, яка існує об'єктивно, для «всіх» студентів, на суб'єктивні надбання одного студента, які можна виміряти.

Стратегія розробки та впровадження компетентнісно-орієнтованого навчання передбачає розробку моделей з упровадження компетентнісно-орієнтованого навчання, створення навчально-методичного забезпечення науково обґрунтованої системи компетентнісно-орієнтованого навчання із організацією дослідницької діяльності, розробкою та використанням комплексу компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Для реалізації поставленої мети в процесі навчання використовувалися навчальні ситуації, що передбачали «включення» у професійну діяльність, стимулювання мотивації досягнень - основи внутрішньої позитивної мотивації, що виражає прагнення до набуття сучасних знань, розвитку та самовдосконалення в професійній діяльності,

готовність до прийняття ефективних професійних рішень. Найбільш ефективними вважаємо ситуаційні вправи. Наведемо окремі приклади.

Ситуаційна вправа на тему «Розробка стратегій антикорупційної діяльності» (навчальні дисципліни «Економічна безпека», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки», «Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки», «Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки на підприємстві»).

План проведення :

1. Мета – формування у магістрів компетенцій щодо комплексного аналізу і оцінки ситуації, пов’язаної з тіньовою діяльністю та її впливом на економічну безпеку об’єктів господарювання.

2. Аналіз магістрами ситуаційного завдання (кейсу). Форма проведення:

Навчальну групу ділимо за бажанням магістрів на дві підгрупи та роздають завдання (два варіанти кейсів). Під час розгляду вправи навчальні групи розраховують місячний тіньовий дохід (збиток) підприємця Іваненка І. І. та роблять висновок про доцільність його роботи в тіньовій економіці.

Варіант 1.

Приватний підприємець Іваненко І. І. займається проведенням ремонтних робіт «під ключ». В нього на постійній основі, на основі договору працює 5 працівників, місячна зарплата кожного з яких становить 850 грн., з них на руки 500 грн. і 350 грн. сплата нарахувань. Також в нього працює 8 працівників без оформлення трудової угоди, зарплату в розмірі 500 грн. підприємець Іваненко сплачує їм «в конверті». Більшість матеріалів (гіпс, клеї, гіпсокартон, плитку та ін.) підприємець привозить сам із Польщі, при цьому не розмитнює їх, а ввозить контрабандно. В середньому він щомісяця привозить матеріалів на суму 10000 грн. та продає їх замовникам ніби то з будівельного магазину. Матеріали насправді В Польщі коштують 5000 грн., транспортні витрати становлять 1000 грн., а хабар щоб обминути розмитнення 1000 грн. Також Іваненко раз в місяць купує 5 тон гіпсу в

підприємців, що виготовляють його несертифіковано під маркою відомих фірм та сплачує по 1000 грн. за тону (ціна справжнього в магазинах становить 1400 грн. за тону).

Стосовно виявлення в Іваненка порушень представниками ДПА чи ін. контролюючих органів, тоді він або сплачує хабар, або офіційний штраф. Враховуючи специфіку роботи та важкість виявлення не облікованих працівників, недотримання вимог техніки безпеки та ін., то за останній рік в Іваненка було виявлено 5 порушень та сплачено ним 6000 грн. на хабарі та 3000 грн. офіційних штрафів. Протягом цього ж часу один із не облікованих працівників внаслідок нещасного випадку під час ремонту був травмований та госпіталізований на 3 міс. Жодних відшкодувань Іваненко цьому працівнику не надав, оскільки сказав, що цей випадок відбувся по вині самого майстра через недотримання ним техніки безпеки.

Варіант 1

Приватний підприємець Іваненко І. І. займається проведенням ремонтних робіт «під ключ». В нього на постійній основі, на основі договору працює 5 працівників, місячна зарплата кожного з яких становить 1700 грн., з них на руки 1000 грн. і 700 грн. сплата нарахувань. Також в нього працює 8 працівників без оформлення трудової угоди, зарплату в розмірі 1200 грн. підприємець Іваненко сплачує їм «в конверті». Більшість матеріалів (гіпс, клеї, гіпсокартон, плитку та ін.) підприємець привозить сам із Польщі, при цьому не розмитнює їх, а ввозить контрабандно. В середньому він щомісяця привозить матеріалів на суму 10000 грн. та продає їх замовникам ніби то з будівельного магазину. Матеріали насправді в Польщі коштують 5000 грн., транспортні витрати становлять 1500 грн., а хабар щоб обминути розмитнення 1000 грн. Також Іваненко раз в місяць купує 3 тони гіпсу в підприємців, що виготовляють його не сертифіковано під маркою відомих фірм та сплачує по 1000 грн. за тону (ціна справжнього в магазинах становить 1200 грн. за тону).

Стосовно виявлення в Іваненка порушень представниками ДПА чи ін. контролюючих органів, тоді він або сплачує хабар, або офіційний штраф. Враховуючи специфіку роботи та важкість виявлення не облікованих працівників, недотримання вимог техніки безпеки та ін., то за останній рік в Іванова було виявлено 6 порушень та сплачено ним 60000 грн. на хабарі та 30000 грн. офіційних штрафів. Протягом цього ж часу один із не облікованих працівників внаслідок нещасного випадку під час ремонту був травмований та госпіталізований на 3 міс. Жодних відшкодувань Іваненко цьому працівнику не надав, оскільки сказав, що цей випадок відбувся по вині самого майстра через недотримання ним техніки безпеки.

3. У ході дискусії студенти повинні:

- з'ясувати потенційні причини здійснення тіньових видів діяльності;
- встановити наявність тіньової вигоди і факторів, від яких залежить її величина;
- визначити можливі наслідки здійснення тіньової діяльності;
- запропонувати власні пропозиції щодо детінізації підприємництва в Україні.

Друга педагогічна умова - «реалізація компетентнісно-орієнтованого змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань» - передбачає оновлення та розроблення додаткових компетентнісно-орієнтованих модулів фахових дисциплін: зокрема до дисципліни «Економічна безпека» розроблено модулі «Економічна безпека підприємства», «Система економічної безпеки підприємства», «Служба безпеки фірми (підприємства, організації, установи)», «Конкуренція і захист комерційної таємниці, шляхом моделювання у процесі фахової підготовки ключових компетенцій як структурних складових професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки у відповідності до здійснення реальних професійних функцій і завдань. Схарактеризуємо коротко ці модулі.

Модуль 1 «Економічна безпека підприємства» - забезпечення змісту навчальної інформації щодо здатності майбутніх фахівців: встановлення видів та наслідків економічних загроз, факторів негативних впливів на безпеку об'єктів господарювання, проектування відповідних заходів економічної безпеки; упередження та подолання економічних загроз та ризиків тощо.

Модуль 2 «Система економічної безпеки підприємства» - змістове забезпечення навчальної інформації щодо здатності майбутніх фахівців до: системного застосування функцій, заходів, способів та принципів економічної безпеки у формуванні рівнів організаційної системи економічної безпеки об'єктів господарювання; встановлення зовнішніх суб'єктів безпеки; обґрунтування політики безпеки об'єктів господарювання, управлінських заходів і рішень, необхідних для забезпечення стабільного функціонування об'єкта; проектування стратегії і системи економічної безпеки підприємства, що визначає глобальну мету і напрями стабільного економічного розвитку, використання сучасних методів і принципів забезпечення економічної безпеки об'єктів господарювання та ефективного функціонування відповідних систем безпеки за наявних ризиків і загроз тощо.

Модуль 3 «Служба безпеки фірми (підприємства, організації, установи)» – зміст навчальної інформації щодо: забезпечення встановленого в організації, фірмі чи підприємстві правил виконання внутрішнього трудового розпорядку, спрямованого на економічну безпеку, збереження матеріальних засобів і захист конфіденційної інформації, кризової групи, видів служб безпеки, які можуть гарантувати безпеку економічного функціонування об'єктів господарювання, ресурсів, що мають першочергове значення для діяльності служби безпеки; організаційних документів, які складають у службі безпеки і які прийняті вищими державними органами управління та ін.;

Модуль 4: Конкуренція і захист комерційної таємниці - змістове забезпечення навчальної інформації щодо конкуренції і захисту комерційної таємниці, а саме: відомості про фінансово-економічне становище підприємства (бухгалтерська звітність), кредити і банківські операції; укладені договори, контрагенти, структура капіталів і плани інвестицій, стратегічні плани маркетингу, аналіз конкурентоспроможності власної продукції та аналіз економічної ситуації конкурентів; плани виробничого розвитку, ділове листування, форми протиправного заволодіння комерційними засобами конкурента заради власних вигод, методика проведення в спеціальних лабораторіях аналізу способів і засобів гарантування безпеки підприємницької інформації об'єктів господарювання від доступу третіх осіб, аналіз продукції конкурентів для визначення можливостей порушення правових норм у запозиченні нововведень і таємниць технологій в інших організаціях, підприємствах та фірмах, та ін..

Реалізація другої педагогічної умови спрямована на формування та розвиток ключових компетенцій під час вивчення фахових дисциплін, зокрема: **ключових особистісних компетенцій** щодо здатності до: толерантної поведінки, соціальної та професійної взаємодії в колективі, співпраці з колегами, попередження і конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій у процесі професійної діяльності; психологічної стійкості у складних та екстремальних умовах, застосовуючи методи емоційної та когнітивної регуляції; логічного мислення, аналізу, систематизації, узагальнення, критичного осмислення інформації і творчого вирішення професійних завдань, у тому числі в ситуаціях ризику, приймати відповідальність за свої рішення в рамках професійної компетенції; адаптації до мінливих умов професійної діяльності, підвищення інтелектуального і загальнокультурного рівня та удосконалення і розвитку професійних компетенцій; адекватного ділового спілкування, професійної комунікації на одній із іноземних мов; користування різними джерелами інформації, інформаційними ресурсами та технологіями, застосовувати основні методи,

способи і засоби отримання, зберігання, пошуку, систематизації, обробки і передачі інформації, застосовувати в професійній діяльності автоматизовані інформаційні системи, що використовуються в ринковій економіці, самостійного прийняття стратегічно важливих управлінських рішень щодо економічної діяльності об'єкту господарювання.

Нами пропонуються завдання такого типу:

1. Ви керівник підприємства. Вже в який раз Ви помічаєте, що не в силі реалізувати обрану Вами стратегію. Внаслідок цього засноване Вами підприємство терпить збитки. Ваші дії:

А. До розробки нової стратегії залучити зовнішнього консультанта;

Б. Розробити нову стратегію підприємства, залучивши до роботи працівників інституційного рівня управління;

В. Переглянути стару стратегію. Виявити та усунути знайдені в ній недоліки;

Г. Створити відділ зі стратегічного планування, який би займався виключно питаннями розробки та реалізації стратегії;

Д. Впровадити на підприємстві нововведення, згідно з яким процес розробки і реалізації стратегії необхідно документально оформлювати;

Е. На певному етапі стратегічного планування розробити стратегічний набір, який складався би з альтернативних стратегій на випадок непередбачених змін. Відповідь обґрунтуйте.

Необхідно обрати варіант найдоцільнішої поведінки у запропонованих ситуаціях та обґрунтувати свою думку.

1. Останнім часом підлеглі не реагують на дружні розмови керівника та турботу про їхній добробут. Якість їхньої роботи постійно знижується.

Що доцільно зробити керівнику?

1) звернути увагу на використання стандартних процедур і підкресли те необхідність виконання поставлених задач

2) не нав'язуючи себе, виявити готовність до обговорення

- 3) поспілкуватись з підлеглими та визначити цілі діяльності
- 4) підкреслити важливість дотримання термінів та якості виконання завдань.

2. Якість роботи окремого підрозділу поступово підвищується. Керівник постійно стежить за тим, щоб усі працівники знали про свої обов'язки й очікуваний від них рівень продуктивності праці.

Як має поводити себе керівник підрозділу?

- 1) продовжувати дружнє спілкування, але при цьому не припиняти контролю за роботою працівників
- 2) не вчиняти жодних дій
- 3) робити все можливе для того, щоб працівники відчували, що від них багато залежить і почувалися учасниками процесу
- 4) підкреслити важливість дотримання термінів і якості виконання завдань

3. Працівники колективу не можуть вирішити якусь проблему. Звичайний підхід керівника полягає в тому, щоб надати можливість самостійного вибору працівникам. До цього моменту колектив працював добре, і стосунки між працівниками були також хорошими.

Що доцільно зробити керівнику?

- 1) взяти участь у вирішенні проблеми спільно з колективом
- 2) надати колективу можливість вирішити проблему самостійно
- 3) виправити допущені помилки самостійно
- 4) інший варіант вирішення проблеми

4. Організація розширює напрями діяльності. Це призвело до необхідності проведення структурних змін в колективі. Дотепер колектив працював продуктивно і демонстрував гнучкість. Для того, щоб уникнути опору змінам, керівнику необхідно прийняти рішення.

Яке рішення доцільно прийняти керівнику?

- 1) довести до відома працівників про структурні зміни на загальних зборах колективу;

2) спільно з функціональними керівниками розробити програму організаційних змін у колективі;

3) висловити готовність здійснити рекомендовані зміни, але при цьому контролювати їх проведення;

4) інший варіант;

5. У колективі заплановані структурні зміни щодо розподілу функцій. Члени колективу дуже добре працюють і розуміють необхідність змін.

Як повинен поводити себе керівник?

1) дозволити працівникам брати участь у розподілі функцій, але не скеровувати їхні зусилля;

2) самостійно внести зміни в розподіл функцій між працівниками (без їхньої згоди) та оголосити про прийняте рішення в колективі;

3) обмежитись наданням рекомендацій колективу щодо здійснення змін;

4) інший варіант;

6. Внаслідок погіршення економічного середовища роботи організації та впливу зовнішніх соціально-економічних факторів (підвищення тарифів на комунальні послуги, цін на товари першої необхідності, інфляцію тощо) ефективність роботи колективу протягом останніх декількох місяців значно знизилась. Існуючий розподіл ролей та обов'язків вже давно неефективний, працівникам потрібно постійно нагадувати про своєчасність та якість виконуваних завдань.

Що доцільно зробити керівнику?

1) залишити все без змін;

2) перерозподілити ролі й обов'язки та посилити поточний контроль за роботою працівників;

3) провести нараду з метою розподілу ролей та обов'язків за участю працівників колективу;

4) інший варіант.

Ключових професійних компетенцій (навчальні дисципліни: «Економічна безпека», «Теорія безпеки соціальних систем», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки», «Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки» «Правове забезпечення безпеки суб'єктів господарської діяльності», «Стратегічний та інноваційний менеджмент у сфері фінансово-економічної безпеки», «Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки на підприємстві», «Наукове та методичне забезпечення діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки» «Управління фінансовими ризиками»), це, насамперед, забезпечення здатності до: здійснення розрахунково-економічної, проектно-економічної діяльності у реалізації розроблених проектів, планів, програм, які характеризують діяльність господарюючих суб'єктів; бухгалтерського, фінансового, оперативного, управлінського і статистичного обліку господарюючих суб'єктів; правоохоронної діяльності: забезпечення економіко-правового захисту приватної, державної, муніципальної та інших форм власності. Доцільним є виконання *компетентнісно-орієнтованих завдань* такого типу:

1. Ви - менеджер з персоналу великого торговельного центру ВАТ «Добробут» в м. Києві, загальна чисельність працівників якого становить 3500 осіб. Частка робітників у торговельному центрі становить 75%. Протягом 2003 року з підприємства вибуло 15% персоналу, серед яких дві третини - робітники. Основною причиною вибуття було звільнення працівників за власним бажанням (70%), 20% працівників звільнила адміністрація за порушення трудової дисципліни і 10% за прогули. Разом з цим, на роботу було прийнято 108 осіб, у т.ч. 80% продавців та касирів. Всього на підприємстві працює 78 керівників різних підрозділів, чисельність яких у 2003 році збільшилася на 5 осіб. На підприємстві функціонує кадрова служба, що потребує реорганізації і створення підрозділу з планування та прогнозування потреби підприємства в персоналі.

Завдання:

1. Здійснить аналіз стану та плинності кадрів в організації з різних

причин, різних категорій посад персоналу та розрахуйте показники плинності кадрів (зведіть їх у таблицю)

2. Побудуйте організаційну структуру кадрової служби підприємства, вкажіть її загальну чисельність, в т.ч. за підрозділами.

Розробіть анкету для виявлення причин плинності кадрів в даній організації.

Викладач пропонує відповідні методики:

Методика виміру лояльності персоналу, яка є тритестовою батареєю, кожен тест якої діагностує відповідний компонент. У тестову батарею входять:

а) *«Колірний тест стосунків» М. Еткінда* - проективна методика, яка є невербальним компактним діагностичним прийомом, що відображає як свідомий, так і частково неусвідомлюваний рівень стосунків людини;

б) *методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича* - тест особистості, направлений на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини;

в) *тест «Інтегральна задоволеність працею»* – методика, що дозволяє оцінити інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, віддання перевазі над виконуваної роботи високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

При діагностуванні лояльності співробітників до організації за допомогою представленого інструментарію важливо ідентифікувати *співробітників зони членства і співробітників зони лідерства* (лідери, керівники, засновники), оскільки відчуття і емоції, що випробовуються співробітниками по відношенню до організації (емоційний компонент атитюда), є не що інше, як відчуття і емоції, що випробовуються співробітниками з першої зони по відношенню саме до співробітників з другої.

Далі і організаційними цінностями, по суті, є *ціннісні орієнтації співробітників зони лідерства*. Таким чином, розділення і прийняття співробітниками організаційних цінностей (когнітивний компонент лояльності як атитюда) є розділення і прийняття співробітниками зони членства ціннісних орієнтації співробітників зони лідерства.

І, нарешті, готовність співробітників прикладати зусилля на користь організації (поведінковий компонент) є готовність *співробітників зони членства* прикладати зусилля на користь *співробітників зони лідерства*.

Як *співробітники зони членства*, так і *співробітники зони лідерства*, можуть бути взяті і як індивідуальні суб'єкти (той або інший співробітник, керівник, лідер і ін.), і як групові (той або інший трудовий колектив, керівництво, лідери і ін.)

Такий підхід дозволяє:

- діагностувати прийняття *співробітниками зони членства* цінностей *співробітників зони лідерства*;
- зробити припущення про міру емоційної ідентифікації *співробітників зони членства* із *співробітниками зони лідерства*, виявити амбівалентність, проблеми їх стосунків;
- зробити висновок про готовність *співробітників* прикладати зусилля на користь *співробітників зони лідерства*;
- за допомогою чого досить глибоко і просто можна діагностувати лояльність *співробітників до організації в цілому*. Рівень же лояльності, у свою чергу, зворотно пропорційний ступеневі внутрішніх загроз безпеці підприємства.

Викладач акцентує увагу на тому, що:

Відповідно новому Трудовому кодексу, усі персональні дані слід брати в самого працівника, а для одержання інформації в третьої сторони потрібна його письмова згода. Крім того, роботодавець повинен повідомити працівника про мету, передбачувані джерела й способи одержання цих даних. Так що, цікавлячись за спиною кандидата його приватним життям,

компанії фактично порушують закон, тим більше що вони не мають права «обмежувати кандидата в трудових правах» із причин, не пов'язаних з його діловими якостями. Але, з іншого боку, роботодавець змушений захищатися від неблагонадійних співробітників інтереси свого бізнесу.

Викладач наголошує на тому, що: формування ключових професійних компетенцій передбачає забезпечення здатності до здійснення розрахунково-економічної, проектно-економічної діяльності, що характеризують діяльність об'єктів господарювання; вибору методик розрахунку економічних показників та діючої нормативно-правової бази; складання економічних розділів планів розрахунків, представлення результати роботи відповідно до прийнятих стандартів; здійснення планово-звітної роботи організації, розробки проектних рішень, розділів поточних і перспективних планів економічного розвитку організації, бізнес-планів, кошторисів, обліково-звітної документації, нормативів витрат і відповідних пропозицій щодо реалізації розроблених проектів, планів, програм; здійснення бухгалтерського, фінансового, оперативного, управлінського і статистичного обліку об'єктів господарювання; ведення бухгалтерського, податкового, бюджетного обліків, формування та надання бухгалтерської, податкової, бюджетної звітності; виявлення і використання взаємозв'язку і взаємозалежності економічних і правових явищ у професійній діяльності; забезпечення дотримання законності і правопорядку, безпеки особистості, суспільства і держави, економіко-правового захисту приватної, державної, муніципальної та інших форм власності за умови самостійного прийняття ефективних професійних рішень.

Ключових спеціальних компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки (навчальна дисципліна «Економічна безпека») щодо здатності: застосовувати основні закономірності створення та принципи функціонування систем економічної безпеки об'єктів господарювання відповідно до правових та організаційних основ правоохоронної діяльності; здійснювати заходи, спрямовані на профілактику,

попередження економічних ризиків, злочинів та інших правопорушень, на основі використання закономірностей економічної злочинності і методів її попередження; виявляти і усувати причини та умови, що сприяють вчиненню злочинів; реалізовувати заходи щодо отримання юридично значимої інформації, аналізувати і оцінювати її, ефективно використовувати в інтересах виявлення ризиків і загроз економічній безпеці, попередження, припинення, розкриття і розслідування злочинів та інших правопорушень у сфері економіки; виявляти, документувати, припиняти та розкривати злочини та інші правопорушення у сфері економіки; здійснювати розслідування економічних злочинів у формі дізнання; провадження у справах про адміністративні правопорушення, використовуючи при вирішенні професійних завдань особливості тактики проведення оперативно-службових заходів у відповідності зі специфікою майбутньої професійної діяльності; відображати результати професійної діяльності у процесуальній та службовій документації; здійснювати дії по силовому припиненню правопорушень, використовувати для вирішення професійних завдань психологічні методи, засоби і прийоми та спеціальну техніку, зброю, спеціальні засоби; дотримуватися у професійній діяльності вимог правових актів у галузі захисту державної таємниці та інформаційної безпеки, забезпечуючи дотримання режиму секретності; виконувати професійні завдання в особливих умовах, надзвичайних обставинах та ситуаціях, в умовах режиму надзвичайного стану та у воєнний час, надавати першу медичну допомогу, забезпечувати особисту безпеку та безпеку громадян; проводити перевірки фінансово-господарської діяльності господарюючих суб'єктів; оцінювати ефективність формування і використання державних та муніципальних фінансових ресурсів, виявляти і припиняти порушення у сфері державних і муніципальних фінансів; оцінювати ефективність систем внутрішнього контролю та аудиту; аналізувати показники фінансової та господарської діяльності державних органів, організацій та установ різних форм власності; аналізувати результати контролю, досліджувати й узагальнювати причини та

наслідки виявлених відхилень, порушень і недоліків і готувати пропозиції, спрямовані на їх усунення.

Третя педагогічна умова - «активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку та індивідуалізації компетентнісної підготовки» - забезпечує створення банку реальних професійних завдань і задач дослідницького характеру для забезпечення здатності майбутнього фахівця до: свідомого застосування теоретичних знань у практичній ситуації; формування професійно-значущих якостей особистості майбутнього фахівця; розвитку навичок самостійної теоретичної та практичної діяльності у конкретних професійних діях і функціях; формування сучасних професійних цінностей. Реалізація цієї умови здійснювалася шляхом використання у фаховій підготовці комплексних завдань дослідницького характеру із забезпеченням здатності майбутнього фахівця до:

- свідомого застосування теоретичних знань у практичній ситуації;
- формування професійно-значущих якостей особистості майбутнього фахівця ;
- розвитку навичок самостійної теоретичної та практичної діяльності у конкретних професійних діях і функціях;
- формування сучасних професійних цінностей;
- розвитку індивідуального професійного стилю роботи, який узгоджується із особистими можливостями і здібностями, набуття професіоналізму у здійсненні професійних дій і функцій;
- ефективної професійної співпраці у реальному професійному середовищі.

Наприклад, комплексне дослідницьке завдання такого типу:

У США декілька років тому жваво обговорювала історію, яка трапилася з американським інженером, що працював у Японії. Якось у нього виникла одна конструктивна ідея. На цей момент не було на місці його

безпосереднього керівника і керівника його керівника теж. З американською безпосередністю інженер звернувся зі своєю ідеєю прямо до президента корпорації. Наступного дня цей інженер був звільнений.

Завдання:

- 1) У чому полягало порушення, допущене американським інженером?
- 2) Чи варто було звільняти інженера, якщо його ідея була слушною й корисною?
- 3) Чи можливе таке в Україні?
- 4) Як взагалі ви відноситеся до прийнятого у багатьох західних фірмах принципу «усунення бар'єрів «між; керівниками і працівниками»?
- 5) Охарактеризуйте та порівняйте основні відмінні риси японської та американської системи менеджменту організації. Проаналізуйте можливості їх застосування в українських реаліях управління організаціями. Зробіть висновки щодо можливостей адаптації зазначених зарубіжних систем менеджменту до вітчизняних.

Виконання завдань такого типу передбачає організацію самостійної професійної діяльності майбутніх фахівців у розв'язанні важливих проблем щодо економічної безпеки об'єктів господарювання.

Виходячи з вище наведеного, передбачаємо, що формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в процесі фахової підготовки відбуватиметься більш ефективно за визначених педагогічних умов, а також розробленої моделі і методики.

2.2. Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки

У педагогічній науці моделювання широко використовується при вивченні проблем професійної освіти. Модель (франц. Model - зразок) - це

«мислення представлена або матеріально реалізована система, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що її вивчення дає нам нову інформацію про цей об'єкт» (за В. Штофф) [218].

На думку В. Афанасьєва, модель є спрощеним визначенням того, яким чином можна схематизувати відображення об'єкта чи явища [14]:

Вчені Т. Барські [18], Ю Ветров [51], Р. Габдреев [58], О. Пирогова [166], В. Тестов [193] наголошують що моделювання вимагає системного підходу, з одного боку, відтворення у навчальному процесі умов професійної діяльності майбутніх фахівців (модель діяльності), а з іншого відтворення змісту професійної освіти і навчання (модель підготовки). Суттєвим є:

- забезпечення цілеспрямованості і відповідності, тобто ув'язка параметрів моделі з поставленою перед оригіналом метою та очікуваними результатами;
- нейтральність по відношенню до суб'єктивних оцінках і перевагам учасників моделювання;
- абстрактність і абстрагування деяких параметрів системи від оригіналу.

Крім того важливою характеристикою моделі є її простота, доступність і зручність оперування. Саме, виходячи з цих характеристик, ми підходили до вивчення процесу формування професійних компетенцій майбутніх фахівців і моделювання дидактичної системи формування професійних компетенцій майбутніх економістів.

Через значний об'єм і багатогранність того чи іншого об'єкта доводиться представляти їх у вигляді моделей, що відображають найбільш істотні риси діяльності та підготовки. Практично в якості таких моделей виступають, з одного боку, кваліфікаційні характеристики (вимоги до умінь, знань та особистісних якостей фахівців), а з іншого - навчальні плани та навчальні програми (зміст навчальної інформації та комплекс навчальних завдань, що забезпечують формування системи знань, умінь та сприяють

розвитку професійно значущих особистісних якостей). Проте моделювання професійної діяльності в навчальному процесі на відміну від процесу розробки змісту освіти і навчання виступає як специфічна технологія навчання. Суть її полягає в тому, що студенти відтворюють професійну діяльність у процесі навчання в спеціально створених умовах, коли ця діяльність носить умовний професійний характер, а при виконанні дій і операцій відображаються лише найбільш істотні її риси. А. Вербицький називає цю діяльність «квазіпрофесійною», вона є перехідною від навчальної до професійної; студенти шляхом імітації здійснюють власне кажучи певний вид професійної діяльності [49].

Отже, розглядаючи дидактику, як загальну педагогічну теорію навчання, можна виокремити загальні положення й закономірності, властиві конкретному виду професійної підготовки. Ці закономірності можуть реалізуватися через опанування конкретних навчальних дисциплін із урахуванням особливостей того чи іншого виду професійної діяльності. На цій підставі проектуються конкретні дидактичні системи та методики. .

Слід зазначити, що тільки цілеспрямована педагогічна діяльність призводить до результатів, причому процес їх досягнення виглядає циклічно, відбувається до тих пір, поки не вирівнюються відмінності між метою і результатом (В. Зінченко [102], М. Кларін [105], Е. Шиянов [213]).

В. Безпалько наголошував на необхідності формулювання цілей функціонування сучасної педагогічної системи та забезпеченні її об'єктивною методикою визначення ступеня досягнення цілей освіти, її результату [30].

Варто наголосити, що при проектуванні дидактичної системи мету розглядають як головний системо утворюючий компонент, оскільки мета виступає по відношенню до всіх інших компонентів системи координуючим фактором. Будучи чітко сформульована мета задає певну спрямованість змісту і структуру освітнього процесу, що зумовлюють характер зв'язків розвитку, перетворення і взаємодію компонентів системи [120].

Причому, для встановлення досягнення мети, необхідно визначити спосіб її оцінки, оскільки одні результати навчання можна спостерігати безпосередньо, інші ж вимагають застосування спеціальних способів, наприклад, опитувальників, тестів, творчих завдань. Дослідники (В. Бессараб [33], Ю. Ветров [51], В. Краевский [115]) пропонують чотирьохкомпонентну структуру діагностичних цілей:

- характеристика зовнішніх умов;
- очікувані результати діяльності (або спостережувані дії);
- їх еталонні ознаки (критерії);
- метод оцінки (вимірювання).

Учені вважають, що якщо мета не досягнута, то результати поточного контролю повинні оцінюватися як свідчення необхідності внести корективи в хід навчання. Витрати зусиль на чіткість і впорядкованість навчальних цілей виправдовуються тим, що вони дозволяють точно проектувати організацію, контроль і весь технологічний процес. Застосування в навчальному процесі діагностичної перевірки поточних результатів природним чином розбиває навчання на окремі навчальні фрагменти, що знайшло своє втілення в ідеї опанування певного об'єму інформації із наступними обов'язковими етапами: загальна постановка мети навчання; перехід від загального формулювання мети до її конкретизації; попередня діагностичне оцінювання рівня навченості учнів; проведення відповідних навчальних процедур; оцінка результату. Завдяки такій побудові навчального процесу зміст навчання набуває «модульний» характер, і постає як сукупність відокремлених блоків, «одиниць» інформації, які мають однакову структуру, але наповнюються різним змістом. Фактично така побудова навчального процесу являє собою циклічний алгоритм взаємодій педагога та учнів, із відповідними варіаціями цілей, конкретних процедур навчання та способів контролю.

Учені наголошують, що моделі професійної діяльності передбачають (В. Болотов [38], Ю. Ветров [51], О. Вознюк [56]), по-перше, вичленення всіх складових елементів діяльності, встановлення їх повного складу, по-друге,

визначення значимості цих складових для нормального проходження процесу, по-третє, встановлення взаємозв'язків між ними, що характеризує структуру цілісної діяльності. При розробці моделі необхідно передбачити її динамічний характер: оволодіння діяльністю відбувається в процесі, розгорнутому часі, обумовленому тривалістю навчального процесу та закономірностями його протікання. Магістр опановує нову для нього діяльність від простих елементів до більш складних і, нарешті, переходить до оволодіння повноцінною професійною діяльністю. Для розробників моделі цей процес має зворотний напрямок - від цілісної діяльності до складових її частинам і, нарешті, до елементів, причому не можна «втратити» ті взаємозв'язки, які забезпечують цілісність. Саме тому при моделюванні професійної діяльності в навчальному процесі мають застосовуватися дидактичні принципи систематичності, послідовності і доступності в навчанні. Слід враховувати також, що послідовність реалізації моделей повинна відповідати як логіці навчання, так і закономірностям професійного становлення майбутніх фахівців [83].

Застосування компетентнісного підходу при проектуванні навчально-виховного процесу в системі професійної освіти відкриває нові перспективи для кардинального поліпшення якості підготовки випускників, їх відповідності сучасним соціально-економічним умовам. З'явилися нові можливості перетворення навчальної діяльності студентів у навчально-професійну, завдяки моделюванню майбутньої професійної діяльності, що загалом сприяє більш ефективному формуванню професійної компетентності майбутніх фахівців (Е. Зеєр [97; 98]).

Вчені О. Вознюк [56], Р. Габреєв [58], О. Пирогова [166], наголошують, що у моделюванні в навчальному процесі професійної діяльності майбутніх фахівців основними принципами є:

1. Повнота розробленої моделі. Комплекс завдань і завдань повинен досить повно охоплювати зміст професійної діяльності, тобто відповідати основному складу типових професійних завдань.

2. Зв'язок з теоретичним навчальним матеріалом. При розробці комплексу завдань місце кожного завдання визначається з урахуванням вивчення теоретичного матеріалу, який інформаційно забезпечує розв'язання цих завдань. З урахуванням часу вивчення теоретичного матеріалу встановлюється і місце конкретних завдань, причому міжпредметні (комплексні) задачі та завдання виконуються після вивчення теоретичного матеріалу по всіх основних дисциплінах.

3. Узагальненість завдань. Завдання, що входять до складу моделі, повинні відображати найбільш істотні сторони професійної діяльності та носити узагальнений характер, т. е. в їхніх умовах повинні бути відображені найбільш значущі параметри, які дають можливість студентам як у ході вирішення завдань, так і в подальшій професійній діяльності виділяти головні (істотні) показники для прийняття рішення.

4. Типізація завдань і облік можливості перенесення умінь з однієї діяльності на іншу (типізація за специфікою інтелектуальної діяльності - спрямованість на формування аналітичних, проектувальних та інших умінь), за специфікою умов завдань (завдання з невизначеністю умов, з невизначеністю умов, з надлишковими даними, з суперечливими даними й ін.), що створює можливість переносу вмінь із однієї діяльності в іншу.

5. Облік типових труднощів і помилок фахівців у процесі професійної діяльності. Помилки і труднощі у виконанні професійної діяльності є наслідком суперечності між необхідністю її виконання та недостатністю знань і умінь, що забезпечують успішність цього виконання. Суперечність, існує об'єктивно, може як усвідомлюватися (труднощі), так і бути неусвідомленим суб'єктом професійної діяльності (помилки). Розробка задач і завдань, пов'язаних з питаннями, що викликають ускладнення, сприяє підготовці майбутніх фахівців до подолання труднощів, попереджає можливі помилки.

6. Вибір доцільних форм, методів і прийомів навчання для вирішення навчально-виробничих завдань. Кожному змісту професійної діяльності

повинен бути знайдений найбільш доцільний прийом імітації: вправа, аналіз виробничої ситуації, вирішення ситуаційної задачі, ділова гра, індивідуальна завдання на практику. Вибору прийому повинна передувати оцінка його ефективності в порівнянні з іншими прийомами навчання. При оцінці слід насамперед враховувати витрати часу на оволодіння вміннями, відповідність сформованого вміння тому вмінню, що є необхідним в реальній професійній діяльності, важливим у цьому є також усвідомленість в оволодінні тими чи іншими вміннями

Таким чином, розглядаючи професійну компетентність майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки як інтегративну професійно-особистісну характеристику фахівця, яка виражає їх здатність виконувати різні професійні функції ми стверджуємо, що у її структурі необхідно виділяти складові ключові компетенції, розуміючи під «компетенцією» не тільки сукупність знань і умінь, а й ціннісні орієнтації, позиції, відповідальність і здатність особистості реалізувати свій професійний потенціал на практиці. Реалізація такого підходу до компетентнісної підготовки має передбачати застосування принципу модульності навчання, оскільки принцип модульності дозволяє усунути протиріччя між предметно-дисциплінарним поданням змісту професійної освіти, орієнтованому на структуру загального наукового знання, і формуванням дидактичної системи, що передбачає опанування ключових компетенцій.

Ми розглядаємо процес формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки як цілісну єдність взаємопов'язаних, цілеспрямованих і взаємодіючих структурних компонентів. Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має забезпечити їх здатність до:

- розуміння необхідності вирішення професійних проблем і завдань на основі порозуміння і ефективної професійної співпраці;
- урахування світового рівня наукових та професійних досягнень у здійсненні власної професійної діяльності;

- творчого пошуку шляхів ефективної професійної діяльності, креативного розв’язання складних професійних проблем і завдань;
- системного оволодіння сучасними знаннями, уміннями і навичками в опануванні додатковими ключовими компетенціями у підвищенні рівня професійної підготовки та використанні сучасних комунікаційних і інформаційних технологій в економічній безпеці об’єктів господарювання.

Слід зазначити, що стрімке зростання обсягу інформації вимагає від сучасного фахівця таких якостей, як ініціативність, винахідливість, підприємливість, здатність швидко і безпомилково приймати рішення, використовуючи творчий підхід до справи. Це особливо актуально для фахівців, професійна діяльність яких пов’язана із менеджментом. У силу специфіки своєї професії менеджеру постійно доводиться вирішувати різні бізнес-проблеми – починаючи від зародження маркетингової ідеї і закінчуючи її практичним втіленням. Причому освоювати ці професійно важливі функції студенти повинні ще в процесі професійного навчання, а не на робочому місці, як найчастіше відбувається. Принаймні, сформовані у майбутнього фахівця основи професійної компетентності дозволяють значно полегшити процес його професійної адаптації.

Стрімке зростання обсягу інформації вимагає від сучасного фахівця таких якостей, як ініціативність, винахідливість, підприємливість, здатність швидко і безпомилково приймати рішення, використовуючи творчий підхід до справи. Розвиток здібностей майбутніх менеджерів до системного бачення бізнес-проблем і творчого їх рішення, що по суті є основою формування професійної компетентності фахівця, і має стати одним із пріоритетних завдань підготовки майбутніх фахівців за економічними спеціальностями. У цьому зв’язку важливим є наукове обґрунтування і практична реалізація можливостей формування професійної компетентності в контексті максимального наближення навчальної діяльності до реальних умов праці. В якості одного з найбільш ефективних напрямів у вирішенні даної проблеми

може виступати моделювання навчально-професійної діяльності студентів на основі технології контекстного навчання [36; 37; 38; 49; 50; 111].

Аналізуючи вищезазначене, можна запропонувати таку модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, що передбачає формування на модульній основі відповідних структурно-компонентних компетенцій, які характеризують професійний аспект здійснення конкретних дій і функцій. Причому, процес формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки складається з наступних взаємопов'язаних компонентів: цілей навчально-виховної та розвиваючої діяльності; змісту цієї діяльності, відображеної в навчально-методичному забезпеченні професійної підготовки; засобів, що використовуються в педагогічному процесі; організаційних формах, в яких освітня діяльність реалізується. Важливим у реалізації вищезначеної моделі є усвідомленість мети, передбачення та реалізація конкретних результатів у формуванні ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з економічної безпеки передбачає чітке окреслення структурно-компонентних складових із урахуванням особливостей професійної діяльності, організацію компетентнісно-орієнтованої підготовки, обґрунтування та реалізацію в навчальному процесі компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання дослідницького характеру, що сприяють професійній спрямованості, активності та індивідуалізації фахової підготовки. Модель формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки має передбачати моделювання складних професійних ситуацій на засадах активізації навчання із організацією дослідницького пошуку, використанням компетентнісно-орієнтованих ситуаційних завдань і задач, ділових ігор, професійний функціональний аналіз тощо (рис.2.2.).

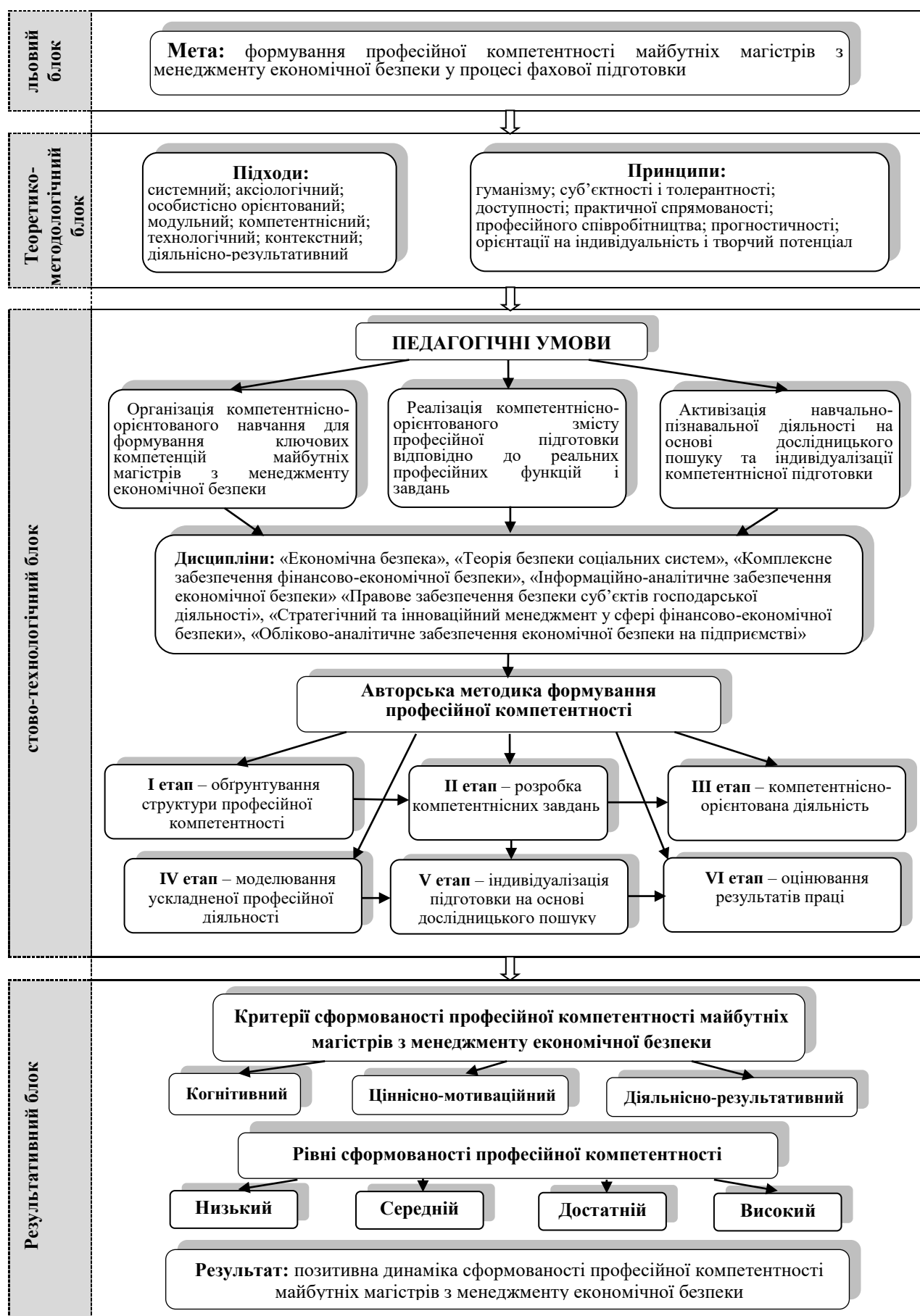


Рис.2.2 Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки

До структурних елементів моделі формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки відносимо мету підготовки, яка полягає у формуванні професійної компетентності майбутнього магістра в процесі фахової підготовки; педагогічні умови, необхідні у процесі професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки для реалізації відповідних підходів; зміст професійної підготовки, реалізація якого відбувається через авторську методику формування професійної компетентності; результат. Модель охоплює чотири взаємопов'язані блоки: цільовий, теоретико-методологічний, змістово-технологічний, результативний.

Цільовий блок включає мету, яка визначає загальну спрямованість усієї системи фахової підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Дослідження праць вітчизняних учених у галузі педагогіки дало змогу визначити мету, яка полягає у формуванні висококваліфікованого й конкурентоспроможного на світовому та внутрішньому ринках праці фахівця, здатного володіти глибокими фаховими знаннями, здійснювати в майбутньому діяльність в сфері економічної безпеки, проводити аналіз своєї професійної діяльності, самовдосконалюватися й навчатися впродовж усього життя.

Наступним блоком створеної моделі є **теоретико-методологічний** блок, побудований згідно з принципами та вимогами до формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. На основі аналізу педагогічних закономірностей та **принципів** освіти ми виділяємо такі: гуманізму; суб'єктності і толерантності; доступності; практичної спрямованості; професійного співробітництва; прогностичності; орієнтації на індивідуальність і творчий потенціал майбутніх магістрів з економічної безпеки.

Теоретичний аналіз літератури дав змогу зафіксувати різноманітність наукових позицій щодо впровадження в навчальний процес вищої школи інноваційних підходів. Серед них ми виокремлюємо *компетентнісний підхід*,

як один з найперспективніших у поєднанні з системним; аксіологічним; особистісно орієнтованим; модульним; технологічним; контекстним; діяльнісно-результативним.

Змістово-технологічний блок моделі містить обґрунтовані педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, дисципліни фахової підготовки та авторську методику формування професійної компетентності.

Завершальним блоком моделі формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки – є **результативний**, до якого включено критерії (когнітивний, ціннісно-мотиваційний, діяльнісно-результативний) та рівні сформованості професійної компетентності (низький, середній, достатній і високий, а також передбачуваний результат експериментального навчання).

Через моделювання реальних умов діяльності на основі застосування особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів майбутні фахівці опановують комплекси ключових компетенцій щодо здійснення тих чи інших професійних дій та функцій. Проблемна професійна ситуація розглядається як окремий фрагмент моделювання професійної діяльності магістра з менеджменту економічної безпеки, передбачаючи вирішення у спільній діяльності майбутніми фахівцями конкретних професійних завдань (праця в групах – моделювання робочих колективів), робота в групах як модель професійного середовища, що сприяє ефективному формуванню структурно-компонентних складових професійної компетентності.

Сучасна професійна освіта націлена на становлення і розвиток особистості, яка здатна оволодіти в процесі навчання певним видом професійної діяльності. В умовах євроінтеграційних процесів підготовка фахівців вимагає нових форм, методів і змісту навчання щодо практичної спрямованості навчального процесу.

2.3. Методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки.

Розробка та забезпечення функціонування авторської методики передбачає врахування сучасних тенденцій реформування системи вищої освіти України з позицій системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, модульного, компетентнісного, технологічного, контекстного та діяльнісно-результативного підходів.

Авторська методика формування професійної компетенції майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачає здійснення таких етапів:

1-й етап. Встановлення типових і не типових професійних функцій і завдань сучасного фахівця з менеджменту економічної безпеки, обґрунтування структурно-компонентний склад професійної компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки

2-й етап. Оцінка значущості і складності типових і не типових завдань сучасних фахівців з менеджменту економічної безпеки, розробка на цій основі навчальних компетентнісно-орієнтованих завдань, задач та професійних ситуацій, аналогічних реальним.

3-й етап. Розробка форм навчально-пізнавальної діяльності, що імітують реальні професійні функції та завдання із використанням комплексу компетентнісно-орієнтованих навчально-виробничих завдань і задач. Виконуючи завдання, студент самостійно аналізує ситуацію, що склалася, вибирає шляхи і способи її вирішення, робить необхідні розрахунки або операції, перевіряючи ефективність їх виконання.

4-й етап. Моделювання у процесі фахової підготовки майбутніх фахівців професійної діяльності із поступовим ускладненням професійних дій і функцій фахівця з економічної безпеки. Поступове ускладнення компетентнісно-орієнтованих завдань, від простих до складних та індивідуалізація підготовки на передбачає системне відтворення у фаховій підготовці реальної професійної діяльності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

5-й етап. Індивідуалізація компетентнісної підготовки із виконанням дослідницьких завдань і проектів. Це потребує накопичення банку даних для дослідницької роботи. Вихідні дані, що беруться, як правило, на базових підприємствах, мають відповідати реальним умовам професійної діяльності. В разі зміни умов виробництва дані повинні оновлюватися.

6-й етап. Оцінювання результатів професійної діяльності щодо сформованості рівня професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Реалізація запропонованої авторської методики здійснювалась під час проведення навчальних занять із таких дисциплін: «Економічна безпека», «Теорія безпеки соціальних систем», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки», «Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки», «Правове забезпечення безпеки суб'єктів господарської діяльності в Україні», «Стратегічний та інноваційний менеджмент у сфері фінансово-економічної безпеки», «Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки на підприємстві», «Професійна психологія», «Наукове та методичне забезпечення діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки».

Варто наголосити, що професійна діяльність майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки пов'язана зі здійсненням аналізу господарської діяльності організації, фірми або підприємства; розробкою заходів щодо безпеки економічної діяльності, прогностичного розвитку об'єкта господарювання, його економічної стабільності, забезпечення

конкурентоспроможності; виявлення можливих резервів щодо ефективного використання сировини та енергоресурсів, обґрунтуванням на існуючому ринку умов підвищення ефективності праці кадрового персоналу в умовах жорсткої конкуренції.

Вищезазначене обумовлює потребу підготовки фахівців з відповідним рівнем професійної компетентності щодо економічної безпеки бізнесу. Формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачає формування професійно-значущих особистісних якостей, відповідних теоретичних знань, професійних умінь та професійного досвіду, що загалом зумовлює забезпечення здатності фахівця до ефективної самостійної діяльності в реальних умовах праці.

Перехід до інформаційного і відкритого суспільства визначає необхідність змін в кожній ланці системи освіти, зокрема щодо вибору форм і методів професійного навчання, з метою його наближення до сучасних соціально-економічних вимог і потреб.

Слід зазначити, що В. Дьяченко [81] наголошує на об'єктивній необхідності колективного навчання, К. Вазіна [47] на колективно-індивідуальній мисленнєвій діяльності.

На нашу думку, найбільш цінним в теоретичному і практичному відношенні в розв'язанні нашої проблеми дослідження є наукові праці А. Вербицького щодо контекстного навчання [49, 50]. Необхідність застосування контекстного навчання диктується вимогами сучасної освіти, її зміненими цілями і функціями.

Контекстне навчання розглядають як особистісно-орієнтоване навчання, в якому забезпечується безперервність, наступність, інтегративність і цілісність навчально-виховного процесу. При цьому сам процес навчання заснований на контекстному зануренні учнів у професійно-орієнтоване середовище. Цінність контекстного навчання на наш погляд полягає в тому, що:

- така форма навчально-пізнавальної діяльності створює умови приналежності майбутнього фахівця до галузі знань, в якості засобу оволодіння обраною професією;
- в процесі навчання студенти не тільки накопичують знання і набувають необхідні вміння та навички, а й гармонійно розвивають навчальні та професійні компетенції;
- розподіл змісту навчання та вибір методів професійного навчання відбувається в адекватних до професійної діяльності формах організації навчального процесу.

Проектування навчального процесу в сучасній педагогічній літературі розглядається з двох сторін: навчання через інформацію й навчання через діяльність. У наукових працях А. Вербицьким дано визначення контекстного навчання як концептуальної основи інтеграції різних видів діяльності студентів (навчальної, наукової, практичної). Вченими виявлені форми організації діяльності студентів в контекстному навчанні: навчальна діяльність академічного типу, квазіпрофесійних діяльність, навчально-професійна діяльність. Особливу роль у контекстному навчанні відіграють активні форми і методи навчання або технології активного навчання, які спираються не тільки на процеси сприйняття, пам'ять, увагу, а насамперед на творче, продуктивне мислення, відповідну поведінку спілкування. Активні технології забезпечують зміну ролей викладача (роль менеджера), і ролі майбутнього фахівця (виконання конкретних професійних дій і функцій), де групова діяльність розглядається як технологія активного навчання. У числі основних чинників, що спонукають майбутніх фахівців до професійної активності, можна назвати: пізнавальний і професійний інтерес; творчий характер навчально-пізнавальної діяльності; ігровий характер проведення занять; емоційний вплив вищезначених умов та оптимальний вибір методів навчання.

Отже, з огляду на вищевказане, варто більш ґрунтовно проаналізувати особливості контекстного навчання.

Основною одиницею змісту контекстного навчання виступає проблемна ситуація, що припускає включення продуктивного мислення студента. Система професійно орієнтованих проблемних ситуацій дозволяє моделювати професійні функції майбутніх менеджерів, розгортати зміст освіти в динаміці, інтегруючи знання різних наукових дисциплін для вирішення проблемних ситуацій, тим самим сприяючи розкриттю творчого потенціалу студентів. Необхідна активізація навчально-дослідної роботи студентів, гурткової роботи, оптимізація виробничої практики, підготовка дипломних проектів та робіт для реального сектора економіки з рекомендаціями до впровадження. У цьому випадку підготовка майбутніх менеджерів не зводиться головним чином до передачі і засвоєнню інформації, в навчально-професійної діяльності моделюються цілісні фрагменти виробництва, їх предметно-технологічний та соціально-рольовий зміст. Студенти вчаться виконувати дії і робити вчинки, що відповідають нормам власне професійних і соціальних відносин фахівців, що вступають у процесі праці в міжособистісне взаємодія і спілкування. Так, поступово майбутні менеджери опановують реальним професійним досвідом, отримуючи можливості природного входження в професію. У цьому зв'язку на перший план у навчальному процесі повинні вийти такі методи навчання, як ділова гра, ребрендинг, метод проектів, метод «кейс-аналізу», метод «мозкового штурму», метод морфологічного аналізу, метод Делфі, метод функціонально-ціннісного аналізу техніко-економічного дослідження об'єктів господарювання, метод компетентнісно-орієнтованих ситуаційних вправ, методи прийняття управлінських рішень, комплекс проблемних ситуацій, проектні компетентнісно-орієнтовані тестові завдання і задачі тощо [147].

Таким чином, відповідно до концепції контекстного навчання система підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має передбачати відображення в моделі формування професійної компетентності реальні професійні дії та функції. Професійний контекст діяльності

майбутнього фахівця має проектуватися як система навчальних проблемних ситуацій, завдань і проблем, наближених до професійних. Соціальний зміст інтегрується в навчальний процес через форми спільної діяльності майбутніх фахівців в у розв'язанні конкретних ситуацій. З самого початку перебуваючи в діяльнісній позиції, майбутні фахівці отримують в контекстному навчанні більш розвинену практику і досвід використання навчальної інформації як засобу регуляції власної діяльності. Це забезпечує формування професійної позиції майбутнього фахівця і гармонійне входження молодого спеціаліста в професію. Технологія контекстного навчання дозволяє за допомогою системи адекватних форм і методів моделювати навчально-професійну діяльність майбутніх фахівців, сприяючи їх успішному залученню до майбутньої професії, формуванню їх ключових компетенцій. При цьому відбувається трансформація потреб студентів, їх мотивів, цілей, предметних дій і вчинків, засобів, предмета і результатів вчення. Найбільший ефект застосування даної технології досягається при використанні інтегрованого, міжпредметного змісту, який цілісно відбиває системність професійної діяльності і комплекс ключових компетенцій, що реалізується на засадах активізації професійно-спрямованого навчання.

Варто наголосити, що компетентний фахівець - це конкурентоспроможний фахівець, який здатний до ефективної професійної діяльності. В рамках технології контекстного навчання зміст навчальної діяльності студента відбирається не тільки в логіці науки, а й через модель фахівця – в логіці майбутньої професійної діяльності, що надає цілісність, системну організованість і особистісний сенс засвоюваним знань і вмінь, формованим професійно значущим якостям. Зміст навчання проектується не як навчальний предмет, а як предмет навчальної діяльності, послідовно трансформований в контексті майбутньої професійної діяльності.

Змістотворною категорією, яка забезпечує рівень особистого включення студента в процеси пізнання, оволодіння професійною діяльністю є контекст – система внутрішніх і зовнішніх умов, що впливає на сприйняття,

розуміння і перетворення суб'єктом конкретної ситуації, надаючи сенс і значення цієї ситуації як цілому і її компонентам. Контекст задає особистісно-професійну мотивацію отримання освіти у вузі, формує ціннісне ставлення до майбутнього професійному праці, стає джерелом майбутньої професійної компетентності фахівця. У контекстній моделі навчання студент накопичує досвід використання навчальної інформації як засіб, що регулює його власну діяльність. Навчальна діяльність студентів набуває рис професійної, що забезпечує перетворення об'єктивних значень в «особистісний сенс», тобто у власне знання як особистісне надбання майбутнього фахівця. Педагогічні технології активного контекстного навчання (рішення професійних ситуацій, проектні методики, ділові ігри, професійні конкурси та ін.) адекватно втілюють ідеї компетентнісного підходу до освіти, забезпечують особистісне включення студента в освоєння професійної діяльності як частини людської культури, сприяють формуванню професійної компетентності майбутнього фахівця в цілому. Реалізацію ідей компетентнісного підходу в процесі професійної підготовки в умовах контекстного навчання забезпечують: цілеспрямована актуалізація в єдності особистісно-професійних і соціальних цінностей і смислів майбутньої діяльності; орієнтація технологій навчання на становлення суб'єктної позиції студентів; дотримання логіки формування професійної компетентності: від навчальної до квазіпрофесійної, навчально-професійної та професійної діяльності [49; 50].

В *інноваційному навчанні* застосовуються як загальноприйняті і методично глибоко опрацьовані методи навчання, так і різні експериментальні комбінації методів і окремих прийомів, на основі яких ведеться розробка та апробація нових методів, що відповідають цілям сучасної освіти.

Варто наголосити, що будь-яка форма організації навчання, відповідна змісту, підсилює можливості особистісного та професійного розвитку студентів, забезпечуючи результативність дидактичної системи. Суттєвим у

цьому є розвиток ціннісно-мотиваційних орієнтацій майбутніх фахівців за умови професійної спрямованості особистості. Пізнавальний і професійний інтерес до обраної професії є провідним фактором у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців. Ці процеси необхідно враховувати вже при формуванні змісту навчання і виборі форм навчально-пізнавальної діяльності. Студент не стане вивчати конкретну ситуацію, якщо вона надумана і не відображає реальної дійсності в галузі обраної ним професії або не відповідає його інтересам. І, навпаки, інтерес його різко зростає, якщо матеріал містить характерні проблеми, з якими йому доводиться зустрічатися у майбутній професійній діяльності.

Вагомим фактором ефективної навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців є організація творчої праці як потужного стимулу до пізнання не тільки в навчальному процесі, але і в будь-якій галузі професійної діяльності. Причому, реалізація принципів проблемного навчання та дослідницького характеру навчально-пізнавальної діяльності дозволяє розвинути творчий інтерес, а це, у свою чергу, спонукає їх до активного самостійного і групового пошуку нових знань в оволодінні тими чи іншими компетенціями. Творчий пошук захоплює, вимагає проникнення в глибину досліджуваних проблем, сприяючи самостійному відкриттю власних ідей і помислів у розв'язанні завдань професійної діяльності.

Ділова гра - це один із найбільш ефективних методів щодо творчого розвитку особистості та імітації прийняття управлінських або виробничих рішень в штучно змодельованих ситуаціях, здійснюваних за правилами та умовами. Ігровий характер навчально-пізнавальної діяльності включає в себе і фактор пізнавального інтересу, і чинник професійної співпраці, однак, поряд з цим, і сам по собі виступає як ефективний мотиваційний механізм розумової активності майбутніх фахівців. Добре організоване заняття повинно містити в собі стимули для саморозвитку. Кожен черговий крок у навчальній діяльності має бути похідним від попереднього кроку і спонукальною причиною для подальшого. Гра повинна мати внутрішній

конфлікт, свою драматургію, що і спонукає учасника до конкретних дій. Імітаційне моделювання реальних умов професійної діяльності фахівця, як правило передбачають наявність однієї або декількох проблемних ситуацій, дозволяє представити у всьому різноманітті службові, соціальні та особистісні зв'язки. Особливо ефективний цей метод за умови спільної діяльності студентів. Від викладача вимагається ґрунтовна попередня підготовка: вибір і характеристика ролей, визначення повноважень учасників, інтересів і засобів діяльності, виявлення і моделювання найбільш характерних видів професійної взаємодії «посадових» осіб і тощо. Чітко організована, конструктивна дискусія з максимальною участю всіх граючих здатна породити воістину творчу роботу [12, 49, 70].

Ми вважаємо, що формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки із застосування ділової гри доцільно реалізувати на таких засадах:

- аналізу та обговорення конкретних ситуацій;
- рішення ситуаційних завдань;
- розгляду економічних загроз, ризиків, конфліктів, подій ;
- аналізу діючої нормативної та правової документації;
- прийняття конкретних рішень та рекомендацій щодо економічної безпеки об'єктів господарювання.

Значення ділових ігор у процесі підготовки менеджерів важко переоцінити, оскільки цей метод не тільки активно «занурює» студентів в майбутню професійну діяльність, але і сприяє формуванню пізнавальних та професійних мотивів, а також умінь і навичок соціальної взаємодії і спілкування, творчої діяльності, індивідуального і сумісного прийняття рішень; вихованню відповідального ставлення до справи, поваги до соціальних цінностей і установок колективу і суспільства в цілому.

Одним з найбільш яскравих прикладів застосування ділових ігор при навчанні менеджерів є ребрендинг (англ. Rebranding) - комплекс заходів

щодо зміни бренду, або його складових: назви, логотипу, візуального оформлення бренду зі зміною позиціонування, зміна цілісної ідеології бренду. Вдалий ребрендинг дозволяє компанії вийти на новий рівень розвитку, привернути увагу нових клієнтів і збільшити лояльність існуючих. У діловій грі можна змодельовати всі основні етапи ребрендингу (забезпечивши при цьому активну участь всіх студентів і заохочуючи їх творчу ініціативу):

1) маркетинговий аудит. Основна мета - зрозуміти, наскільки споживач знає бренд, лояльно Чи до нього ставиться, які бар'єри існують для сприйняття бренду, оцінити його імідж для різних цільових аудиторій, виявити слабкі і сильні сторони, конкурентні переваги. На підставі маркетингового дослідження приймається рішення про те, чи потребує бренд в репозиціонуванні;

2) репозиціонування бренду - зміна його основних характеристик та закріплення їх у свідомості цільових аудиторій;

3) рестайлінг візуальних атрибутів бренду - зміна кольору логотипу та інших візуальних атрибутів, супроводжуючих бренд, відповідно до нового позиціонуванням і новими характеристиками бренду;

4) внутрішня і зовнішня комунікація - ознайомлення співробітників, споживачів, конкурентів і так далі з новими характеристиками розробленого бренду (реклама).

Істотним дидактичним засобом у формуванні професійної компетентності майбутніх менеджерів з економічної безпеки може бути використання методу проектів.

Метод проектів передбачає спосіб досягнення педагогічної мети через детальну розробку наукової або практичної проблеми, яка має завершитися цілком реальним, відчутним результатом. Це сукупність дій майбутніх фахівців має передбачати певну послідовність у досягненні поставленої мети щодо вирішення проблеми, особистісно значущої для майбутньої професійної діяльності [49; 70; 103].

Основне призначення методу проектів полягає в наданні можливості самостійного оволодіння знаннями в процесі вирішення практичних завдань чи проблем, що вимагає інтеграції знань з різних навчальних дисциплін. Метод проектів носить інтегральний характер, об'єднуючи в себе різні дослідницькі, пошукові, проблемні методи, творчі за своєю суттю. Викладачеві в рамках проекту відводиться роль розробника, координатора, експерта, консультанта. Наприклад, при підготовці майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки метод проектів може успішно застосовуватися для розробки студентами бізнес-планів конкретних підприємств, організацій чи фірм.

У процесі вивчення фахових дисциплін, у підготовці майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, активно використовується метод «кейс-аналізу» - аналіз студентами, об'єднаними в підгрупи, реальної чи гіпотетичної ситуації і розробка критеріїв вирішення проблем і програми дій. Аналіз ситуації передбачає виділення не так фактів, скільки ознак проблеми і її чинників. Запорукою проблемності є самостійна вироблення власних припущень. В організаційному відношенні важливу роль відіграють студенти, які імітують функції «менеджерів» і «критиків» - підприємців та бізнесменів, (викладач передає частину своїх повноважень). Це сприяє зменшенню дистанції між організатором навчального процесу та студентами, взаємодії між самими учасниками гри, що сприятливо позначається на творчому характері вирішення проблеми. Цей метод може застосовуватись в поєднанні з моделюванням і прогнозуванням процесів щодо економічної безпеки та концептуалізації відповідного досвіду. Дану технологію також називають кейс-методом або методом конкретних ситуацій. Основною одиницею активності студента в даній моделі є вчинок, тобто дія, спрямована на іншу людину, що припускає його відгук, і з урахуванням цього - корекцію дії. Моделюючи у спільній діяльності конкретні професійні ситуації, студенти розвивають свої комунікативні навички, вчать будувати взаємодію з клієнтом у правовому полі, виділяючи з проблемної ситуації

головні аспекти для вирішення справи, знаходячи оптимальний варіант вирішення ситуації, використовуючи процедуру медіації. Суть реалізації кейс-методу в процесі професійної підготовки майбутнього фахівця полягає в аналізі спеціально розроблених або реально існуючих суперечливих правових ситуацій, способів їх дозволу, оцінці та прогнозуванні наслідків прийнятих студентами рішень. Як правило, ходом обговорення керує викладач. У процесі обговорення студентами конкретних ситуацій відбувається актуалізація теоретичних знань, формуються практичні вміння та навички роботи з правовою інформацією, майбутні юристи вчаться самостійно приймати професійні рішення. Дуже важливо, щоб ці ситуації містили реальні описувані в них події, тому викладач повинен розробляти їх на основі справжніх фактів. Однак можна виділити і вторинні джерела інформації у формуванні кейсів:

Метод «мозкового штурму» включає в себе наступні основні етапи: підготовка, генерація ідей, аналіз і оцінка ідей. Для вирішення будь-якої проблеми (наприклад, екологічної, інженерної або маркетингової), як правило, створюється дві групи учасників (7 - 10 чол.): «Генератори ідей» будуть пропонувати ідеї, а «експерти» - займатися їх аналізом. Роботу груп організовує ведучий, завдання якого - сформулювати завдання, розподілити учасників по групах, забезпечити фіксацію ідей. Головною умовою є «розведення» у часі процесів висунення гіпотез і їх оцінки. Це дозволяє студентам вільно обговорювати проблему, висловлювати якомога більше ідей в невимушеній, неформальній обстановці. Навіть якщо це будуть, на перший погляд, нереальні пропозиції, головне, щоб студенти - майбутні менеджери - змогли абстрагуватися від сформованих стереотипів, повірити в свої можливості, почати мислити нестандартно і не боятися при цьому, що їх пропозиції будуть категорично відкинуті.

Метод морфологічного аналізу вже завоював популярність у багатьох сферах виробництва і науки, у тому числі може успішно застосовуватися в маркетингу. Для досліджуваної системи виділяють кілька характерних

морфологічних ознак, по кожному з яких складають список його можливих конкретних альтернатив. Їх розташовують у формі таблиці, званої морфологічним ящиком, або матрицею, і перебором поєднання варіантів виділених ознак виявляють нові рішення задачі. За допомогою методу морфологічного аналізу майбутні менеджери вчаться комбінувати всілякі елементи вирішення творчих завдань в бізнесі.

Метод Делфі допомагає вибрати з запропонованої серії альтернатив кращу. Він застосовуємо практично в будь-якій ситуації, що вимагає прогнозування попиту, конкуренції, положення фірми і продукту на ринку і т.д. Наприклад, виявлено п'ять причин зниження попиту на який-небудь вид послуг. Яку слід назвати головною і усувати в першу чергу? Для зручності підрахунку роблять спеціальну таблицю. Учасники обговорення спочатку ранжирують всі причини за ступенем важливості. На перше місце кожен ставить ту альтернативу, яку вважає найголовнішою, а на п'яте - другорядну. Потім кожна альтернатива оцінюється за 10-бальною системою в залежності від витрат, пов'язаних з тією чи іншою причиною зниження попиту. При цьому за вищий бал приймається 1, а за нижчий - 10. На третьому етапі обидва результату по кожній альтернативі перемножують і знаходять суму творів. Найменша сума вкаже на причину, яку треба усувати в першу чергу. Метод Делфі особливо ефективний, коли учасники обговорення – не компетентні в своїй сфері експерти, але, тим не менш, позитивно зарекомендували себе в навчальному процесі на старших курсах [147, 181].

Отже, аналізуючи вищезначене можна стверджувати, що доцільним у фаховій підготовці майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є організація проблемного навчання, яке орієнтується на системне розв'язання професійних ситуацій. Проблема професійна ситуація нами розглядається як окремий фрагмент моделювання професійної діяльності магістра з менеджменту економічної безпеки, передбачаючи вирішення у спільній діяльності майбутніми фахівцями конкретних професійних завдань, де праця в групах – це моделювання робочих колективів, а робота в групах – це

модель професійного середовища, що сприяє ефективному формуванню структурно-компонентних складових професійної компетентності.

Ми вважаємо, що у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки доцільним є застосування, як методу навчання, функціонально-ціннісного аналізу техніко-економічного дослідження об'єктів господарювання, який передбачає вирішення складних завдань, пов'язаних із розв'язанням комплексу ситуацій та здійснення розрахунково-економічної, проектно-економічної діяльності, таких як:

- розрахунок економічних і соціально-економічних показників, що характеризують діяльність господарюючих суб'єктів;
- обґрунтування вибору методик розрахунку економічних показників;
- розробку відповідно до прийнятих стандартів необхідних для складання економічних розділів планів розрахунків, представлення та аналіз результатів діяльності;
- здійснення планово-звітної роботи, розробка проектних рішень, розділів поточних і перспективних планів економічного розвитку об'єктів господарювання, бізнес-планів, кошторисів, обліково-звітної документації, нормативів витрат і відповідних пропозицій щодо реалізації розроблених проектів, планів, програм тощо;
- виконання бухгалтерського, фінансового, оперативного, управлінського і статистичного обліків господарюючих суб'єктів тощо.

Суть методу полягає в розгляді об'єкта з погляду виконуваного ним комплексу функцій і ринкових потреб. Цей метод сприяє підвищенню економічної ефективності використання матеріальних і трудових ресурсів, зниженню непродуктивних витрат.

На нашу думку, формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має передбачати вивчення фахових дисциплін на основі дослідницького пошуку із організацію

проблемно-орієнтованого навчання. Така професійна підготовка має орієнтуватися не на перевантаження студентів з акцентом на запам'ятовування, а на процес дослідження, метою якого є з'ясування того, який досвід необхідно опанувати і який матеріал необхідно вивчити, і в якій послідовності в контексті розв'язання конкретної професійної ситуації, яка подається викладачем і яка є подібною до реальної професійної дійсності. Це часто означає, що ситуація виходить за традиційні рамки однієї дисципліни і це сприяє інтердисциплінарній підготовці щодо конкретних професійних функцій майбутніх фахівців.

Формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки можна забезпечувати використовуючи тематичний міждисциплінарний підхід, сутність якого полягає в тому, що в центрі кожного модуля знаходиться ключова тема, якій підпорядковані всі форми діяльності і всі фахові дисципліни модуля. Вона задає генеральний напрямок навчання в модулі і визначає предметну галузь знань і відповідний набір навчальних дисциплін. Всі навчальні дисципліни в модулі взаємопов'язані і доповнюють одна одну, тобто, немає «головної» навчальної дисципліни, а є інтеграція предметних галузей знань в контексті здійснення основних професійних функцій магістрів з менеджменту економічної безпеки, необхідних для вирішення практичних завдань, з якими стикається магістр менеджер з економічної безпеки. Модулі у формуванні професійної компетентності являють майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки собою завершені об'єми навчальної інформації, змістового забезпечення структурно-компонентного складу професійної компетентності. Такий підхід до організації навчального процесу у фаховій підготовці майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має такі переваги, зокрема, створюються умови, насамперед, для:

- самостійного професійного мислення, прийняття спільних професійних рішень;

- чіткого окреслення професійних цілей і мотивів у вивченні нового матеріалу, визначення доцільності тих чи інших навчальних матеріалів у самостійному опануванні додатковими професійними компетенціями;
- стимулювання поглиблення професійної підготовки із опануванням професійного досвіду та використанням додаткових інформаційних джерел;
- формування здатностей щодо ділової співпраці та ведення професійної дискусії;
- ефективного використання набутих компетенцій щодо розв’язання конкретної професійної проблеми;
- максимальної імітації реальної професійної діяльності та прийняття відповідних професійних рішень;
- викладач має можливість відслідковувати логіку роздумів у вирішенні реальних професійних завдань і при необхідності коригувати хід професійних дій і функцій майбутніх фахівців та вносити відповідні зміни до дидактичної системи професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Сукупність базових цільових установок, покладених в основу навчання, становить цільової компонент дидактичної системи. Він виступає основним керуючим фактором організації та функціонування всієї системи. Спираючись на розглянуті загальні положення, можна стверджувати, що компетентнісно-орієнтованої методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має здійснюватись на засадах особистісно орієнтованого і компетентнісного підходів. Застосування компетентнісного підходу у підготовці майбутніх магістрів з менеджменту безпеки економічної діяльності має передбачати, насамперед, ґрунтовний аналіз професійної діяльності майбутніх фахівців із визначенням структурно-компонентного складу професійної компетентності, зокрема, ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що формування професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки має орієнтуватись на принципи модульного і контекстного навчання та теорію і практику особистісно орієнтованого і компетентнісного підходів, передбачаючи формування ключових компетенцій на засадах професійної спрямованості навчання, активної професійної позиції майбутніх фахівців ігрового моделювання професійних функцій, розв'язання дослідницьких завдань із аналізом результатів професійної діяльності та проектуванням систем економічної безпеки об'єктів господарювання. Ефективним у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки при опануванні того чи іншого модулю є розв'язання компетентнісно-орієнтованих ситуаційних вправ і професійних ситуацій щодо економічної безпеки організацій, підприємств та фірм на основі порівняльної аналітичної діяльності, дослідницького пошуку, самостійних креативних пропозицій і альтернатив.

У формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки, враховуючи особливості професійної діяльності майбутніх фахівців можна запропонувати наступні форми та методи компетентнісно-орієнтованого навчання.

Ситуаційні вправи (навчальна дисципліна – «Економічна безпека», «Судово-бухгалтерська експертиза», «Судова бухгалтерія», «Основи антимонопольної діяльності» та ін..)

Метод компетентнісно-орієнтованих ситуаційних вправ – це метод навчання, де за допомогою ситуаційної вправи здійснюється опис проблеми або ситуації. Ситуаційна модель не включає в себе ні аналізу, ні висновків, а лише факти та події, викладені у хронологічній послідовності. Мета цього методу - поставити учасників у таку ситуацію, за якої вони змушені приймати те чи інше рішення відповідно до фактів і подій. При цьому їм треба буде визначити істотні й другорядні факти, вибрати основні з-поміж кількох проблем і виробити стратегії та рекомендації щодо подальших дій.

Цей метод розвиває вміння вирішувати проблеми, аналітично мислити й робити раціональні висновки. Ситуаційна вправа концентрує увагу на головній дійовій особі в момент прийняття нею кардинального рішення. Як правило, надається лише та інформація, якою ця особа володіла в реальній ситуації, на якій побудована ситуаційна вправа. Як і в житті, важлива інформація часто буває тут недоступною або неповною. «Реальне життя» неоднозначне, й ситуаційні моделі відображають цю неоднозначність. «Правильна відповідь» або «правильне розв'язання» тут рідко видаються очевидними. Цей метод навчання за допомогою ситуаційних вправ застосовується здебільшого для розвитку і вдосконалення вміння приймати швидкі та ефективні рішення, а також для розвитку лідерських здібностей. Метод ситуаційних вправ активно спонукає учасників ретельно аналізувати факти та нюанси ситуації, навчає обирати правильну стратегію і вдосконалювати та захищати її в дискусійній групі або в навчальному класі. Даний метод не дає готових рішень, але дозволяє вигострити вміння майбутнього фахівця ставити слушні запитання та приймати рішення на підставі відповідей на них. Метод навчання за допомогою ситуаційних вправ вимагає до себе пильної уваги й потребує тривалої підготовки, а також активної участі всієї аудиторії. Він має будуватися на особистому досвіді учасників і надавати їм змогу навчатися один в одного, а не тільки з книжок та у викладачів. Коли ситуації розглядають люди з різними поглядами, досвідом і професійними обов'язками, між магустрами та викладачами часто виникають розбіжності в підході до аналізу та рекомендацій. Підготовка ситуаційної моделі для аудиторного обговорення видозмінюється залежно від походження, інтересів та природних уподобань учасників.

Рекомендується така послідовність підготовчих дій:

1. Ознайомитися з текстом, щоб визначити очевидні проблеми даної ситуації і класифікувати одержану для аналізу інформацію.
2. Перечитайте текст дуже уважно, виділяючи ключові факти.

3. Занотувати ключові проблеми. Знову переглянути ситуаційну модель і виокремити релевантні міркування та можливі рішення для кожної проблемної галузі.

4. Визначити пріоритети для цих проблем та альтернатив.

5. Запропонувати рекомендації щодо розв'язання цих проблем.

Значною мірою ефективність методу викладання за допомогою ситуаційних вправ залежить від обговорення ситуаційних моделей в аудиторії. Ті розбіжності, які виникають у процесі дискусії, додають проблемам змістовності та масштабності. Часто буває доцільно зустрітися з кількома учасниками перед заняттям, щоб розглянути з ними дані, порівняти аналізи й обговорити стратегії. Саме тоді можна випробувати й удосконалити вибір стратегій, а ще дослідити та збагатити розуміння проблем даної ситуаційної моделі через сприйняття інших людей.

Роль викладача полягає в тому, щоб залучити до обговорення якомога більше магістрів, які б робили та відстоювали власні позиції та рекомендації. Викладач головує на дискусії, запрошуючи до слова учасників, спрямовує обговорення в потрібному напрямку, ставить запитання і систематизує репліки. Дискусія має на меті розробити й випробувати альтернативні розв'язки та дослідити їхню природу і значення. Успіх класного обговорення ситуаційної моделі великою мірою залежить від сконцентрованої уваги магістрів.

Слід дотримуватися таких правил:

- Викласти свої ідеї та бути готовим їх обґрунтувати.
- Уважно вислухати інших учасників і дати оцінку їхнім позиціям.
- Бути неупередженими й готовими змінити свої погляди в разі появи нового розуміння або доказів.
- Не ухилятися від прийняття рішення.
- Одержувати від дискусії задоволення.

Ефективними у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є компетентнісно-орієнтовані

практичні заняття (навчальна дисципліна - «Економічна безпека первинної ланки господарювання»), зокрема, щодо формування здатності майбутніх фахівців до здійснення перевірки діяльності, захисту персоналу, та окремих керівників, матеріальних цінностей та цілісного контролю безпеки підприємства, наприклад:

Практичне заняття 1. Індикатори економічної безпеки підприємства (навчальна дисципліна – «Економічна безпека», «Основи антимонопольної діяльності», «Фінанси і кредит», «Основи банківської справи», «Макроекономіка», «Мікроекономіка» та ін..)

Студенти спільно з викладачем записують формули та розв'язують задачі, що містять завдання стосовно визначення значення індикаторів економічної безпеки підприємства таких як: коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт швидкої ліквідності; коефіцієнт загальної ліквідності; коефіцієнт фінансової незалежності; коефіцієнт фінансового ризику; коефіцієнт оборотності оборотних активів; коефіцієнт оборотності необоротних активів; рентабельність активів; рентабельність продукції та ін..

На основі вищезазначених показників студенти роблять висновки щодо безпеки підприємства у різних сферах діяльності

Практичне заняття 2. Формування системи економічної безпеки підприємства (організації) (навчальна дисципліна «Економічна безпека»)

Студенти на парі спільно з викладачем формують концепцію економічної безпеки підприємства за наступним планом:

- I. 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.

Розв'язання компетентнісно-орієнтованих проектних завдань із комплексом проблемних ситуацій (навчальна дисципліна – «Менеджмент персоналу») такого типу:

Викладач наголошує на важливості здатності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки до управлінської діяльності майбутніх фахівців щодо аналізу загроз і економічних ризиків та прийняття відповідних рішень з економічної безпеки, яка виступає як один із важливих факторів функціонування і розвитку сучасного бізнесу. Ця здатність має постійно вдосконалюватися в процесі фахової підготовки у відповідності з об'єктивними соціально-економічними вимогами і потребами. Вищезазначене обумовлює певні вимоги до компетентнісної 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 [20].

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, економічна безпека об'єктів господарювання, охорона навколишнього середовища, створення позитивної мотивації праці, створення умов для розвитку особистості.

Завдання:

1. Управлінський підрозділ організації з чітко налагодженим ритмом роботи нещодавно очолив новий керівник. Попередній керівник був прихильником авторитарного стилю керівництва. Новопризначений керівник прагне зробити так, щоб організація продовжувала ефективно працювати, але при цьому також покращити соціально-психологічний клімат. Розробіть стратегічний план ефективної професійної співпраці підрозділу. Викладач пропонує наступний алгоритм дій:

Які дії новопризначеного керівника будуть доцільними у даній ситуації?

1) проведення індивідуальних бесід із працівниками колективу з метою виявлення їх потреб;

2) проведення анонімного анкетування в колективі;

3) не втручатися у звичний ритм роботи;

4) виступ перед колективом на нараді з оголошенням своїх намірів;

8. Колектив підрозділу працює злагоджено, стосунки між працівниками колективу позитивні, але він професійно не розвивається. Всі інноваційні рішення керівника сприймаються працівниками без ентузіазму.

Як бути керівнику?

1) організувати тренінги для всіх членів колективу;

2) залишити все без змін;

3) провести кадрові перестановки;

4) інший варіант;

9. На підприємстві призначили нового менеджера проектів ІТ-підрозділу. Працівники підрозділу не мають чіткого уявлення про цілі своєї діяльності, внаслідок чого заплановані проекти вчасно не виконуються. У процесі роботи

з'ясувалось, що працівники пропускають робочі засідання, які на думку багатьох з них є марною тратою часу. Однак, більшість працівників підрозділу має необхідні навички та кваліфікацію для роботи над проектами.

Якими повинні бути дії менеджера?

- 1) накласти дисциплінарні стягнення на працівників за несвоєчасність виконання проектів;
- 2) роз'яснити цілі та вимоги до роботи;
- 3) застосувати жорсткий контроль за присутністю працівників на робочих засіданнях;
- 4) інший варіант;

10. Нещодавно призначили нового керівника відділу. Попередник був достатньо ліберальним керівником, майже не втручався в роботу колективу, при цьому колектив був згуртованим, вчасно виконував завдання, але працював за старими методами, не сприймав новацій, що у подальшому може призвести до зниження показників діяльності підрозділу. Відносини в колективі склалися досить хороші.

Які дії новопризначеного керівника будуть доцільними у даній ситуації?

- 1) розробити систему заходів для того, щоб підлеглі працювали більш цілеспрямовано;
- 2) залучити підлеглих до процесу прийняття рішень і звернути особливу увагу на їх вдалі пропозиції;
- 3) обговорити з колективом роботи за попередні періоди, після чого самостійно прийняти рішення про необхідність змін в характері роботи;
- 4) утриматися від втручання у справи колективу;

У формуванні ключових професійних компетенцій доцільним є застосування компетентнісних аналітично-розрахункових задач (навчальна дисципліна – («Мікроекономіка», «Фінанси і кредит», «Державне регулювання економіки», «Бухгалтерський облік», «Менеджмент» та ін..)такого типу:

Розрахувати за умовними даними фондівдачу основних засобів; розрахувати коефіцієнт термінової ліквідності активів за умовними значеннями; розрахувати формалізовану оцінку рівня техніко-економічної складової ЕБП за окремим функціональним критерієм; розрахувати коефіцієнт корисного використання матеріалів за умовними значеннями; розрахувати коефіцієнт юридичного менеджменту за умовними значеннями та ін..

У формуванні ключових спеціальних компетенцій (навчальна дисципліна – «Економічна безпека», «Мікроекономіка», «Менеджмент персоналу») ефективними є компетентнісні завдання такого типу:

Західна компанія, демонструючи зацікавленість у спільному бізнесі, порекомендувала своєму російському партнерові гарного фахівця. Менеджера взяли на роботу, а роки через два з'ясувалося, що він займався промисловим шпигунством на користь тієї самої західної фірми.

Оцінити благонадійність кандидата на око досить складно, тому застосовуються спеціальні перевірки. Ціль цих перевірок – проаналізувати минуле кандидата й на основі цього спрогнозувати, яким буде його поведінка в майбутньому. Крім того, компанії зацікавлені одержати більш повні дані про приватне життя людини, щоб встановити можливі фактори ризику. Нарешті, перевірки потрібні для підтвердження правдивості відомостей, наданих кандидатом про себе (Додаток В, Г, Д, Е, Ж).

Ефективними є також компетентнісно-орієнтовані спеціальні професійні завдання:

- механізм визначення переліку інформації, що становить комерційну таємницю;
- модель формування готовності людини до інформаційного суспільства; скласти класифікацію джерел отримання інформації;
- скласти модель служби безпеки підприємства; скласти алгоритм забезпечення інформаційної безпеки підприємства; модель забезпечення економічної безпеки держави;

- схематичне зображення структури служби безпеки крупної корпорації; зображення етичного кодексу ділової розвідки (на прикладі Fuld & Company); скласти класифікацію методів отримання інформації;
- модель управління економічною безпекою бізнесу; види охоронних засобів та їх класифікація; модель системи захисту інформації;
- види загроз економічній безпеці підприємства (класифікація), скласти схему основних функцій системи безпеки;
- подати схематично механізм виявлення каналів витоку інформації, схематично основні етапи оцінювання персоналу при заповненні вакансій;
- схема основних каналів і способів «відтоку капіталу» з України;
- схема змісту економічного злочину та ін.

Обов'язковим є контроль результатів засвоєння майбутніми фахівцями навчальних модулів.. Це відбувається шляхом виконання спеціальних *проектних компетентнісно-орієнтованих та тестових завдань і задач* такого типу:

Приклади спеціальних *проектних компетентнісно-орієнтованих завдань*:

Завдання 1.

«Внаслідок погіршення економічного середовища роботи організації та впливу зовнішніх соціально-економічних факторів (підвищення тарифів на комунальні послуги, цін на товари першої необхідності, інфляцію тощо) ефективність роботи колективу протягом останніх декількох місяців значно знизилась. Існуючий розподіл ролей та обов'язків вже давно неефективний, має місце корупція та витік службової інформації. Істотною потребою є розробка стратегічного плану щодо професійної підготовки кадрів та забезпечення економічної безпеки бізнесу. Ваші дії як магістра менеджера з економічної безпеки».

Завдання 2.

«На підприємстві призначили нового менеджера проектів ІТ-підрозділу. Працівники підрозділу не мають чіткого уявлення про цілі своєї діяльності, внаслідок чого заплановані проекти вчасно не виконуються. У процесі роботи з'ясувалось, що працівники пропускають робочі засідання, які на думку багатьох з них є марною тратою часу. Підприємство втрачає стабільну позицію на ринку, має місце службова недбалість та некомпетентність окремих працівників, що загалом створює умови для економічної небезпеки бізнесу, необхідна розробка нової стратегії бізнесу. Ваші дії як магістра менеджера з економічної безпеки.».

Оцінювання сформованості рівня професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки здійснювалася із використанням тестових та спеціальних проектних, компетентнісно-орієнтованих завдань, розробка яких передбачала чітке формулювання професійних цілей і мотивів та чітке окреслення видів професійних дій і функцій майбутніх фахівців на етапі оцінювання сформованості професійної компетентності.

У загальному вигляді тестові завдання повинні:

- відповідати змісту навчального модулю;
- розроблятися з урахуванням відповідних правил щодо сформованості професійної компетентності;
- перевірятися на практиці;
- бути ясними і зрозумілими.

Тести і тестові завдання застосовують як відкритої так і закритої форми. Завдання закритої форми припускають наявність у навчальних альтернативного вибору відповіді. Завдання відкритої форми бувають з коротким регламентованим відповіддю або з вільно конструйованою відповіддю. Вибір форми завдань залежить від специфіки завдання. Для оцінки знань щодо конкретних фактів і дат нами використовувалися тестові завдання з вибором коротко регламентованої відповіді. Взаємозв'язок визначень і фактів, сутності явищ, про співвідношення між різними

предметами, законами, датами перевірявся завданнями на встановлення відповідності, а процесуальні знання на правильність послідовності різних дій, процесів (завдання закритої форми).

При комп'ютерному контролі оптимальними є тестові завдання закритої форми з вибором відповіді, на встановлення відповідності та на встановлення правильної послідовності процесуальних дій.

Приклади тестових завдань:

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 таке 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.

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.

Приклад компетентнісних задач:

Скласти концепцію безпеки підприємства за наступним планом:

I. 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.

Суттєвим у застосуванні тестових завдань є:

- оптимізація системи засобів контролю для поточної, проміжної та ін. видів атестацій;
- поєднання тестового контролю із іншими методами оцінювання професійної компетентності майбутніх фахівців методів контролю з новими
- застосування інноваційних моделей компетентнісного оцінювання;
- впровадження різноманітних форм тестового контролю, що дозволяє здійснювати безперервний моніторинг формування компетенцій;
- розвиток методичного, програмного та технологічного забезпечення тестування;
- системне оновлення банку тестових завдань на основі аналізу реальних ситуацій і проблем.

Отже, методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачає реалізацію комплексу педагогічних умов.

У філософському плані, поняття «умова» на думку В.І. Кутьєва, розглядається як категорія, що виражає відношення предмета до оточуючих його явищ, без яких цей предмет існувати, розвиватися не може. Сам предмет

при цьому розглядається як щось обумовлене, а умова як щось зовнішнє по відношенню до предмету різноманіття об'єктивного світу [106, с. 65].

Ми згодні з вченим, в тому, що умова - це те, від чого залежить предмет, комплекс предметів, характер їх взаємодії, з наявності якого випливає можливість існування, функціонування і розвитку даного предмету. Умови – це обставини, які визначають той чи інший наслідок, настання якого перешкоджає одним процесам чи явищам, і віддає перевагу іншим

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури [114; 120; 122; 125; 126] можна окреслити ознаки поняття «педагогічні умови» щодо діяльності особистості, такі як:

- 1) сукупність об'єктивних можливостей змісту, форм, методів і матеріально-просторового середовища, спрямованого на вирішення поставлених завдань;
- 2) сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених обставин процесів конкретних видів діяльності;
- 3) цілісність суб'єктивної і об'єктивної, внутрішньої і зовнішньої сутності досліджуваного явища;
- 4) ставлення особистості до оточуючих явищ, які мають вплив на її діяльність;
- 5) забезпечення ефективного виконання конкретних видів діяльності.

Слід зазначити, що практично всі визначення педагогічних умов розглядають це поняття як сукупність обставин, об'єктів, заходів, необхідних для ефективного здійснення досліджуваних процесів, у тому числі і певного виду діяльності Чинниками, що мають вплив на педагогічні умови, вважають не тільки зовнішні умови: зміст, методи і організаційні форми навчання і виховання, а й внутрішні: вид і рівень мотивації особистості, її інтереси, потреби, ставлення до себе та до оточуючих, способи діяльності тощо.

Реалізації поставлених завдань сприяла практична підготовка, що включає елементи проєктної діяльності, здійснення квазіпрофесійної діяльності у вирішенні реальних компетентнісно-орієнтованих проблем,

задач, ситуацій, і завдань та посилення ролі професійно-орієнтовних знань, підвищення їх статусного значення, як в особистісному, так і в професійному плані, структурування знань, умінь і навичок, розвиток креативності майбутніх фахівців із застосуванням ділових ігор, індивідуальних та групових дослідницьких завдань.

Таким чином, аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки має передбачати визначення структурних компонентів, розробку та застосування у фаховій підготовці компетентнісно-орієнтованих навчальних матеріалів із поетапним ускладненням професійної діяльності на засадах професійної спрямованості навчального процесу та пошукової діяльності, кардинального оновлення елементів педагогічної системи щодо ефективного особистісного та професійного саморозвитку майбутнього фахівця. Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки реалізується на модульній основі із застосуванням особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів, організацією компетентнісно-орієнтованої пошукової діяльності та індивідуалізацією професійного навчання майбутніх фахівців, яка передбачає розв'язання реальних компетентнісно-орієнтованих проблем і ситуацій за умови поступового ускладнення професійних дій і функцій.

Висновки до другого розділу

У процесі наукового пошуку теоретично обґрунтовано такі *педагогічні умови* ефективного формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки: організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з економічної безпеки; реалізація компетентнісно-орієнтованого

змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань; активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку та індивідуалізації компетентнісної підготовки.

У процесі обґрунтування педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки враховувався вплив таких чинників: стратегічні потреби сучасної економічної діяльності безпеки бізнесу; 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 бізнесу; змістове наповнення поняття ключових компетенцій магістрів з менеджменту економічної безпеки; особливості професійної діяльності майбутніх фахівців.

Ефективність реалізації педагогічних умов забезпечувалася розробленою моделлю та авторською методикою. Модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки передбачає чітке окреслення структурно-компонентних складових професійної компетентності з урахуванням особливостей професійної діяльності, організації на модульній основі компетентнісно-орієнтованої підготовки, реалізації компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання дослідницького характеру, що сприяють професійній спрямованості, активності та індивідуалізації фахової підготовки.

Для забезпечення реалізації педагогічних умов було розроблено авторську методику формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, яка впроваджувалася упродовж шести етапів на заняттях з таких дисциплін: «Економічна безпека», «Мікроекономіка», «Менеджмент персоналу», «Бухгалтерський облік», «Судова бухгалтерія», «Судово-бухгалтерська експертиза», «Економічна безпека держави», «Господарське право», «Цивільне право», за допомогою компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання та контролю (ділова

гра, ребрендинг, метод проектів, метод «кейс-аналізу», метод «мозкового штурму», метод морфологічного аналізу, метод Делфі, метод функціонально-ціннісного аналізу техніко-економічного дослідження об'єктів господарювання, метод компетентнісно-орієнтованих ситуаційних вправ, методи прийняття управлінських рішень, комплекс проблемних ситуацій, проектні компетентнісно-орієнтовані тестові завдання і задачі тощо).

Методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачає 1-й етап - встановлення типових і не типових професійних функцій і завдань сучасного фахівця з менеджменту економічної безпеки, обґрунтування структури професійної компетентності майбутніх фахівців; 2-й етап - оцінку значущості і складності типових і не типових завдань сучасних фахівців з менеджменту економічної безпеки, розробка на цій основі системи навчальних компетентнісно-орієнтованих завдань, задач та професійних ситуацій; 3-й етап - розробку форм навчально-пізнавальної діяльності, що імітують реальні професійні функції та завдання із використанням відповідних компетентнісно-орієнтованих навчально-виробничих завдань і задач; 4-й етап - моделювання в навчальному процесі ускладненої професійної діяльності майбутніх фахівців із розв'язанням майбутніми фахівцями у процесі фахової підготовки не типових завдань, проблем і ситуацій, аналогічних реальним; 5-й етап - індивідуалізацію компетентнісної підготовки із виконанням дослідницьких завдань і проектів, що потребує накопичення банку даних для дослідницької роботи; 6-й етап - оцінювання результатів професійної діяльності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки щодо сформованості рівня професійної компетентності.

Основний зміст другого розділу дисертації відображено у таких публікаціях: [222; 223; 224].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У розділі представлено відомості про організацію дослідно-експериментальної роботи з формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Розглянуто принципи й систему організації дослідно-експериментальної роботи. Наведено результати аналізу стану сформованості професійної компетентності у майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Розкрито сутність формувального експерименту, його методика. Узагальнено результати дослідно-експериментальної роботи з формування професійної компетентності в майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

3.1.Організація і програма експерименту

Організація експерименту була спрямована на експериментальну перевірку методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з менеджменту економічної безпеки. Програма експерименту передбачала проведення попереднього спостереження за професійною підготовкою майбутніх менеджерів з економічної безпеки; створення практичних умов експерименту; визначення контрольних та експериментальних груп, проведення діагностичних вимірювань у цих групах, впровадження та експериментальну перевірку запропонованої методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки із аналізом динаміки сформованості її ключових компетенцій. Програмою було передбачено визначення

статистичної достовірності та критеріальної залежності результатів дослідження та здійснення математичної обробки отриманих результатів.

Експериментальною базою дослідження було обрано Львівський університет міністерства внутрішніх справ України, Київський національний університет технологій та дизайну, Хмельницький національний університет; Львівський університет банківської справи.

В експерименті брало участь 248 респондентів, з яких контрольна група (КГ) складала 123 осіб, а експериментальна (ЕГ) – 125.

Педагогічний експеримент передбачав застосування методу педагогічного спостереження, анкетування, узагальнення незалежних характеристик, аналізу результатів професійної діяльності респондентів на засадах системного підходу із дотриманням принципів здійснення педагогічних досліджень..

Різноманіття сторін, елементів, відносин, внутрішніх і зовнішніх факторів функціонування системи професійної підготовки майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачала необхідність її системного вивчення.

Системний підхід заснований на положенні про те, що специфіка складного об'єкта (системи) не вичерпується особливостями складових її елементів, а пов'язана насамперед із характером взаємодій елементів системи. Тому першочерговим є вивчення характеру і механізму зв'язків і відносин даної системи. У процесі системного аналізу з'ясовуються не тільки причини явищ, а й зворотний вплив на результати діяльності системи, зокрема, причини та наслідки.

Сутність системного підходу передбачає реалізацію наступних положень, які допомагають встановлювати властивості системних об'єктів і удосконалювати їх якісні показники, це передусім [13; 17; 47; 106].

– цілісність системи по відношенню до зовнішнього середовища, її вивчення в єдності з середовищем, в тому числі в тісному зв'язку із соціальним розвитком і запитами суспільства;

- поділ цілого на елементи, де властивості елементів обумовлені їх приналежністю до певної системи, а властивості системи до властивостей цих елементів (цілі освіти, зміст освіти, методичні засоби, діяльність вчителя, діяльність учня тощо);

- моделювання в навчальному процесі реальних умов діяльності.

Варто наголосити, що всі елементи системи знаходяться в складних зв'язках і взаємодіях, серед яких потрібно виділити найбільш істотну, тобто визначити системо утворюючий зв'язок..

Сукупність елементів і зв'язків дає уявлення про структуру та організацію системних об'єктів. Ці поняття обумовлюють певну впорядкованість системи, взаємозалежність і взаємо підпорядкування її елементів. Управління включає постановку цілей, вибір засобів, контроль і корекцію, аналіз результатів за кожен навчальний рік.

Наше педагогічне дослідження ми розглядаємо як єдине ціле, що розглядає всебічні аспекти професійної дійсності сучасних менеджерів з менеджменту економічної безпеки.

Принцип об'єктивності вимагає всебічного урахування явищ, чинників, умов, адекватних тим, які досліджуються. Цей принцип вимагає доказовості всіх висновків, обґрунтованості як вихідних посилок, так і кожного кроку дослідження. Достовірність фактів є необхідна, але недостатня умова достовірності висновків. Вимога доказовості припускає альтернативний характер наукового пошуку. Тому в педагогічному дослідженні має бути контрольна і експериментальна групи.

Принцип науковості дуже близький до принципу об'єктивності Він обумовлює потребу вивчення сучасних наукових джерел щодо дослідження тих чи інших педагогічних процесів, явищ і використання сучасних технік проведення експерименту, що передбачає:.

- відповідність змісту освіти рівню сучасної науки;
- формування науково обґрунтованих уявлень про загальні методи наукового пізнання;

– врахування закономірностей процесу пізнання (знання про теорії, її елементи, структуру та функції).

М. Скаткін сформулював наступні вимоги дидактичного принципу науковості:

- наукова достовірність має забезпечуватися відповідною інформацією;
- сутність досліджуваних явищ має відповідати реальним сутностям описуваних явищ;
- показ явищ у їх взаємозв'язку;
- показ явищ у розвитку;
- ознайомлення з найважливішими теоріями;
- створення уявлень про пізнаваність світу;
- формування науково обґрунтованих уявлень про абсолютну і відносну істину [182].

Принцип діалектичного підходу до педагогічних явищ, що базується на суперечливості досліджуваного предмета чи явища, взаємозв'язку і взаємозумовленості кількісних і якісних змін.

Принцип єдності логічного та дійсного, який вимагає в кожному дослідженні поєднувати вивчення особливостей об'єкта, його теорії, зв'язку з іншими об'єктами та структурами, можливих перспектив його розвитку.

Принцип концептуальної єдності дослідження – послідовний захист певної концепції, виробляючи її самостійно або спираючись на існуючі теорії і підходи. Цей принцип внутрішньо суперечливий, оскільки він представляє єдність певного, прийнятого як вірне, і невизначеного, мінливого.

Принцип єдності навчально-виховного процесу, що передбачає реалізацію провідних концепцій навчання щодо того як:

- інформування та контролю над засвоєним;
- здійснювати процес пізнання реальної дійсності;
- способу виховання і розвитку особистості;
- засобу освіти і виховання.

Констатувальний експеримент проводився впродовж 2012- 2013 р.р. з метою виявлення й оцінювання у студентів зацікавленості обраною професією, змотивованості до здійснення конкретних професійних дій і функцій, вивчення стану сформованості професійної компетентності майбутніх фахівців з економічної безпеки. На цьому етапі було вивчено наукову літературу з обраної теми дослідження; визначено методи дослідження; встановлено проблеми і суперечності щодо відповідності професійної підготовки фахівців з економічної безпеки сучасним вимогам і потребам, було розроблено методiku формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з менеджменту економічної безпеки, підібрано відповідний комплекс діагностичних методик і завдань. Дослідженням було охоплено 123 студентів контрольної групи та 125 студентів експериментальної групи.

Формувальний етап тривав впродовж 2013 – 2014 р.р. передбачаючи дослідження формування структурних ключових компетенцій професійної компетентності майбутніх фахівців; апробацію сукупності педагогічних умов (організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з економічної безпеки; реалізація компетентнісно-орієнтованого змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань; активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку й індивідуалізації компетентнісної підготовки). Здійснювалася експериментальна перевірка запропонованої методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки. Досліджування на цьому етапі передбачали проведення проміжних комплексних зрізів у студентів 5 курсу щодо рівнів сформованості ключових компетенцій та професійної компетентності майбутніх менеджерів з менеджменту економічної безпеки.

Відповідно до мети, з урахуванням концептуальних засад дослідження та результатів констатувального експерименту, було визначено такі **завдання** формувального експерименту:

- формування у студентів мотивації щодо зацікавленості обраною професією та оволодінням відповідним рівнем професійної компетентності;
- активізація педагогічного процесу за допомогою реалізації визначених педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх фахівців;
- розробка й апробація авторської методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки із застосуванням компетентісно-орієнтованого комплексу форм і методів професійного навчання;
- аналіз і оцінювання результатів експериментальної роботи.

Впродовж експерименту в контрольній групі заняття проводилось на основі традиційних форм і методів, заняття в експериментальній групі проводились відповідно до авторської методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічних робіт, присвячених проблемі дослідження, дозволив представити професійну компетентність майбутнього фахівця як таку, що динамічно розвивається, доведено, що інтегративна характеристика особистості характеризує її здатність здійснювати ефективні професійні дії, що обумовлені особистісними якостями, ціннісно-смысловими установками фахівця, рівнем сформованості складових ключових компетенцій. Враховуючи вищесказане, в якості структурних компонентів професійної компетентності майбутнього фахівця були виділені три взаємозалежних компонента: когнітивний критерій для оцінювання рівня оволодіння професійними знаннями щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; діяльнісно-результативний, для визначення рівня професійної здатності до виконання реальних професійних завдань, професійної співпраці

та спрямованості дій відповідно до діючих посад фахівців щодо економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств; ціннісно-мотиваційний критерій характеризує рівень ціннісного ставлення до здійснення професійної діяльності, її результатів та наслідків, усвідомлену спрямованість щодо оволодіння сучасними техніками і технологіями економічної безпеки, системного удосконалення рівня професійної компетентності професійної компетентності.

Виходячи з сутнісних характеристик професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, виділені в її структурі компоненти були визначені як основні критерії, що дозволяють досліджувати якісні зміни у формуванні професійної компетентності майбутнього фахівця. Кожен критерій характеризується системою показників: мотиваційно-ціннісний проявом інтересу до майбутньої професійної діяльності; сформованістю ціннісних орієнтацій щодо здійсненні професійної діяльності; прагненням до досягнень у професійній діяльності; когнітивний – здатністю до системного оволодіння сучасними знаннями та діяльнісно-результативний - адекватністю у виборі професійних дій; ефективністю результатів професійних дій і функцій; актуалізацією в професійній діяльності професійно-важливих особистісних якостей; креативністю у професійній діяльності; сформованістю активної позиції і здатністю до самоорганізації у професійній діяльності.

На основі розроблених критеріїв і показників нами визначено рівні сформованості професійної компетентності: високий, середній і низький. Кожен з рівнів взаємодіє з попереднім і наступним, утворюючи так званий щабель для подальшого розвитку професійної компетентності майбутнього фахівця. При переході компетентності з одного рівня на інший ступінь її сформованості підвищується.

Логіка формувального експерименту побудована на основі теоретичних підходів та результатів констатувального експерименту за умови реалізації певної послідовності етапів авторської методики професійної підготовки

майбутніх фахівців. Методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачала розробку на основі аналізу сучасної професійної діяльності магістра з безпеки економічної діяльності структури професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, обґрунтування структурно-компонентного складу, визначення компетентнісного профілю майбутніх фахівців. Із урахуванням специфіки професійної діяльності магістра з економічної безпеки розроблялася система компетентнісно-орієнтованих завдань, задач та професійних ситуацій і проблем, здійснювалося обґрунтування форм компетентнісно-орієнтованої діяльності та ускладненої професійної діяльності. Важливим етапом є індивідуалізація компетентнісної підготовки та оцінювання результатів професійної діяльності майбутніх фахівців. Для встановлення рівня сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки нами було встановлено відповідні критерії і рівні, передусім: когнітивний критерій для оцінювання рівня оволодіння професійними знаннями щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; діяльнісно-результативний,

На узагальнювальному етапі (2014 – 2015 р.р.) було здійснено якісний та кількісний аналіз результати досліджень, узагальнювалися результати наукового пошуку, формулювалися висновки, розроблялися навчально-методичні матеріали.

3.2. Аналіз результатів констатувального етапу експерименту

З метою встановлення стану зацікавленості обраною професією та вмотивованості до здійснення конкретних професійних дій і функцій респондентам контрольної і експериментальної груп було запропоновано завдання, які відображають їх відношення до обраної професії. У колонці А

наведені фактори які «викликають» позитив», у колонці Б – які «не викликають позитив» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Визначення відповідності обраної професії власним здатностям та уподобанням

А	Б
1. Професія у суспільстві є потрібною.	1. Важливість праці недооцінюється.
2. Володію навиками співпраці у колективі.	2. Не володію навиками співпраці.
3. Професія потребує творчого підходу до здійснення професійних дій	3. Не здатен до творчої діяльності
4. Не боюсь перевтоми.	4. Швидко перевтомлююся.
5. Велика зарплата.	5. Невелика зарплата.
6. Здатен протистояти ризику та стресовим ситуаціям.	6. Не здатен протистояти ризику та стресовим ситуаціям.
7. Обрана професія відповідає моїм здатностям і інтересам.	7. Обрана професія не відповідає моїм здатностям і інтересам.
8. Обрана професія відповідає моєму характеру.	8. Обрана професія не відповідає моєму характеру.
9. Короткий робочий день.	9. Тривалий робочий день.
10. Відсутність частих спілкувань з людьми.	10. Часті спілкування із людьми.
11. Можливість самовдосконалення та соціального визнання, поваги.	11. Неможливість самовдосконалення та соціального визнання, поваги.

За наступною формулою по кожному з 11 факторів підраховується коефіцієнт значимості:

$$K3 = \frac{n^* - n^{**}}{N}$$

де N – обсяг вибірки (кількість респондентів);

n^* – кількість респондентів, які відзначили даний фактор у колонці А;

n^{**} – кількість респондентів, які відзначили даний фактор у колонці Б.

Коефіцієнт значимості може змінюватись у межах від – 1 до +1.

Результати діагностики чинників зацікавленості професією у контрольній і експериментальній групах відображено у таблицях 3.2 та 3.3.

Таблиця 3.2

**Результати діагностики чинників зацікавленості професією
у контрольній групі (обсяг вибірки 246 осіб)**

Чинники	Результати діагностики			
	N	n*	n**	K3
1	123	91	32	0,48
2	123	115	8	0,87
3	123	70	53	0,14
4	123	87	36	0,41
5	123	66	57	0,07
6	123	88	35	0,43
7	123	106	17	0,72
8	123	109	14	0,77
9	123	88	35	0,43
10	123	89	34	0,45
11	123	92	31	0,49

Середньоарифметичний показник коефіцієнту значимості у контрольній групі становить – 0,48

Таблиця 3.3

**Результати діагностики чинників зацікавленості професією в
експериментальній групі (обсяг вибірки 250 осіб)**

Фактори	Результати діагностики			
	N	n*	n**	K3
1	125	119	6	0,90
2	125	108	17	0,73
3	125	84	41	0,34
4	125	100	25	0,60
5	125	67	58	0,07
6	125	115	10	0,84
7	125	114	11	0,82
8	125	98	27	0,57
9	125	96	29	0,54
10	125	97	28	0,55
11	125	103	22	0,65

Середньоарифметичний показник коефіцієнту значимості у експериментальній групі становить – 0,60.

Можна зробити висновки, що контрольна група уявляє свою майбутню професію як роботу з людьми, ця робота відповідає їх характеру та здібностям, на їх думку в майбутньому вони будуть мати можливість досягти певного соціального статусу, однак, важливість обраної професії у суспільстві вони поставили на останнє місце.

Респонденти експериментальної групи вважають майбутню професію однією з найважливіших в суспільстві, при виконанні своїх професійних обов'язків вони готові до самовдосконалення, обрана професія відповідає їх здатностям і уподобанням. На їх думку ця професія надасть можливості особистісного і професійного досягнення.

Для діагностики мотивації до професійної діяльності також застосовано методику К. Замфір у модифікації А. Реана [92]. Основою цієї методики є концепція про внутрішню й зовнішню мотивацію. Внутрішній тип мотивації формується, коли для майбутнього фахівця має значення сама по собі діяльність. Формування зовнішньої мотивації відбувається, якщо в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх (мотиви соціального престижу, зарплати й тощо). Зовнішні мотиви при цьому диференціюються на зовнішні негативні й зовнішні позитивні. Зовнішні позитивні мотиви є, безсумнівно, більше ефективними і бажаними із усіх точок зору, ніж зовнішні негативні. На констатувальному етапі було проведено аналіз початкового рівня сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки (таблиця 3.4.). Основні питання анкети для студентів на етапі констатувального експерименту:

1. Чи орієнтуєшся на сучасному ринку послуг економічної безпеки об'єктів господарювання?
2. Чи володієш прогностичною інформацією щодо послуг економічної безпеки на європейському та світовому рівні?

3. Чи адекватно сприймаєш вимогання ринку щодо сформованості рівня професійної компетентності сучасного магістра з менеджменту економічної безпеки?
4. Чи маєш бажання, що стосуються оволодіння додатковими професійними модулями?
5. Чи володієш знаннями щодо конкурентоздатності магістра з менеджменту економічної безпеки ?
6. Чи знаєш прийоми та способи вирішення задач щодо економічної безпеки сучасних об'єктів господарювання?
7. Чи володієш прийомами організації самостійної професійної діяльності?
8. Чи усвідомлюєш особистісну відповідальність за результати власної діяльності у наданні послуг економічної безпеки об'єктам господарювання?
9. Чи володієш сучасними техніками та технологіями праці в групі?
10. Чи здатен самостійно проектувати нові знання щодо конкурентоспроможності та економічної безпеки об'єктів господарювання?
11. Чи здатен застосовувати набуті знання для вирішення типових і не типових економічних завдань в складних професійних ситуаціях?
11. Чи здатен організувати власну діяльність та діяльність групи щодо економічної безпеки конкретних виробничих підрозділів?
12. Чи володієш лідерськими якостями та позиціями у здійсненні професійних дій та функцій?
13. Чи здатен до упередження конфліктних ситуацій?
14. Чи здатен самостійно приймати професійні рішення у складних ситуаціях?
15. Чи володієш здатностями системного аналізу результатів власної праці?
16. Чи здатен самостійно прогнозувати рівень економічної безпеки сучасних об'єктів господарювання, використовуючи сучасні технології економічної безпеки?
17. Чи відчуваєш потребу у наданні професійної підтримки з боку фахівців галузі чи викладачів?

18. Чи здатен до прийняття креативних рішень щодо розв'язання складних професійних завдань?

19. Якій формі занять віддаєш перевагу (компетентнісно-орієнтованим формам і методам діяльнісно-результативного характеру чи лекційній формі навчання) ?

20. Чи здатен запропонувати конкретні поради та рекомендації щодо економічної безпеки конкретних виробничих підрозділів та підприємств?

Аналіз експериментальних даних показав, що початковий рівень сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки в контрольних і експериментальних групах відрізняється несуттєво. Низький рівень сформованості професійної компетентності показали в контрольних групах 34,1% студентів, а в експериментальних – 34,4%, середній рівень сформованості професійної компетентності в контрольних групах склав 33,3%, а в експериментальних – 34,4%. Достатній та високий рівень сформованості професійної компетентності майбутні магістри з менеджменту економічної безпеки на контрольному етапі експерименту показали: 28,5% та 4,1% – в контрольних групах, 28,0% та 3,2% – в експериментальних.

Таблиця 3.4

Розподіл майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки за рівнями сформованості професійної компетентності на констатувальному етапі експерименту

Рівні	Кількість студентів			
	Контрольна група (КГ)		Експериментальна група (ЕГ)	
	абс.	%	абс.	%
Низький	42	34,1	42	33,6
Середній	41	33,3	44	35,2
Достатній	35	28,5	35	28,0
Високий	5	4,1	4	3,2
Всього	123	100	125	100

Серед 248 майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є незначна кількість студентів, у котрих сформований високий рівень професійної компетентності (яскраво виражених професійних мотивів, потреб у досягненні професіоналізму, спрямованості на прогресивні зміни у власному професіогенезі; адекватності вибору професії та задоволеності нею тощо), а саме 9 студентів, що становить 3,6%. Достатній рівень сформованості професійної компетентності властивий 70 студентам (28,2%), а низький – 85 студентам (34,3%). Такі показники актуалізують пошуки шляхів оптимізації формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки з метою підвищення рівня їхньої готовності до фахової роботи, що й було реалізовано в ході формувального етапу нашого експериментального дослідження.

Наочно представлені дані про рівень сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на констатувальному етапі експерименту зображено на рис. 3.1.

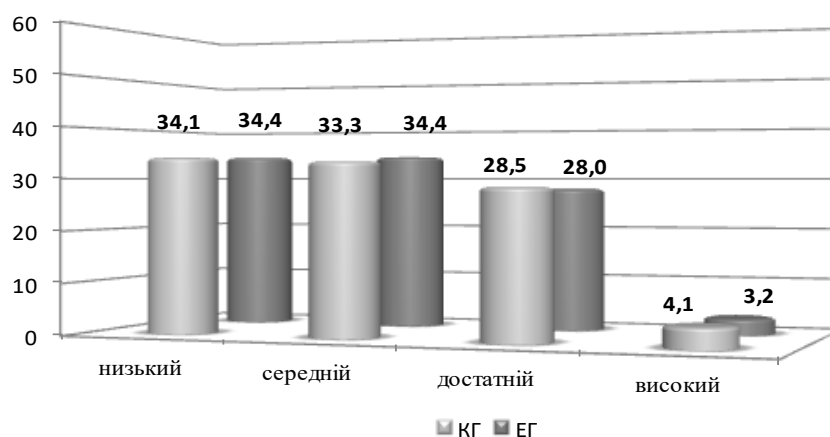


Рис. 3.1 Розподіл майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки за рівнями сформованості професійної компетентності на констатувальному етапі експерименту

Для виявлення відмінностей у початкових рівнях сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної

безпеки контрольних і експериментальних груп було використано *метод перевірки статистичних гіпотез* (нульової та альтернативної).

Підтвердження ефективності експериментальної методики передбачало перевірку статистичних гіпотез – нульової та альтернативної. Сформулюємо початкову, або нульову, та альтернативну гіпотези.

Нульова гіпотеза (H_0): між рівнями сформованості професійної компетентності студентів контрольної та експериментальної груп немає статистично достовірних відмінностей; можливо дещо вищий рівень сформованості професійної компетентності у експериментальних групах пояснюється випадковими чинниками.

Альтернативна гіпотеза (H_1): наявні статистично достовірні відмінності між рівнями сформованості професійної компетентності студентів контрольної та експериментальної груп, більш високий рівень сформованості професійної компетентності в експериментальних групах пояснюються фактом запровадження експериментальної методики.

Для встановлення, яку зі статистичних гіпотез прийняти – нульову про те, що немає відмінностей, чи альтернативну про достовірність розбіжностей, у роботі використано *критерій Пірсона* χ^2 («хі-квадрат») – критерій згоди з даними спостережень, що дає відповідь на запитання, чи випадковими є розбіжності між рівнями сформованості професійної компетентності студентів контрольної та експериментальної груп. Обрахуємо значення статистики критерію χ^2 за спеціальною формулою [85, с. 126]:

$$\chi_{\text{експ}}^2 = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \sum_{i=1}^k \frac{(n_{i1} \cdot n_2 - n_{i2} \cdot n_1)^2}{n_{i1} + n_{i2}}, \quad (3.1)$$

де $\chi_{\text{експ}}^2$ – критерій експериментальної величини сформованості професійної компетентності студентів;

k – кількість категорій (рівнів сформованості професійної компетентності);

n_1 – кількість студентів контрольних груп;

n_2 – кількість студентів експериментальних груп;

i – категорія одного з рівнів сформованості професійної компетентності
($i = 1, 2, \dots k$, де $k = 3$);

$\sum$ – знак суми;

n_{i1} – кількість студентів контрольних груп, які потрапили в i -ту категорію;

n_{i2} – кількість студентів експериментальних груп, які потрапили в i -ту категорію;

Наведемо хід обрахувань величини $\chi^2_{експ}$ для результатів констатувального експерименту (табл. 3.4).

$$\chi^2_{експ} = \frac{1}{123 \cdot 125} \left(\frac{(42 \cdot 125 - 43 \cdot 123)^2}{42 + 43} + \frac{(41 \cdot 125 - 43 \cdot 123)^2}{41 + 43} + \frac{(35 \cdot 125 - 35 \cdot 123)^2}{35 + 35} + \frac{(5 \cdot 125 - 4 \cdot 123)^2}{5 + 4} \right) \approx 0,1544$$

За формулою експериментальне значення критерію (χ^2 -квадрат) $\chi^2_{експ} = 0,1544$. Визначаємо число ступенів вільності за формулою:

$$\nu = (k - 1) \cdot (c - 1) = (2 - 1)(4 - 1) = 3.$$

У табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості $P=0,05$ та $P=0,01$: $\chi^2_{кр(0,05)}=7,815$ $\chi^2_{кр(0,01)}=11,345$

Таким чином $\chi^2_{емп} < \chi^2_{кр(0,05)}$, а відтак можна приймати нуль-гіпотезу про те, що рівень сформованості професійної компетентності респондентів контрольних і експериментальних груп суттєво не відрізняється.

Отримані результати, що представлені в таблицях 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, свідчать про те, що респонденти контрольної і експериментальної групи характеризуються подібним ставленням до майбутньої професійної діяльності, проявляючи позитивне ставлення до обраної професії і зацікавленість професійною діяльністю. Аналіз стану сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на етапі констатувального експерименту підтверджує, що респонденти контрольної та експериментальної групи характеризуються близькими показниками щодо початкового стану сформованості

професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

3.3. Експериментальна перевірка методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на етапі формувального експерименту

Перевірка ефективності розроблених педагогічних умов і моделі формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки відбувалася за допомогою впровадження авторської методики формування професійної компетентності.

У контрольних групах навчання здійснювалося за традиційною методикою. В експериментальній групі впровадження розробленої методики формування професійної компетентності відбувалося з урахуванням теоретично обґрунтованих педагогічних умов. Перевірка ефективності педагогічних умов відбувалася шляхом проведення в експериментальній та контрольній групах діагностики показників сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі фахової підготовки.

Стан сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки відповідно до обґрунтованого структурно-компонентного складу на етапі формувального експерименту на обґрунтованих педагогічних умовах із застосуванням авторської методики представлено в таблиці 3.5.

Результати досліджень засвідчили, що для респондентів експериментальної групи підготовка яких здійснювалася за експериментальною методикою, *низький рівень* ключових особистісних компетенцій склав лише 3,2%, ключових професійних компетенцій – 4,0%, ключових спеціальних компетенцій – 4,0%; відповідно *середній* рівень

становить 37,6% для ключових особистісних компетенцій, 32,0% – для ключових професійних компетенцій, 37,6% – для ключових спеціальних

Таблиця 3.5

Сформованість ключових складових компетенцій професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за результатами формувального експерименту

Групи студентів	Рівні	Структурно-компонентний склад професійної компетентності					
		Ключові особистісні компетенції		Ключові професійні компетенції		Ключові спеціальні компетенції	
		абс.	%	абс.	%	абс.	%
КГ, n = 123	низький	30	24,4	29	23,5	35	28,5
	середній	59	47,9	53	43,1	50	40,6
	достатній	29	23,6	36	29,3	32	26,0
	високий	5	4,1	5	4,1	6	4,9
ЕГ, n = 125	низький	4	3,2	5	4,0	5	4,0
	середній	47	37,6	40	32,0	47	37,6
	достатній	56	44,8	61	48,8	54	43,2
	високий	18	14,4	19	15,2	19	15,2

компетенцій; *достатній рівень* ключових особистісних компетенцій продемонстрували 44,8% респондентів, ключових професійних компетенцій – 48,8%, ключових спеціальних компетенцій – 43,2%; *високий рівень* ключових особистісних компетенцій продемонстрували 14,4% респондентів, ключових професійних компетенцій – 15,2%, ключових спеціальних компетенцій – 15,2%. В той час для респондентів контрольної групи *низький рівень* ключових особистісних компетенцій продемонстрували 24,4 % респондентів, ключових професійних компетенцій – 23,5%, ключових спеціальних компетенцій – 28,5%; відповідно *середній рівень* складає 47,9% для ключових особистісних компетенцій, 43,1% для ключових професійних компетенцій, 40,6% для ключових спеціальних компетенцій; *достатній рівень* ключових особистісних компетенцій продемонстрували 23,6% респондентів, ключових професійних компетенцій – 29,3%, ключових

спеціальних компетенцій –26,0%; *високий рівень* ключових особистісних компетенцій продемонстрували лише 4,1% респондентів, ключових професійних компетенцій – 4,1%, ключових спеціальних компетенцій – 4,9%.

Аналізуючи сформованість складових професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, можна стверджувати, що в результаті застосування експериментальної методики формування професійної компетентності у респондентів експериментальної групи у порівнянні з контрольною відбулись суттєві якісні і кількісні зміни за кожною із складових професійної компетентності. Респонденти експериментальних груп більшою мірою продемонстрували здатності щодо ефективної діяльності в сучасних умовах праці у розв’язанні складних професійних ситуацій та завдань, прийнятті самостійних, творчих рішень, продемонструвавши переважно достатній та високий рівень сформованості складових компетенцій. Встановлена суттєва відмінність цих показників у контрольних групах, де респонденти характеризуються сформованістю ключових особистісних, професійних і спеціальних компетенцій переважно на середньому рівні.

Перевіримо вірогідність отриманих результатів, обчисливши комплексний показник $\chi^2_{\text{експ}}$ для визначення рівнів сформованості ключових складових компетенцій професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за результатами формувального експерименту (табл. 3.5).

Нуль-гіпотеза формулювалася так: дані вибірок одержані відповідно до статистично ідентичних сукупностей, а отже, будь-яка відмінність рівнів сформованості ключових складових компетенцій професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки між експериментальним та контрольним групами є випадковою варіацією.

Обчислюємо комплексний показник $\chi^2_{\text{експ}}$ (χ^2 -квадрат емпіричне) за формулою (3.1) для оцінки результатів сформованості ключових складових компетенцій (особистісних, професійних, спеціальних) професійної

компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за результатами формувального експерименту:

ключові особистісні компетенції – $\chi^2_{експ\ КОК} = 37,15$;

ключові професійні компетенції – $\chi^2_{експ\ КПК} = 33,35$;

ключові спеціальні компетенції – $\chi^2_{експ\ КСК} = 34,97$.

Визначаємо число ступенів вільності за формулою (3.2) $\nu = (k-1) \cdot (c-1) = (2-1)(4-1) = 3$. У табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості $P=0,05$ та $P=0,01$:

По табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості 0,05 та 0.01: $\chi^2_{кр(0,05)} = 7,815$ $\chi^2_{кр(0,01)} = 11,345$

Таким чином, отримані результати значимі на рівні 1% ($\chi^2_{експ} > \chi^2_{кр(0,01)}$), тому нуль-гіпотеза відхиляється і на високому рівні значимості приймається альтернативна гіпотеза H_1 про те, що рівень сформованості складових професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки у контрольних і експериментальних груп суттєво відрізняється, що свідчить про результативність застосування авторської методики формування професійної компетентності.

Діаграми сформованості складових професійної компетентності магістрів з менеджменту економічної безпеки за результатами формувального етапу експерименту представлено на рис.3.1, 3.2, 3.3.

Характеристику динаміки рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за когнітивним, діяльнісно-результативним та ціннісно-мотиваційним критеріями за результатами констатувального і формувального експериментів подано у табл. 3.8.

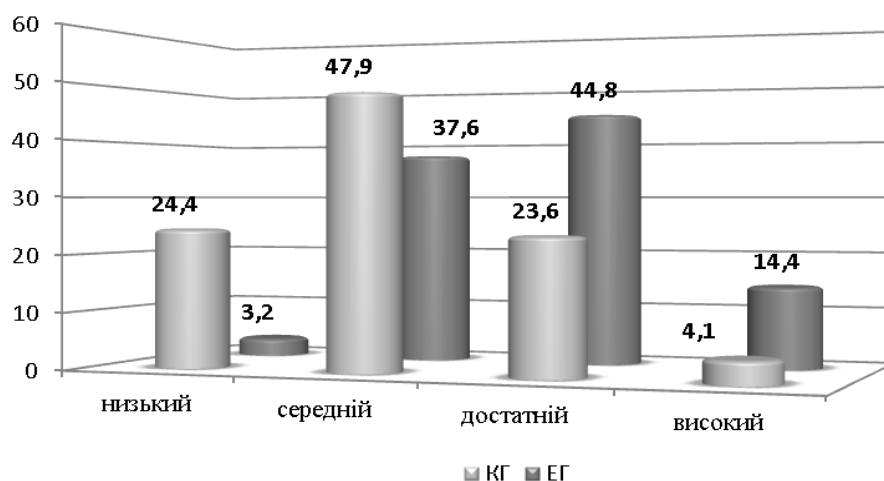


Рис. 3.1. Розподіл студентів контрольних та експериментальних груп за рівнями сформованості ключових особистісних компетенцій за результатами формувального етапу експерименту

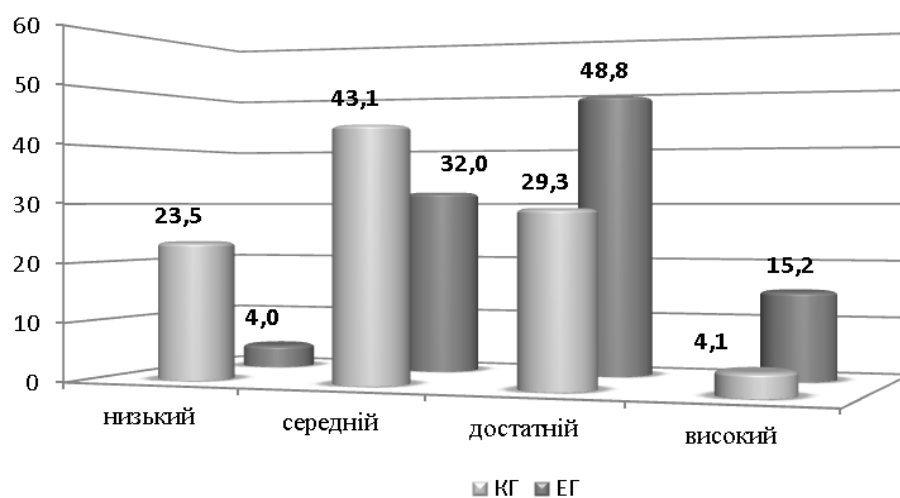


Рис. 3.2. Розподіл студентів контрольних та експериментальних груп за рівнями сформованості ключових професійних за результатами формувального етапу експерименту

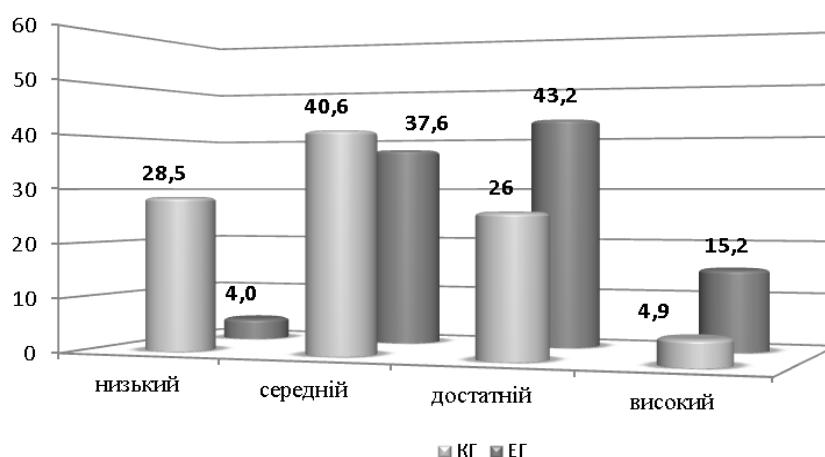


Рис. 3.3. Розподіл студентів контрольних та експериментальних груп за рівнями сформованості ключових спеціальних компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки за результатами формувального етапу експерименту

Таблиця 3.8

Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за когнітивним, діяльнісно-результативним та ціннісно-мотиваційним критеріями за результатами констатувального (КЕ) і формувального (ФЕ) експериментів

Критерії	Рівні	Контрольні групи (КГ=123)				Експериментальні групи (ЕГ=125)			
		Етапи експерименту							
		КЕ		ФЕ		КЕ		ФЕ	
		КС абс.	%	КС абс.	%	КС абс.	%	КС абс.	%
Когнітивний	низький	42	34,1	33	26,8	42	33,6	5	4,0
	середній	41	33,3	52	42,3	44	35,2	45	36,0
	достатній	35	28,5	32	26,0	35	28,0	56	44,8
	високий	5	4,1	6	4,9	4	3,2	19	15,2
Діяльнісно-результативний	низький	42	34,1	32	26,0	43	34,4	6	4,8
	середній	42	34,1	54	43,9	43	34,4	45	36,0
	достатній	35	28,5	32	26,0	35	28,0	56	44,8
	високий	4	3,3	5	4,1	4	3,2	18	14,4
Ціннісно-мотиваційний	низький	41	33,3	30	24,4	42	33,6	5	4,0
	середній	43	34,9	55	44,7	44	35,2	43	34,4
	достатній	35	28,5	33	26,8	35	28,0	59	47,2
	високий	4	3,3	5	4,1	4	3,2	18	14,4

Загальна характеристика динаміки рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за результатами констатувального і формувального експериментів подано у табл. 3.9.

Наочно представлені дані про загальну характеристику динаміки рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки за результатами констатувального і формувального експериментів представлено на рис. 3.6, 3.7.

Таблиця 3.9

Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за результатами констатувального і формувального етапів експерименту

Групи	Етапи експерименту	Рівні сформованості професійної компетентності та кількість студентів (КС)							
		Високий		Достатній		Середній		Низький	
		КС абс.	%	КС абс.	%	КС абс.	%	КС абс.	%
КГ (246)	Констатувальний	5	4,1	35	28,5	41	33,3	42	34,1
	Формувальний	6	4,9	32	26,0	54	43,9	31	25,2
ЕГ (250)	Констатувальний	4	3,2	35	28,0	44	35,2	42	33,6
	Формувальний	18	14,4	57	45,6	45	36,0	5	4,0

Перевіримо вірогідність отриманих результатів, обчисливши комплексний показник $\chi^2_{експ}$ для визначення рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за когнітивним, діяльнісно-результативним та ціннісно-мотиваційним критеріями за результатами формувального експерименту (табл. 3.8).

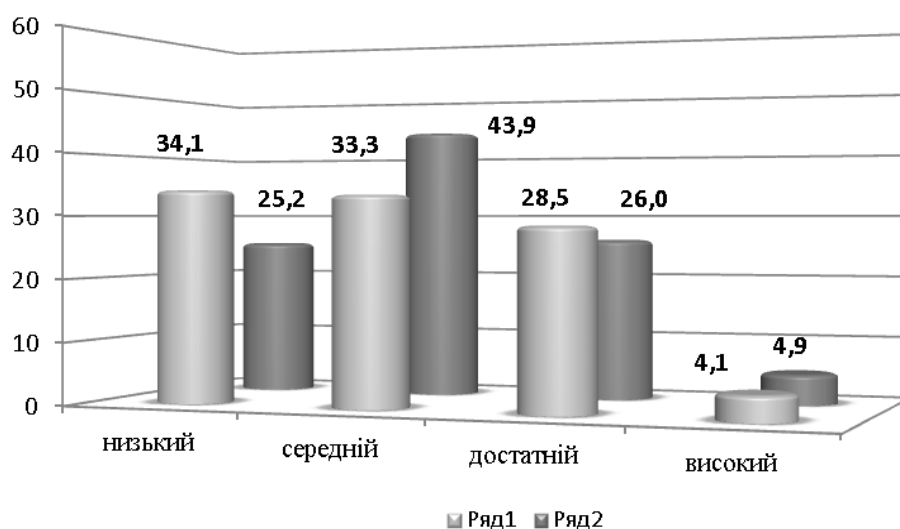


Рис. 3.8. Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за результатами констатувального і формувального етапів експерименту (КГ)

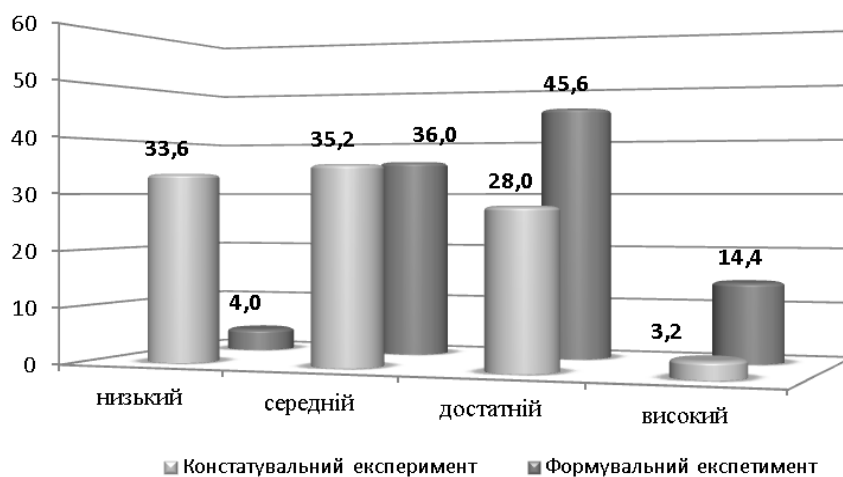


Рис. 3.8. Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності з менеджменту економічної безпеки за результатами констатувального і формувального етапів експерименту (ЕГ)

Обчислюємо комплексний показник $\chi^2_{\text{експ}}$ (χ -квадрат емпіричне) за формулою (3.1) для оцінки результатів сформованості професійної

компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за результатами формувального етапу експерименту для кожного критерію:

когнітивний критерій – $\chi^2_{експ\ КК} = 34,43;$

діяльнісно-результативний критерій – $\chi^2_{експ\ ДРК} = 32,49;$

ціннісно-мотиваційний критерій – $\chi^2_{експ\ ЦМК} = 34,01.$

Визначаємо число ступенів вільності за формулою (3.2) $\nu = (k - 1) \cdot (c - 1) = (2 - 1)(4 - 1) = 3$. У табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості $P=0,05$ та $P=0,01$:

По табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості 0,05 та 0.01: $\chi^2_{кр}(0,05)=7,815$ $\chi^2_{кр}(0,01)=11,345$

Обчислюємо комплексний показник $\chi^2_{експ}$ (хі-квадрат емпіричне) за формулою (3.1) для оцінки загальних результатів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки за результатами формувального експерименту (табл. 3.9).

$$\chi^2_{експ} = 32,60$$

По табл.12 додатку 1 [85, с.306] знаходимо величини $\chi^2_{кр}$ для рівнів значимості 0,05 та 0.01: $\chi^2_{кр}(0,05)=7,815$ $\chi^2_{кр}(0,01)=11,3$

Таким чином, отримані результати значимі на рівні 1% ($\chi^2_{експ} > \chi^2_{кр}(0,01)$), тому нуль-гіпотеза відхиляється і на високому рівні значимості приймається альтернативна гіпотеза H_1 про те, що загальний рівень сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з економічної безпеки у контрольних і експериментальних груп суттєво відрізняється, що свідчить про результативність застосування авторської методики та обґрунтованих педагогічних умов.

Аналізуючи результати педагогічного експерименту, результати статистичного аналізу можна стверджувати, що запропонована методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є ефективною, оскільки у студентів експериментальної

групи за результатами формувального експерименту відбулися суттєві кількісні та якісні зміни особистісних і професійних якостей і характеристик, ключових особистісних, професійних і спеціальних компетенцій. Результати формувального експерименту засвідчили, що для респондентів експериментальної групи підготовка яких здійснювалася за експериментальною методикою, *низький рівень* сформованості професійної компетентності за когнітивним критерієм склав лише 4,0%, діяльнісно-результативним критерієм – 4,8%, ціннісно-мотиваційним критерієм – 4,0%; відповідно *середній рівень* 36,0% за когнітивним та діяльнісно-результативним критеріями, 34,4% за ціннісно-мотиваційним критерієм; *достатній рівень* за когнітивним та діяльнісно-результативним критеріями продемонстрували 44,8% респондентів, за ціннісно-мотиваційним критерієм – 47,2%; *високий рівень* сформованості професійної компетентності за когнітивним критерієм продемонстрували 15,2% респондентів, за діяльнісно-результативним та ціннісно-мотиваційним критеріями – 14,4%. В той час для респондентів контрольної групи *низький рівень* сформованості професійної компетентності за когнітивним критерієм продемонстрували 26,8 % респондентів, за діяльнісно-результативним критерієм – 26,0%, за ціннісно-мотиваційним критерієм – 24,4%; відповідно *середній рівень* 42,3% за когнітивним критерієм, 43,9% за діяльнісно-результативним критерієм, 44,7% за ціннісно-мотиваційним критерієм; *достатній рівень* за когнітивним та діяльнісно-результативним критеріями продемонстрували 26,0% респондентів, за ціннісно-мотиваційним критерієм – 26,8%; *високий рівень* сформованості професійної компетентності за когнітивним критерієм продемонстрували тільки 4,9% респондентів, а за діяльнісно-результативним та ціннісно-мотиваційним критеріями – 4,1%.

Співвідношення між показниками таблиці 3.9 демонструє ефективність формування професійної компетентності майбутніх майбутніх магістрів з економічної безпеки з використання авторської методики та обґрунтованих педагогічних умов, оскільки збільшення кількості студентів в контрольних та

експериментальних групах має значні відмінності: – за показниками високого рівня сформованості професійної компетентності в КГ відбулося зростання кількості студентів на 0,8% – від 5 (4,1%) до 6 осіб (4,9%), а в ЕГ – на 11,2% – від 4 (3,2%) до 18 (14,4 %), що на 10,4% більше, ніж у КГ; – за показниками достатнього рівня в КГ відбулося зменшення таких студентів від 35 (28,5%) до 32 осіб (26,0%), а в ЕГ цей показник демонструє збільшення кількості таких студентів від 35 (28,0%) до 57 осіб (45,6%); – динаміка показників низького рівня сформованості професійної компетентності визначалася такими показниками: в КГ – від 42 (34,1%) до 31 осіб (25,2%), а в ЕГ від 42 (33,6%) до 5 студентів (4,0%), що на 21,2% менше, ніж у КГ.

Аналізуючи рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на етапі формувального експерименту можна стверджувати, що в результаті застосування авторської методики формування професійної компетентності у респондентів експериментальної групи у порівнянні з контрольною відбулись більш суттєві якісні і кількісні зміни. Респонденти експериментальних груп більшою мірою продемонстрували здатності щодо ефективної діяльності в сучасних умовах праці, творчому розв'язанні складних професійних ситуацій та завдань, продемонструвавши переважно достатній та високий рівень сформованості складових компетенцій. В експериментальній групі спостерігається суттєве збільшення респондентів з достатнім (від 28,0% до 45,6%) та високим рівнями сформованості (від 3,2% до 14,4%), а також зменшення респондентів з низьким рівнем (від 33,6% до 4,0%). Це свідчить про те, що респонденти експериментальної групи знають, прийоми та способи вирішення професійних задач щодо економічної безпеки виробничих підрозділів організацій, фірм і підприємств, способи організації самостійної професійної діяльності, володіють комунікативними техніками праці в групі; здатні розв'язувати професійні завдання щодо економічної безпеки об'єктів господарювання в нестандартних, нетипових ситуаціях із застосуванням сучасних технологій економічної безпеки. Відчувають потребу в підвищенні

рівня професійних знань. Проявляють зацікавленість професійною діяльністю, зокрема, до споріднених професійних дій і функцій. Прагнуть системно підвищувати рівень професійної підготовки в галузі економічної безпеки. Відчувають потребу в підвищенні рівня професійних знань, умінь і навичок. Проявляють зацікавленість професійною діяльністю щодо споріднених професійних дій і функцій. Важливим є суттєве зростання високого рівня сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки із застосуванням експериментальної методики, що свідчить про сформованість системи професійних знань у сфері економічної безпеки сучасних організацій, фірм і підприємств; володіння прийомами організації самостійної професійної діяльності, сучасними техніками та технологіями праці в групі; розвиток лідерських позицій; здатність самостійно проектувати нові знання щодо конкурентоспроможності та економічної безпеки об'єктів господарювання; стійке прагнення до оволодіння додатковими компетенціями щодо розв'язання прогностичних економічних завдань в разі виникнення нестандартних ситуацій, що стосуються економічної безпеки організацій, підприємств і фірм, бажання розширити сферу наявних знань за рахунок вивчення додаткових професійних модулів, що виходять за рамки професійної діяльності.

Нами встановлена позитивна динаміка отриманих результатів дозволяє стверджувати про ефективність методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки і підтверджує гіпотезу нашого дослідження.

Таким чином, результати педагогічного експерименту та результати статистичного аналізу підтверджують ефективність авторської методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки за таких педагогічних умов: аналіз професійної діяльності сучасних фахівців з менеджменту економічної безпеки із обґрунтуванням компетентнісного профілю магістрів з менеджменту

економічної безпеки; організація компетентнісно орієнтованого навчання в контексті забезпечення здатності майбутніх фахівців щодо економічної безпеки об'єктів господарювання; реалізація компетентнісно орієнтованого змісту професійної підготовки у відповідності до реальних професійних функцій і завдань; активізація навчально-пізнавальної діяльності із організацією дослідницького пошуку та індивідуалізацією компетентнісної підготовки.

Отже, мета дослідження досягнута, поставлені завдання вирішені.

Висновки до третього розділу

Програма експерименту передбачала проведення попереднього спостереження за професійною підготовкою майбутніх магістрів з менеджменту з економічної безпеки; створення практичних умов експерименту; визначення контрольних та експериментальних груп, проведення діагностичних вимірювань у цих групах, впровадження та експериментальну перевірку запропонованої методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів з менеджменту економічної безпеки із аналізом динаміки сформованості її ключових компетенцій. Програмою було передбачено визначення статистичної достовірності отриманих результатів.

Результати констатувального експерименту засвідчили, що респонденти контрольної і експериментальної групи характеризуються подібним ставленням до майбутньої професійної діяльності, проявляючи позитивне ставлення до обраної професії і зацікавленість професійною діяльністю. Аналіз стану сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки на етапі констатувального експерименту підтверджує, що респонденти контрольної та експериментальної групи характеризуються близькими показниками щодо

початкового стану сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

За результатами формувального експерименту авторська методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є ефективною, оскільки у студентів експериментальної групи відбулися суттєві зміни щодо рівня сформованості особистісних, професійних і спеціальних компетенцій. Результати досліджень засвідчили, що респонденти експериментальної групи підготовка яких здійснювалася за авторською методикою продемонстрували порівняно із контрольною групою суттєву перевагу щодо рівня сформованості професійної компетентності (достатній – 45,6% та 26,0%, високий – 14,4% та 4,9%).

Отже, застосування авторської методики формування професійної компетентності забезпечує формування здатності щодо ефективної діяльності в сучасних умовах праці, творчого розв'язання типових і не типових професійних ситуацій та завдань. Респонденти експериментальної групи володіють комунікативними техніками праці в групі; комунікативними техніками праці в групі, сучасними технологіями економічної безпеки об'єктів господарювання в складних професійних ситуаціях, проявляючи професійну активність, самостійність і творчість, здатні розв'язувати професійні завдання щодо економічної безпеки об'єктів господарювання в нестандартних, нетипових ситуаціях із застосуванням сучасних технологій економічної безпеки. Респонденти експериментальної групи володіють прийомами організації самостійної професійної діяльності, здатні набувати додаткові компетенції, розвивати лідерські позиції, проектувати стратегії щодо економічної безпеки сучасних об'єктів господарювання.

Виявлена позитивна динаміка отриманих результатів дозволяє стверджувати про ефективність формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки із застосуванням авторської методики і підтверджує гіпотезу нашого дослідження.

У ході перевірки вірогідності одержаних результатів педагогічного експерименту ми отримали достатньо вагомі значення $\chi^2_{emp.}$ та суттєву різницю показників низького, достатнього та високого рівнів сформованості складових професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у контрольній та експериментальній групах. Респонденти загалом продемонстрували в переважній більшості достатній рівень. Варто наголосити, що суттєва різниця виявлена щодо сформованості високого рівня, який в експериментальній групі значно вищий порівняно із контрольною, що підтверджує ефективність запропонованої методики формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

Результати статистичного аналізу підтверджують, що запропонована методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки є ефективною, оскільки у студентів експериментальної групи відбулися суттєві кількісні та якісні зміни особистісних і професійних якостей і характеристик.

Основний зміст третього розділу дисертації відображено у таких публікаціях: [224; 227].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження вможливили формулювання низки концептуальних висновків.

1. Аналіз психолого-педагогічної літератури дав змогу потрактувати поняття «професійна компетентність майбутніх фахівців з менеджменту економічної безпеки» як інтегральну характеристику фахівця, яка складається з ключових компетенцій щодо виконання завдань обліково-аналітичної, проектної, організаційної, контрольної, експлуатаційно-технологічної, інформаційної, планової та прогностичної функцій. Ключові компетенції є основними структурними компонентами професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. Поняття «ключові компетенції» витлумачене як здатності, знання, уміння й навички, що формують особистість і є необхідними для певного виду професійної діяльності. Ключові компетенції формують у вищих навчальних закладах, забезпечуючи досягнення належного рівня професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки.

2. На основі дослідження особливостей сучасної професійної діяльності фахівців з менеджменту економічної безпеки виокремлено професійні функції магістрів, зокрема: фінансово-економічну, інформаційно-аналітичну, дослідницьку й організаційно-управлінську. Професійна діяльність магістрів з менеджменту економічної безпеки пов'язана з виконанням завдань, що стосуються аналізу та прогнозування можливих загроз економічної безпеки підприємств, вивчення ризиків і результатів економічної діяльності, фінансових та інформаційних потоків, ситуацій на ринку конкурентів, їхньої економічної й кадрової політики.

Виокремлено групи ключових компетенцій магістрів з менеджменту економічної безпеки: особистісні, професійні та спеціальні компетенції.

Ключові особистісні компетенції: здатність до толерантної поведінки, професійної взаємодії, роботи в колективі, запобігання конфліктним ситуаціям у процесі професійної діяльності та до їх конструктивного

розв'язання; вияв психологічної стійкості у складних й екстремальних умовах; здатність до аналізу, систематизації, узагальнення, критичного осмислення інформації; творче виконання професійних завдань; самовдосконалення та професійна адаптація; робота з різними джерелами інформації, інформаційними ресурсами й технологіями щодо інформаційно-пошукової роботи та ін.

Ключові професійні компетенції: здатність провадити розрахунково-економічну, проектно-економічну діяльність, реалізуючи розроблені проекти, плани, програми, які характеризують діяльність суб'єктів господарювання; виконувати бухгалтерський, фінансовий, оперативний, управлінський і статистичний облік суб'єктів господарювання; провадити правоохоронну діяльність (забезпечення економіко-правового захисту приватної, державної, муніципальної та інших форм власності).

Ключові спеціальні компетенції: здатність застосовувати основні закономірності та принципи функціонування систем економічної безпеки об'єктів господарювання; проводити заходи, спрямовані на профілактику економічних ризиків, злочинів, інших правопорушень та на запобігання їм; виявляти й усувати причини, умови, що спонукають до вчинення злочинів; здатність виявляти, документувати, припиняти й розкривати злочини та інші правопорушення у сфері економіки; здатність розслідувати економічні злочини у формі дізнання; виконувати професійні завдання в особливих умовах, надзвичайних ситуаціях; застосовувати методи контролю фінансово-господарської діяльності об'єктів господарювання; оцінювати ефективність формування й використання державних і муніципальних фінансових ресурсів, виявляти та припиняти порушення у сфері державних і муніципальних фінансів; аналізувати результати контролю, досліджувати й узагальнювати причини та наслідки зафіксованих відхилень, порушень і недоліків, готувати пропозиції щодо їх ліквідації.

3. Схарактеризовано структуру професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки як цілісну єдність

взаємозалежних *мотиваційного, гностичного й діяльнісного* компонентів. Відповідно до кожного компонента розроблено критерії сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки: *ціннісно-мотиваційний, когнітивний і діяльнісно-результативний*. Згідно з диференційованими критеріями виокремлено чотири рівні сформованості професійної компетентності: високий, достатній, середній та низький.

4. Обґрунтовано педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки: організація компетентнісно-орієнтованого навчання для формування ключових компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки; реалізація компетентнісно-орієнтованого змісту професійної підготовки відповідно до реальних професійних функцій і завдань; активізація навчально-пізнавальної діяльності на основі дослідницького пошуку й індивідуалізації компетентнісної підготовки.

Розроблено модель формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, що містить цільовий, теоретико-методологічний, змістово-технологічний і результативний блоки. Згідно з моделлю, компетентнісно-орієнтована підготовка майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки організована передовсім у процесі вивчення навчальних дисциплін («Економічна безпека», «Теорія безпеки соціальних систем», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки», «Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки», «Правове забезпечення безпеки суб'єктів господарської діяльності», «Стратегічний та інноваційний менеджмент у сфері фінансово-економічної безпеки», «Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки на підприємстві», «Наукове та методичне забезпечення діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки», «Управління фінансовими ризиками») із застосуванням системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, модульного, компетентнісного, контекстного, технологічного й діяльнісно-

результативного підходів на засадах дотримання принципів гуманізму, суб'єктності, толерантності; доступності; практичної спрямованості; професійної співпраці; прогностичності; інноваційності; орієнтації підготовки на індивідуальність, пізнавальні професійні інтереси та творчий потенціал майбутніх магістрів з економічної безпеки.

Освоєння структури професійної діяльності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки – це насамперед оволодіння системою ключових компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності майбутнього фахівця, розроблення й упровадження компетентнісно-орієнтованих форм і методів професійного навчання на основі поступового ускладнення професійних дій та функцій, організації дослідницького пошуку й індивідуалізації професійного навчання в процесі фахової підготовки.

5. Методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки передбачає розроблення структури професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки, обґрунтування структурно-компонентного складу професійної компетентності майбутніх фахівців, опис змісту ключових компетенцій. Відповідно до типових і нетипових професійних завдань сучасного фахівця з менеджменту економічної діяльності передбачено розроблення системи компетентнісно-орієнтованих ситуацій, завдань, задач і проблем, організацію компетентнісно-орієнтованої діяльності з моделюванням ускладненої професійної діяльності, індивідуалізацію компетентнісної підготовки на засадах дослідницького пошуку й оцінювання результатів сформованості професійної компетентності майбутніх фахівців.

Результати статистичного аналізу підтвердили, що запропонована методика формування професійної компетентності майбутніх магістрів із менеджменту економічної безпеки є ефективною, оскільки в студентів експериментальної групи відбулися суттєві кількісні та якісні зміни в ключових компетенціях і професійних якостях та характеристиках. Зафіксована позитивна динаміка отриманих результатів засвідчує

ефективність авторської методики формування професійної компетентності фахівців в умовах компетентнісно-орієнтованої підготовки й підтверджує гіпотезу дослідження.

Перспективними напрямками подальшого наукового пошуку є: дослідження особливостей використання інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх магістрів із менеджменту економічної безпеки; вивчення специфіки фахової підготовки майбутніх магістрів із менеджменту економічної безпеки в країнах європейського співтовариства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К.А. Абдульханова-Славская - М.: Наука. - 1980. - 335 с.
2. Авво Б. В. Методология компетентностного подхода в высшем образовании [Электронный ресурс] / Б. В. Авво. – Режим доступа: www.emissia.org/offline/2005/978.htm
3. Адлер А. Зрозуміти природу людини / А. Адлер. - Гуманітарна агентство «Академічний проект. - Санкт-Петербург. - 1999 – с. 56 .
4. Акимова М. К. Анализ результатов диагностических методик, ориентированных на норматив / М. К. Акимова, В. Т. Козлова. // Вопросы психологии. 1985. -№ 5. - С. 145-151.
5. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 166 с
6. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія : підруч- ник для студентів, аспірантів та молодих викладачів / А. М. Алексюк. – К. : Ли- бідь, 1998. – 560 с. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія : підруч- ник для студентів, аспірантів та молодих викладачів / А. М. Алексюк. – К. : Ли- бідь, 1998. – 560 с.
7. Алехина О. Ф. История менеджмента. Учебное пособие. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2005.
8. Аминов Н. А. Социальный интеллект и социальная компетенция // Социальная работа/ НА. Аминов. - 1993. - Вып. 5. - С. 9-11.
9. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г.Ананьев. - М. : Мысль. -, 1979. - 334 с.
10. Ардальянова Е. Опасные кадры [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zrpress.ru/2004/006/b018.htm>
11. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе. Его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. М. : Знание. – 1980. –315 с.

12. Атаманова Р. И. Деловая игра: сущность, методика конструирования и проведения / Р. И. Атаманова, Л. Н. Толстой. М. : Педагогика. - 1997. -283с.
13. Атанов Г. А. Обучение и искусственный интеллект, или основы современной дидактики высшей школы / Г. А. Атанов, И. Н. Пустынникова ; под ред. Г. А. Атанова. - Донецк : Изд-во ДонНТУ, 2004. - 50 с..
14. Афанасьев, В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. М., 1998. - 198 с.
15. Бабенко А.Г. Экономика предприятия А.Г.Бабенко. - Учебное пособие. - Донецьк, ІЕП НАН України, 1999. – 201 с..
16. Баранова С.В. Професійна відповідальність в управлінській діяльності (соціально-психологічний аспект): [Монографія] / С.В. Баранова - Луганськ: Світлиця, 2006. - 200 с.
17. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення) / Барановський О. І. □ К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2004. - 759 с.
18. Барські Т. Дидактичні умови моделювання процесу навчання // Нові технології навчання. Науково-методичний збірник. – Вип. 28. – К., 2000. – С. 56-60.
19. Батышев С. Я. Блочно-модульное обучение/С.Я.Батишев.- М., 1997.- 255 с.
20. Безрукова В. С. Педагогика. – Екатеринбург: Изд-во Свердловского инженерно-педагогического института, 1993. – 320 с.
21. Безрукова, В. С. Интеграционные процессы в педагогической теории и практике [Текст] / В. С. Безрукова. - Екатеринбург, 1994. - 152 с.
22. Беликов В. А. Философия образования личности /В. А. Беликов Деятельностный аспект: Монография. - М.: ВЛАДОС, 2004. - 357 с.
23. Белокуров В. В. Структура функциональных составляющих экономической безопасности предприятия [Электронный ресурс] / В. В. Белокуров. – Режим доступа : <http://www.safetyfactor.ru>.

24. Беляєв О. О. Держава і перехідна економіка: механізм взаємодії./ О. О. Беляєв, А. С. Бебело, О. М. Комяков - К.: КНЕУ, 2003.-190с.
25. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройм. -Изд-во: Интерпресссервис, Эконерспектива, 2003. - 352 с.
26. Берека В. Є. Теоретичні і методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Берека Віктор Євгенович ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – К., 2008. – 605 с.
27. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет журнал «Эйдос». 2005. 10–12 сентября [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.
28. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал "Эйдос". - 2005. - 10 сентября. - <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>. - В надзаг: Центр дистанционного образования "Эйдос", e-mail: list@eidos.ru.
29. Берн Э. Игры, в которые играют люди; Люди, которые играют в игры / Э. Берн. Пер. с англ. СПб. - 1992. - 247 с.
30. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем) [Текст] / В. П. Беспалько. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 1997. - 304 с.
31. Бессараб В. Ф. Теоретические проблемы внедрения образовательной технологии в учебный процесс. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.lib.csu.ru/vch/5/2001_01/006.pdf.
32. Бех І. Д. Виховання особистості: навчально-метод.посіб.: у 2 кн. / І. Д. Бех. – К.: Либідь. - 2003.
33. Битинас Б. П., Катаева Л. И. Педагогическая диагностика: Сущность, функции, перспективы // Педагогика. – 1993. – № 2. – С.10-15.

34. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / О. В. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. (під заг. ред. О. В. Овчарук.) – К. 2004. – 111 с.
35. Бланк І. О. Інвестиційний менеджмент: підручник / І. О. Бланк. - К.: КНЕУ, 2005. - 398с.
36. Бобиенко О. М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций / О. М. Бобиенко // Весник ТИСБИ. – 2003. – Вып. 2. –С.1
37. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. Л. - 1975.-326с.
38. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков. // Педагогика. – 2003. – №10. – с.8-14.
39. Бондар В. І. Дидактика: Ефективні технології навчання студентів./ В. І. Бондар– К., 1996. – 129 с.
40. Бондарев П. Б. Проектирование в профессиональной деятельности / П. Б. Бондарев, В. Е. Курочкина. // Школьные технологии. 2004. - № 6. -124с.
41. Бондаревская Е. В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. // Педагогика. 2004. - № 10. - с. 23-33.
42. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно ориентированного образования / Е. В. Бондаревская - Ростов н/Д. : Изд-во РГПУ. - 2000. - 352 с.
43. Бордовская Н. В. Педагогика: [учеб. для студ. вузов] / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб: Питер, 2000. – 299 с
44. Борисов П. П. Компетентностно-деятельностный подход к модернизации образования / П. П. Борисов // Стандарты и мониторинг. 2003. - №1. - С. 18-29.
45. Браже Т. Г. Развитие творческого потенциала учителя / Т. Г. Браже // Советская педагогика. – 1989. – № 8. – С. 89–94.

46. Будик И .Б. Развитие профессионально-значимых качеств будущего специалиста в контексте формирования ключевых компетенций / И. Б. Будик //Дополнительное образование. - 2001. -3.- С. 52-54
47. Вазина К. Я. Саморазвитие человека: резонансное взаимодействие с миром и собой / К. Я. Вазина. – М.: Моск. гос. ун-т печати, 2005. – 123 с.
48. Варналій З. С. Економічна безпека: [навч. посіб.] / З. С. Варналій. – К.: Знання, 2009. – 647 с.
49. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. М.: Высшая школа. – 1991. – 156 с.
50. Вербицкий А. А. Категория «контекст» в психологии и педагогике/А. А. Вербицкий, В. Г. Калашников.- М.: Логос, 2010. – 320 с.
51. Ветров Ю. М. Проблема моделирования педагогических систем / Ю. М. Ветров // Высшее образование в России. - 2005. - №5. - С. 59-62.
52. Виленский М. Я. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе / М. Я. Виленский, П. И. Образцов, А. И. Уман. М.: Педагогическое общество России. - 2004. - 192 с.
53. Вимірювання якості життя в Україні, Аналітична доповідь, Лібанова Е. М., Гладун О. М., Лісогор Л. С. та ін. – К.: 2013
54. Віченко Є. І. Моделювання економічної безпеки підприємства на прикладі ПАТ «Рівнегаз» [Електронний ресурс] / Є. І. Віченко. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2013>
55. Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку /О.С.Власюк; Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки при Раді нац. безпеки і оборони України. – К., 2008. – 48с.
56. Вознюк О. В. Компетентність фахівця у світлі системно-фрактального підходу / О. В. Вознюк // Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія [за ред. О. А. Дубасенюк]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С.371 – 386

57. Всесвітній огляд економічних злочинів // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pwc.com/uk_UA/ua/press-room/assets/GECS_Ukraine_ua.pdf

58. Габдреев Р. В. Моделирование в познавательной деятельности студентов / Р. В. Габдреев. Казань : Издательство Казанского университета, - 1983. - 209 с.

59. Галагузова М. А. Моделирование процесса обучения в педагогике / М. А. Галагузова, Г. В. Сердюк. // Советская педагогика. 1971. - № 12. - с. 21–24

60. Галузевий стандарт вищої освіти України за спеціальністю специфічних категорій 8.000015 «Управління фінансово-економічною безпекою», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» (Складова частина Галузевого стандарту: засоби діагностики якості вищої освіти) затверджений наказом МОН України від 07.11. 2008 р. № 1010 / Коровайченко Ю.М., Захаров О.І., Левківський К.М., Пригунов П.Я., та ін. // К.: Університет економіки та права «КРОК», 2008. – 115 с.

61. Галузевий стандарт вищої освіти України за спеціальністю специфічних категорій 8.000015 «Управління фінансово-економічною безпекою», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» (Складова частина Галузевого стандарту: освітньо-кваліфікаційна характеристика магістра) затверджений наказом МОН України від 20.06.2008 р. № 571 / Коровайченко Ю.М., Захаров О.І., Левківський К.М., Пригунов П.Я., та ін.// К.: Університет економіки та права «КРОК», 2008. – 25 с.

62. Галузевий стандарт вищої освіти України за спеціальністю специфічних категорій 8.000015 «Управління фінансово-економічною безпекою», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» (Складова частина Галузевого стандарту: освітньо-професійна програма підготовки магістра) затверджений наказом МОН України від 20.06.2008 р. № 571 / Крутов В.В., Захаров О.І., Левківський К.М., Пригунов П.Я., та ін. // К.: Університет економіки та права «КРОК», 2008. – 53 с

63. Гапоненко В. Ф., Беспалько А. Л., Власков А. С. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы. - М.: Издательство «Ось-89», 2007. - 208 с.

64. Гериш Т. В. Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т. В. Гериш, П. И. Самойленко. // Стандарты и мониторинг. 2006. - № 2. – С. 11-15.

65. Гетьман О. О. Економічна діагностика: [навч. посібник] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал, – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 307с.

66. Гинзбург Я. С. Социально-психологическое сопровождение деловых игр / Я. С. Гинзбург, И. М. Коряк. // Игровое моделирование: Методология и практика.— Новосибирск : Наука. - 1987. С. 112-140

67. Головінов О. М., Держава у ринковому середовищі: питання теорії - Донецьк: ДонНУЕТ, 2007.- 280 с.

68. Гордиенко Д. Основы экономической безопасности государства./ Д. Гордиенко. - Курс лекцій.- Изд-во: Финансы и статистика, Инфра-М, 2009.- 224 с.

69. Городня Т.А. Економічна та фінансова діагностика:[навч. посібник] / Т. А. Городня, І. П. Мойсеєнко. – Львів: «Магнолія 2006», 2008. – 282 с.

70. Гохберг О. С. Проблема реализации гибких педагогических технологий обучения студентов. – Дис. канд. ... пед. наук. – Тернополь, 1994. – 170 с.

71. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации: учеб. пособие / О. А. Грунин, С. О. Грунин. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

72. Губарева О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Губарева Ольга Семенівна. – Х., 2005. – 216 с.

73. Гуревич Р. С. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія, М. М. Козяр ; за ред. член-кор. НАПН України Гуревича Р. С. – Львів : Сполом, – 2012. – 506 с.

74. Гуревич Р. С. Компетентнісний підхід у професійно-педагогічній освіті / Р. С. Гуревич // Компетентнісний підхід в освіті: теоретичні засади і практика реалізації : матеріали методол. семінару (3 квітня 2014 р.) : [у 2 ч.] / Нац. акад. пед. наук України. – К. : [б. в.], 2014. – Ч. 2. – С. 137–143.

75. Дацків Р. М. Економічна безпека держави в умовах глобальної конкуренції / Р. М. Дацків . – Львів : Центр Європи, 2006 . – 159 с.

76. Делор Ж. Образование: сокровище. – UNESCO, 1996.

77. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації». / розробники: Мельник С. В., Гнилицька Л. В., Пригунов П. Я. та інш. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. – 57с.

78. Дулеба Н. В. Дослідження трансформації поняття «Економічна безпека підприємства» / Н. В. Дулеба. // Ефективна економіка. – 2010. – № 5. – С. 23-27.

79. Дутка Г. Я. Фундаменталізація змісту професійної освіти економістів. Філософський аспект / Г. Я. Дутка // Філософія фінансової цивілізації: людина у світі грошей : зб. наук. пр. / редколегія; відп. секретар З. Е. Скринник. – К. :УБС НБУ, 2013. – С. 120–128.

80. Дутка Г. Я. Фундаментальна математична підготовка та її роль для якісної підготовки економіста / Г. Я. Дутка // Сучасні тенденції розвитку математики та її прикладні аспекти – 2012 : матеріали I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (17 травня 2012 року) / Донецький національний університет економіки і торгівлі. – Донецьк : [б. в.], 2012. – С. 248–250.

81. Дьяченко В. К. Коллективный способ обучения: дидактика в диалогах / В. К. Дьяченко- М:Народное образование – 352 с.

82. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навч. посібник / [В. Л. Ортинський, І. С. Керницький та ін.] – К.: Правова єдність, 2009 . – 544 с.

83. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення : монографія / В. Т. Шлемко, І. Ф. Бінько. □ К. : НІСД, 1997. -144 с.
84. Економічна енциклопедія: У трьох томах / Ред.кол. С. В. Мочерний (відп.ред.) та ін. - Т.1 – Київ, Видавничий центр "Академія", 2000. – 864 с.
85. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник/ О. Ю. Ермолаев. – 2-е изд.испр. –М: 2003. –336с.
86. Есарева З.Ф. Взаимодействие научной и педагогической деятельности преподавателя университета: Автореф. дис. докт. пед. наук. – Л. - 1975. – 20 с..
87. Євдокимова Н. М. Економічна діагностика: навч.-метод. посіб. / Н. М. Євдокимова, А. В. Кірієнко. – К.: КНЕУ, 2005. — 110 с.
88. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу - [Електронний ресурс]; Режим доступу:.. http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_975
89. Жемчугов А. М. Человек и организация. Две главные цели человека – единство и борьба противоположностей / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов // Проблемы экономики и менеджмента. – 2012. – № 8 (12). – С. 18 – 34.
90. Жуковська В. М. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві / В. М. Жуковська, Н. В. Серафим // Вісник НУВГП. – 2010. – № 1 (41). – С. 92 – 99.
91. Зайчук О. В. Теорія держави і права : [підручник] / О. В. Зайчук, Н. М. Онищенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 390 с.
92. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / К. Замфир. -М.: Политиздат, -1983. - 142 с.
93. Захарченко В. І. Розвиток промислового підприємства на основі моделювання процесу диверсифікації виробництва: монографія / В. І. Захарченко, Ф. М. Аль-Шаргі ; за ред. В. І. Захарченко. - Одеса : Атлант, 2015. - 124 с.

94. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАО. - 2004. - X 3. - С. 42-53.

95. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - 2-е изд, перераб. и доп. — М.: Академический Проект, 2003. - 336 с. - (учебное пособие для вузов).

96. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. - 2005.- №4. - С. 23-30.

97. Зеер Э. Ф. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития специалиста: науч.-метод. пособие / Э. Ф. Зеер, О. Н. Шахматова. - Екатеринбург, 1999. - 244 с.

98. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование: теоретико-методологический аспект / Э. Ф. Зеер. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф. ун-та, 2001. - 51 с.

99. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. - №5.- С. 34 – 42

100. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя // Высш. образование сегодня : Реформы, нововведения, опыт, журнал. - 2005. - №11. - С. 14-20.

101. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя // Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы : тр. методологического семинара. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

102. Зинченко В. П. (при участии Горбова С. Ф., Гордеевой Н. Д.) Психологические основы педагогики (Психолого-педагогические основы построения системы развивающего обучения Д. Б. Эльконина — В. В. Давыдова): Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2002. —

431 с. [Электронный ресурс]: Режим доступа:
<http://psychlib.ru/mgppu/zpo/ZPO-001-.HTM>

103. Как организовать проектную деятельность учащихся: Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. Сергеев И. С./И. С. Сергеев. – М.: Аркти, 2004. – 250с.

104. Кириченко О. А., Белоусова І. А., Сідак В. С. Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності в умовах глобальної фінансової кризи. Монографія. –К.: Дорадо-друк, 2010. - 437с.

105. Кларин М. В. Инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта/М. В. Кларин.- М.: Наука, 1997. - 223 с.

106. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. / Е. А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

107. Ковалев Д. Экономическая безопасность предприятия / Д. Ковалев, Т. Сухорукова. // Экономика Украины. – 1998. – № 10. – с. 48-51

108. Коваленко К. В. Економічна безпека аграрних підприємств: суть і проблеми забезпечення в сучасних умовах господарювання: монографія / К. В. Коваленко, С. В. Купріянов. – Донецьк: СПД 2010. – 210 с.

109. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Понамарьов, О. М. Ляшенко. – К.: Лібра. -, 2003. – 280 с.

110. Комаров. Е. Черты американского стиля управления /Е. Комаров // Управление персоналом.- 2000.- № 9.- С.27-30.

111. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.

112. Концепція економічної безпеки України // Ін-т екон. прогнозування ; кер. проекту В. М. Гєєць. - К. : Логос, 1999. -56 с.

113. Корнелиус Н. HR-менеджмент: Поиск подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус; [пер. с англ.]. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с.
114. Краевский В. В. Моделирование в педагогическом исследовании /В. В. Краевский // Введение в науч. исследование по педагогике. - М.: Просвещение, 1988. - 239 с.
115. Краевский В. В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В. В. Краевский, А. В. Хуторской // Педагогика. – 2003. – №9. – С.3-10.
116. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента. Мыслители, которые изменили мир менеджмента. – М., 2002.
117. Кривов'язюк І. В. Економічна діагностика: навч. посіб. / І.В. Кривов'язюк. - К. : ЦУЛ, 2013. - Книга. - 456 с.
118. Крутов В. В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва / В. В. Крутов. – К. : Вид-во “Фенікс”, 2008. – 406 с.
119. Кузенко Т. Б. Планування економічної безпеки підприємства в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Т. Б. Кузенко. Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – К., 2004. – 18 с.
120. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Л., 1970. – 114 с.
121. Кульпінський С. Роль фінансової безпеки України в поглибленні інтеграційних стосунків з європейськими країнами / С. Кульпінський // Фінансова консультація. – 2000. – № 5. -С. 34–38.
122. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О’Доннел – Т. 1. - Перевод с английского. Общая редакция и предисловие академика Д.М.Гвишиани. М.: «Прогресс» - 1981. - 250 с.
123. Кутьев В. И. Методология педагогики: как она есть? /В. И. Кутьев // Советская педагогика - 1990. - №6. - С. 65-71.

124. Кяэрст М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией /М. Кяэрст // Актуальные проблемы психологии труда. - Тарту, 1980. – 160 с.
125. Лаврентьев Г. В., Лаврентьева Н. Б. Слагаемые технологии модульного обучения. Издание 2-е, испр. и доп.- Барнаул: Изд-во АГУ, 1998.- 154 с.
126. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании / Лебедев О. Е. // Школьные технологии. - 2004.- № 5. - С. 3–12.
127. Левина М. М. Технология обучения и ее роль в структуре педагогического знания: Разработка и внедрение гибких технологий обучения педагогическим дисциплинам. / М. М. Левина. – М. - 1991. – 124 с.
128. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев - М. : Политиздат. - 1976. - 304 с.
129. Леонтьев, А. Н. Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. М.: Изд-во Московского гос. ун-та, 1981. - 479 с.
130. Лернер И. Я. Процесс обучения и его закономерности./ И. Я. Лернер. М.: Знание. - 1980. – 96 с.
131. Лидерство как структурный феномен. Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак / Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак// Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. – М.: Изд-во Моск ун-та, 1985. С. 30–37.
132. Личностно-ориентированный подход в педагогической деятельности: опыт и разработки использования . / Под. ред. Е. Н. Степанова. М.: ТЦ Сфера, 2004.-128 с.
133. Лозовецька В. Т. Професійна компетентність викладача фахових дисциплін в сучасних умовах діяльності /П'яті міжнародні читання, присвячені пам'яті академіка Сергія Яковича Батишева:матеріали V міжнарод. Наук. Конф.: у 2-х томах.-Т.2. Проблеми і досвід удосконалення професійної освіти в сучасних умовах : /за ред.. Н. Г. Ничкало, В. Д. Будака, М. Б. Яковлевої.-Миколаїв: МНУ імені В.О..Сухомлинського, 2011.- с.299-306.

134. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному самовизначення /Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти №3.-. Професійна педагогіка. – Вид-во: Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012.- с.11-17.

135. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: монографія / В.Т.Лозовецька – К., 2012.– 163 с. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/2950/>

136. Лозовецька В. Т. Професійне становлення особистості в сучасних умовах праці / В. Т. Лозовецька //Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб.наук праць: Вип. 5.- К: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2013. – С.20 - 25.

137. Лубит Рой Х. «Токсичные» менеджеры и прочие люди / Р. Х. Лубит; [пер. с англ.]. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 392 с.

138. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.

139. Ляменков В. Н. Проблема игровых технологий в профессиональном образовании / В. Н. Ляменков // Стандарты и мониторинг. -, 2002. №4. -С.17-22.

140. Майсурадзе Ю.Ф. Роль образования в повышении компетентности руководящих кадров.// Научное управление обществом. М., 1976, Вып.10.- С.7 -12

141. Манів З. О. Економіка підприємства: навч. посібник / З. О. Манів, І. М. Луцький. - К.: Знання, 2004. – 580 с.

142. Манько В. М. Теоретичні та методичні основи ступеневого навчання фахівців з механізації сільського господарства : Монографія / В. М. Манько, В. В. Іщенко.– К. : Аграрна освіта, 2003.– 431 с.

143. Марігодов В. К. Педагогіка і психологія: аспекти активізації творчості і готовності до професійної діяльності : навчальний посібник ; [для техн. вузів] - Севастополь: Севастопольського НТУ, 2004, - 170 с
144. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А. К. Маркова // Сов. педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82–88.
145. Маркова А. К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд, 1999. - 308 с.
146. Маслоу А. Мотивація і особистість. / А. Маслоу. - СПб.: Євразія. – 1999. – с. 133.
147. Метод Делфі як метод кількісної оцінки думки експертів. Його переваги і недоліки. [Електронний ресурс] - Режим доступу <http://studies.in.ua/soc-ekzam/3314-metod-delf-yak-metod-klksnoyi-ocnki-dumki-ekspertv-yogo-perevagi-nedolki.html>
148. Механизмы управления экономической безопасностью [Лысенко Ю. Г., С. Г. Мищенко, Р. А. Руденский, А. А. Спиридонов]. – Донецк.: ДонНУ, 2002. – 178с.
149. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии : научно-методическое пособие / Л. М. Митина. – [2-е изд. испр.] – М. : Флинта, 2003. – 184 с.
150. Міщенко І. Б. Дидактичні умови формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх викладачів економіки в процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Міщенко Ірина Борисівна. – К., 2004. – 228 с.
151. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка. Навч. посібник. 3.є видання, доповнене. – К.,2001. – 608 с. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка. Навч. посібник. 3.є видання, доповнене. – К.,2001. – 608 с.
152. Навчальний процес у вищій педагогічній школі / За ред. О. Г. Мороза. – К., 2001. – 337 с.

153. Нагорна Н. В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції / Н. В. Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1-2 (11- 12). – С. 266–268.
154. Низенко Э. И. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности / Э. И. Низенко. – К. : МАУП, 2003. – 123 с.
155. Никифоров Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Г. С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2010. – 816 с.
156. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти і навчання в контексті європейської інтеграції / Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія. – 2008. – № 1. – С. 57–69.
157. Новиков А. М. Методология учебной деятельности /А. М. Новиков. — М.: Эгвес, 2005. — 176 с
158. Новикова Л. И. Компетенции и компетентность - одно' и то же?: профессиональный словарь / Л. И. Новикова // Преподаватель. XXI век: общерос. журн, о мире образования. - 2005. - №1. - М.49-51.
159. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / О. В. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. (під заг. ред. О. В. Овчарук.) – К. 2004. – 111 с.
160. Огарев Е. М. Компетентность как социальный феномен / Е. М. Огарев // Инновационные процессы в повышении профессиональной компетентности организаторов народного образования - ред. П. П. Тонконогая. СПб.: ИОВ РАО. - 1994. - С. 7-10.
161. Олійник Т. С. Реалізація компетентнісного підходу в навчальному процесі на перекладацькому відділенні факультету іноземних мов ТНПУ ім. В. Гнатюка // Професійні компетенції та компетентності вчителя: матеріали регіонального наук.-практ. семінару. Тернопіль, 2006. – С. 69-71

162. Основания для выбора модели компетенций. [Электронный ресурс] - Режим доступа – http://www.profravzvitie.ru/cgi-bin/new.cgi?go=model_komp.
163. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент / А. П. Панфилова - СПб.: ИВЭСЭП; Знание. -, 2003. — 536 с.
164. Педагогічна майстерність : підручник / [І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища школа, 1997. – 349 с Переверзев М. П. Менеджмент : учебник / Под общ. ред. проф. М. П. Переверзева. - М.: ИНФРА-М. -, 2002. - 288 с.
165. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей: дис. ... доктор пед. наук : спец. 13.00.04 / Віра Андріївна Петрук. – Вінниця, 2007. – 460 с.
166. Пирогова О. В. Моделирование в образовании / О. В. Пирогова // Инновации в образовании. - 2004. - №5. - С. 36-40.
167. Підлужна Н. Загрози кадровій безпеці та методи запобігання їм у виробничо-комерційній діяльності підприємств / Н. Підлужна, О. Єгорова // Проблеми економіки. – 2010. – № 5 (105). – С. 57 – 60.
168. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1984. – 174 с.
169. Платонов К. К. Способности и характер / Платонов К. К. // Теоретические проблемы психологии личности / под ред. Е. В. Шороховой. - М. - 1974. - 134 с.
170. Подлиняев О. Л. Очерки о теориях личности в психологии и их педагогических проекциях : учеб. пособие / О. Л. Подлиняев // ; Фед. агентство по образованию; Иркут. гос. ун-т, фак. психологии. - Иркутск : Изд-во ИГУ. - 2005. - 188 с.
171. Попов М. Полный словарь иностранных слов, вошедших в употребление в русском языке, 1907 – [Электронный ресурс] / <http://www.inslov.ru/html-komlev/k/kompetentnost5.html>

172. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні у ХХ столітті / О. В. Попова.- Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків: ОВС, 2001. – 255 с.
173. Примуш М. В. Загальна соціологія : [навч. посіб.] / М. В. Примуш. – К. : Професіонал, 2004. – 590 с.
174. Про Державну національну програму «Освіта» («Україна ХХІ століття») Електронний ресурс <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>
175. Прогноз демографічного розвитку України на період до 2050 року // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді, 2008. - № 6. - С. 4-10.
176. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с:
177. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Д. Равен // Пер. с англ. — М: «Когито - Центр», 2002. — 396 с.
178. Роджерс К. / К. Роджерс. К науке о личности//История зарубежной психологии. – Тексты. –М., 1986. – С.200-230.
179. Сериков В. В. Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем / В. В. Сериков - М.: Логос. - 1999. - 272 с.
180. Сериков В. В. Личностно-ориентированное образование: К разработке дидактической концепции // Педагогика. – 1994. – № 5
181. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. д-ра социологических наук, профессора Сурмина Ю. П. – Киев: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
182. Скаткин М. Н. О методах обучения / Скаткин М. Н., Лернер И. Я. // Сов. педагогика. – 1965. – № 3. – С. 3-10. Скаткин М. Н. О методах обучения / Скаткин М. Н., Лернер И. Я. // Сов. педагогика. – 1965. – № 3. – С. 3-10.

183. Сластенин В. А., Каширин В. П. Психология и педагогика: Учебное пособие. — М.: «Академия», 2006. 440 с.
184. Совет Европы: Симпозиум по теме «Ключевые компетенции для Европы»: Док. DECS/SC/Sec (96)43. — Берн, 1996
185. Соснин А. С. Менеджмент безопасности предпринимательства : [учеб. пособ.] / А. С. Соснин, П. Я. Прыгунов. — К. : Изд-во Европ. Ун-та, 2004. — 555 с.
186. Староверов Д. Что такое безопасность компании? [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://union.kz/ru/biz/kadbez/004kad/>
187. Стаут Л. У. Управление персоналом. Настольная книга / Л. У. Стаут; [пер. с англ.]. — М. : Добрая книга, 2006. — 536 с.
188. Стешенко В. С. Сімейна складова демографічної політики в теоретико-методологічному контексті // Демографія та соціальна економіка. - 2010. - № 2. - С. 46-55
189. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. — К.: «К.І.С.», 2003. — 296 с.
190. Сухоруков А. І. Проблеми фінансової безпеки України: монографія / (передмова акад. НАН України С. І. Пирожкова). □ К. : НППМБ, 2004. -117 с.
191. Теоретико-методологические и прикладные основы обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности. Монографія. / Захаров О. І., Пригунов П. Я., Гнилицкая Л. В. // К.: ТОВ «Дорадо-Друк», 2011. — 290 с.
192. Теория менеджмента от тейлоризма до японизации. — Джон Шелдрейк / Джон Шелдрейк. — СПб: Питер, 2001.- 352с.
193. Тестов В.А. Жесткие и «мягкие» модели обучения / В. А. Тестов // Педагогика. - 2004. - №8. - С. 35-39.
194. Третьяченко В. В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток: [Монографія]/ В. В. Третьяченко - Луганськ: СНУ ім. В.ДАЛЯ. - 2004. - 300 с.

195. Уман А. И. Теоретические основы технологического подхода в дидактической подготовке учителя: Автореф. ... докт. пед. наук. – М., 1996. – 48 с.
196. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильичев и др. - М.: Советская энциклопедия. - 1983. - 839 с.
197. Фіцула М. М. -Дидактика як галузь педагогіки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/50008-didaktika-yak-galuz-pedagogki.html>
198. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців на основі інтегративного підходу : методичні рекомендації / І. М. Козловська, Я. М. Собко, О. О. Стечкевич, О. М. Дубницька, Т. Д. Якимович. – Львів : Сполом. - 2012. – 64 с.
199. Фрумин И. Д. Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования / Фрумин И. Д. // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление: матер. 9-й науч.-практ. конфер. – Красноярск, - 2003. – С.3 - 48.
200. Химинець В. Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя / В. Химинець // Закарпатський інститут післядипломної педагогічної освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakinppo.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49>.
201. Хуторский А. В. Ключевые компетенции. Технология конструирования / А. В. Хуторский // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55–61.
202. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал "Эйдос". - 2002. - 23 апреля. <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. - В надзаг: Центр дистанционного образования "Эйдос", e-mail: list@eidos.ru.
203. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. - №2. – С.58-64.

204. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: Методическое пособие – М.: Народное образование, 1996. – 160 с.
205. Чуракова О. В. Ключевые компетенции как результат общего образования: Дидактические материалы./ О. В. Чуракова— Вып. 1. / О.В. Чуракова. Самара. 2002. - 42с.
206. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31.
207. Шевченко І. В. Особливості формування економічної безпеки підприємства / І. В. Шевченко // Наука молода. – 2012. – №10. – 18-23 с.
208. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня.- 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Бизнес-школа: Интел-Синтез, 2002. - 368 с.
209. Шелобаев С. И. Экономико-математические методы и модели: Учеб.пособие для вузов. - 2-е изд., прераб. и доп./ С. И. Шелобаев. - М.:ЮНИТИ-Д АН А, 2005. - 287с.
210. Шемаєва Л. Г. Економічна безпека підприємств у стратегічній взаємодії з суб'єктами зовнішнього середовища : дис. д-ра екон. наук : 05.04.11/ Шемаєва Людмила Григорівна. – К., 2011. – 39-44 с.
211. Шишов С. Е. Компетентностый подход к образованию как необходимость / С. Е. Шитов, И. Г. Агапов // Мир образования - Образование в мире. - 2001. - № 4. - С. 41-48.
212. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг качества образования. - 1999. - №2.-С. 15-20.
213. Шиянов Е. Н., Котова И. Б. Развитие личности в обучении Учебное пособие для студентов педагогических вузов. - М.: Изд. центр «Академия», 1999. - 288 с.

214. Шлыков В. В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия: [учеб. пособие] / В. В. Шлыков. – СПб.: "Алетейя", 1999. – 138с.
215. Шорохова Е. В. Проблема «Я» и самосознание // Проблемы сознания. Материалы симпозиума. – М., 1966. – С. 217–227.
216. Шорохова Е. В. Психологический аспект проблемы личности / Шорохова Е. В.// Теоретические проблемы психологии личности. - М. - 1974. - С. 26. Шорохова Е. В. Психологический аспект проблемы личности / Шорохова Е. В.// Теоретические проблемы психологии личности. - М. - 1974. - С. 26.
217. Штамбург Н. В. Складові економічної безпеки підприємства / Н. В. Штамбург // Наука молода. – 2011. – №1(4). – 490-496 с.
218. Штофф В. А. Роль моделей в познании / В. А. Штофф. Л. : Изд-во ЛГУ. - 1978.- 474 с.
219. Юцявичене П. А. Теория и практика модульного обучения / П. А. Юцявичене // Советская педагогика. - 1990. - № 1. - С.55 -60.
220. Якиманська І. С. Технологія особистісно-орієнтованого навчання в сучасній школі / І. С. Якиманська.- М. - 2000. - 176с.
221. Яцик М. Передумови успішної підготовки майбутнього магістра з менеджменту економічної безпеки /М. Jacyk// Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku, 2014 – S.31–37.
222. Яцик М. Р. Педагогічні підходи і напрямки у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з безпеки економічної діяльності / М. Р. Яцик // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія теорія і практика навчання та виховання, 2014. - Вип. 24. – 211-217 с.
223. Яцик М. Р. Педагогічні умови формування ключових організаційно-управлінських компетенцій майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки // Наукові записки. - Серія педагогічні та історичні науки. – Випуск СХХІV (124).– Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015.- С.179 – 186.

224. Яцик М. Р. Методичні рекомендації щодо формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки у процесі вивчення фахових дисциплін / М. Р. Яцик. - Львів: Паїс, 2015. – 42 с.

225. Яцик М. Р. Аналіз професійної діяльності фахівця з економічної безпеки / М. Р. Яцик// Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. - Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи, 2013. № 38, Вип. 38.-267 - 273.

226. Яцик М. Р. Проектування змісту навчання у формуванні професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки /М. Р. Яцик / М. Р. Яцик // Наукові записки. - Серія педагогічні та історичні науки. – Випуск СХХІІІ (123).– Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – С.208 – 214.

227. Яцик М. Р. Теоретичні і практичні аспекти формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки / М. Р. Яцик // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія педагогічні науки:реалії та перспективи, 2013. Вип. 44. – 273-278 с.

228. Яцик М. Р. Формування професійної компетентності майбутніх економістів як інтердисциплінарна педагогічна проблема / М. Р. Яцик // Вісник Черкаського університету. Серія педагогічні науки, 2013. Вип. 3. – 145-149 с.

229. Barrett G.V. and Depinet R.L. (1991). A reconsideration of testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 46(10), 1012—1024.

230. Chmielewska E. Autonomia programowa uczelni – ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego / E. Chmielewska// – MNiSW. – Warszawa, 2010. – S. 91–102.

231. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft). – 279 p.

232. Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów. Przewodnik dla użytkowników ECTS, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/europass_en.htm
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/europass_en.htm

233. Jacyk Marjana. Przygotowanie zawodowe fachowcow-ekonomistow wobec spoleczno-ekonomicznych wymagan i potrzeb // Panstwowa Wyzsza Szkola Zawodowa w Plocku, 2012 – 223-231c.

234. Jäger P. Der Erwerb von Kompetenzen als Konkretisierung der Schlüsselqualifikationen – eine Herausforderung an Schule und Unterricht : Dissertation / P. Jäger. – Passau : Lehrstuhl für Schulpädagogik, 2002. – 280 S.

235. OECD: Program on International Student Assessment, 2000. – 3. New Skills for the Learning Society. – 238 p.

236. Spector J. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification / J. Spector, Michael-de la Teja, Ileana. – N.Y., 1996. – 123 p.

237. Stachowiak Z. Teoria i praktyka mechanizmu bezpieczeństwa ekonomicznego państwa: [podręczniki szkolne] / Z. Stachowiak – Akademia Obrony Narodowej, 2012. – 220 s.

238. Strong Kelly C. An Integrative Descriptive Model of Ethical Decision Making / K. C. Strong, G. D. Meyer // Journal of Business Ethics. – September, 1992. – P. 89 – 94.

239. Ulich M. Interkulturelle Kompetenz – Erziehungsziele und pädagogischen Alltag /M. Ulich. – Режим доступу:http://www.liga-kind.de/fruehe/100_uli.php. – S.5 -31

240. Walentyna Łozowiecka. Kompetencje nauczyciela wobec współczesnych zmian /Filozofia życia. W poszukiwaniu mądrości, piękna i dobra.

Red. Edward Jarmoch i Jerzy Kunikowski.- Wyd-wo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, 2011.- T.1.-s.359 – 366.

241. White R. W. Motivatio Reconsidered: Th e Concept of Competence / Psychological Review. – 1959. – № 66. – P. 297–333.

242. www.softskills.uni-frankfurt.de – 11.05.2009

ДОДАТКИ

Галузевий стандарт вищої освіти України

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики Магістра

(назва освітньо-кваліфікаційного рівня)

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	1801 “Специфічні категорії”
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	8.18010014 “Управління фінансово-економічною безпекою”
КВАЛІФІКАЦІЯ	2414.2 “Професіонал з фінансово-економічної безпеки”

Видання офіційне

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Освітньо-кваліфікаційний рівень	<u>магістр</u>
Галузь знань	1801 «Специфічні категорії»
Спеціальність	8.18010014 „Управління фінансово-економічною безпекою”
Кваліфікація	2414.2 “Професіонал з фінансово-економічної безпеки”
«ЗАТВЕРДЖЕНО» Ректор університету «_____» 2012 р.	
«ПОГОДЖЕНО» Департамент вищої освіти «_____» 2012 р.	
«ПОГОДЖЕНО» Інститут інноваційних технологій і змісту освіти «_____» 2012 р.	
«ПОГОДЖЕНО» Голова підкомісії з управління фінансово-економічною безпекою НМК зі специфічних категорій підготовки	

« _____ » _____ 2012 р.	
-------------------------	--

Передмова

1. РОЗРОБЛЕНО І ВНЕСЕНО

кафедрою менеджменту та економічної безпеки Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

(назва підрозділу вищого навчального закладу)

2. Затверджено та надано чинності

Рішенням Вченої ради Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького № 3 від „31” січня 2012 р.

3. Введено вперше

4. Розробники стандарту

Голова робочої групи – Мігус І.П., д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту;

Робоча група – Андріяко Ю.В., к.е.н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, Герасименко О.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Красномовець В.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Пасєка А.С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Міхно С.П., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки

Цей стандарт не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований та розповсюджений без дозволу Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького.

ЗМІСТ

1. Галузь використання	6
2. Нормативні посилання	11
3. Визначення	11
4. Позначення і скорочення	14
5. Компетенції щодо вирішення проблем і задач соціальної діяльності, інструментальних і загальнонаукових задач, та уміння що забезпечують наявність цих компетенцій	14
6. Виробничі функції, типові задачі діяльності та компетенції щодо вирішення типових задач професійної діяльності	15
7. Попередній освітній або(та) освітньо-кваліфікаційний рівень і вимоги до професійного відбору абітурієнтів	15
8. Вимоги до державної атестації осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах	15

9. Вимоги до системи освіти та професійної підготовки	16
Додаток А. Соціально-особистісні, інструментальні та загальнонаукові та професійні компетенції магістрів спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького	17
Додаток Б. Виробничі функції, типові задачі діяльності та уміння, якими повинні володіти магістри спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького	21
Додаток В. Компетенція магістрів спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, що вимагаються, та система умінь, яка їх відображає	29

2. Нормативні посилання 14

7. Попередній освітній або (та) освітньо-кваліфікаційний рівень і вимоги до професійного відбору абітурієнтів 19

8. Вимоги до державної атестації осіб, які навчаються у державному університеті 20

9. Вимоги до системи освіти та професійної підготовки 20

8. Відповідальність за якість освітньої та професійної підготовки випускників державного університету - магістрів за спеціальністю „Управління фінансовою економічною безпекою” 20

Вступ

Варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького є державним нормативним документом, у якому узагальнюється зміст освіти, відображуються цілі освітньої та професійної підготовки, визначаються місце магістра зі спеціальності „Управління фінансово-економічною безпекою” в структурі економіки країни та вимоги до його компетентності, інших соціально важливих властивостей та рис.

Цей стандарт є складовою стандартів вищої освіти, в яких узагальнюються вимоги з боку держави, світового співтовариства та замовників випускників до змісту вищої освіти. ОКХ відображає соціальне замовлення на підготовку фахівця з урахуванням аналізу професійної діяльності та вимог до змісту вищої освіти з боку держави та окремих замовників фахівців.

ОКХ установлює галузеві кваліфікаційні вимоги до соціально-виробничої діяльності випускників вищого навчального закладу з певних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційного рівня і державні вимоги до властивостей та

якостей особи, яка здобула певний освітній рівень відповідного фахового спрямування.

Стандарт використовується під час:

- визначення цілей освіти та професійної підготовки;
- розроблення та коригування складових державного стандарту вищої освіти (перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями та перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та галузевих стандартів вищої освіти (освітньо-професійна програма підготовки фахівців, засоби діагностики якості вищої освіти);
- визначення первинних посад випускників вищих навчальних закладів та умов їх використання;
- розроблення та коригування складових стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів (варіативні частини освітньо-кваліфікаційної характеристики, освітньо-професійної програми підготовки фахівців та засобів діагностики якості вищої освіти, навчальний план, програми навчальних дисциплін);
- визначення змісту навчання в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- професійної орієнтації здобувачів фаху та визначення критеріїв професійного відбору;
- прогнозування потреби у фахівцях відповідної спеціальності та освітньо-кваліфікаційного рівня, плануванні їх підготовки і під час укладання договорів або контрактів про підготовку фахівців;
- розподілу та аналізу використання випускників вищих навчальних закладів.

Галузевий стандарт вищої освіти України варіативна частина освітньо-кваліфікаційної характеристики магістра

(назва освітньо-кваліфікаційного рівня)

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	1801 “Специфічні категорії”
---------------------	-----------------------------

	(шифр та назва галузі знань)
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	8.18010014 “Управління фінансово-економічною безпекою”
	_____ (код і назва спеціальності)
КВАЛІФІКАЦІЯ	2414.2 “Професіонал з фінансово-економічної безпеки”
	_____ (код і назва кваліфікації)

Чинний від “31” січня 2012 р.

1. Галузь використання

Цей стандарт поширюється на Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, а також міністерства, відомства, асоціації, підприємства, організації різних форм власності, де готуються або використовуються фахівці освітньо-кваліфікаційного рівня

освітньо-кваліфікаційного рівня	“Магістр”
галузь знань	1801 “Специфічні категорії”
спеціальність	8.18010014 “Управління фінансово-економічною безпекою”
освітній рівень	повна вища освіта
кваліфікація	2414.2 “Професіонал з фінансово-економічної безпеки”
з узагальненим об’єктом діяльності	технології управління безпекою підприємств

Магістр зі спеціальності **8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»** підготовлений до роботи за наступними видами економічної діяльності, наведеними в таблиці 1, національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності», затвердженим наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року № 457 «Про затвердження та скасування національних класифікаторів», що вступив в силу з 1 січня 2012 року.

Таблиця 1

Коди та назви видів економічної діяльності магістра зі спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»

Код КВЕД	Назви видів економічної діяльності
J 62.0	Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність
J 62.02	Консультування з питань інформатизації
J 62.03	Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням
J 62.09	Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем
J 63.0	Надання інформаційних послуг
J 63.01	Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність; веб-портали
J 63.09	Надання інших інформаційних послуг
K 64	Надання фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення
K 64.1	Грошове посередництво
K 64.11	Діяльність центрального банку
K 64.19	Інші види грошового посередництва
K 64.2	Діяльність холдингових компаній
K 64.3	Трасти, фонди та подібні фінансові суб'єкти
K 64.9	Надання інших фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення
K 64.91	Фінансовий лізинг
K 64.92	Інші види кредитування
K 64.99	Надання інших фінансових послуг (крім страхування та пенсійного забезпечення), н.в.і.у.
K 65	Страхування, перестрахування та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування
K 65.1	Страхування
K 65.11	Страхування життя
K 65.12	Інші види страхування, крім страхування життя
K 65.2	Перестрахування
K 65.3	Недержавне пенсійне забезпечення
K 66	Допоміжна діяльність у сферах фінансових послуг і страхування
K 66.1	Допоміжна діяльність у сфері фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення
K 66.11	Управління фінансовими ринками
K 66.12	Посередництво за договорами по цінних паперах або товарах
K 66.19	Інша допоміжна діяльність у сфері фінансових послуг, крім страхування та пенсійного забезпечення

Код КВЕД	Назви видів економічної діяльності
К 66.2	Допоміжна діяльність у сфері страхування та пенсійного забезпечення
К 66.21	Оцінювання ризиків та завданої шкоди
К 66.22	Діяльність страхових агентів і брокерів
К 66.29	Інша допоміжна діяльність у сфері страхування та пенсійного забезпечення
К 66.3	Управління фондами
М	Професійна, наукова та технічна діяльність
М 69	Діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку
М 69.1	Діяльність у сфері права
М 69.2	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування
М 70	Діяльність головних управлінь (хед-офісів); консультування з питань керування
М 70.1	Діяльність головних управлінь (хед-офісів)
М 70.2	Консультування з питань керування
М 70.21	Діяльність у сфері зв'язків із громадськістю
М 70.22	Консультування з питань комерційної діяльності й керування
Н	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування
Н 78	Діяльність із працевлаштування
Н 78.1	Діяльність агентств працевлаштування
Н 78.2	Діяльність агентств тимчасового працевлаштування
Н 78.3	Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами
Н 80	Діяльність охоронних служб та проведення розслідувань
Н 80.1	Діяльність приватних охоронних служб
Н 80.2	Обслуговування систем безпеки
Н 80.3	Проведення розслідувань
Н 82	Адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги
Н 82.1	Адміністративна та допоміжна офісна діяльність
Н 82.11	Надання комбінованих офісних адміністративних послуг
Н 82.3	Організування конгресів і торговельних виставок
Н 82.9	Надання допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у.
Н 82.91	Діяльність агентств зі стягування платежів і бюро кредитних історій
О 84	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування
О 84.3	Діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування
Р 85	Освіта
Р 85.4	Вища освіта
Р 85.41	Професійно-технічна освіта на рівні вищого професійно-технічного

Код КВЕД	Назви видів економічної діяльності
	навчального закладу
P 85.42	Вища освіта
P 85.5	Інші види освіти

Магістр зі спеціальності „Управління фінансово–економічною безпекою” здатен виконувати зазначену професійну роботу (професійні назви робіт, коди та назви класифікаційних угруповань професій за Державним класифікатором професій ДК 009:2010 наведено у таблиці 2).

Таблиця 2

Професійні назви робіт, які здатен виконувати магістр за спеціальністю 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»

№ з/п	Назва та шифр професійної групи		Професійна назва роботи
1.	1210	*Керівники підприємств, установ та організацій	Керівник підприємства, установи та організації
2.	1229,7	Керівник інших основних підрозділів в інших сферах діяльності	Головний експерт з питань безпеки Головний радник з питань безпеки Завідувач відділу з фінансово-економічної безпеки Керівник групи з фінансово-економічної безпеки Завідувач лабораторії з вивчення проблем забезпечення безпеки підприємств Завідувач сектора з фінансово-економічної безпеки
3.	1231	Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів та інші керівники	Керівник (директор, начальник) департаменту
4.	1238	Керівники проектів та програм	Керівник проектів та програм по забезпеченню безпеки підприємств
5.	1239	Керівники інших функціональних підрозділів	Начальник охорони
6.	1319	Керівники інших малих підприємств без апарату управління	Керівник малого підприємства, яке надає послуги з безпеки
7.	1473	Менеджери (управителі) у сфері надання інформації	Менеджер (управитель) у сфері надання інформації з питань безпеки
8.	1474	Менеджери (управителі) у сфері досліджень та розробок	Менеджер (управитель) у сфері досліджень та розробок в галузі безпеки підприємств, установ, організацій

№ з/п	Назва та шифр професійної групи		Професійна назва роботи
9.	1475	Менеджери (управителі) з права, бухгалтерського обліку, дослідження ринку, вивчення суспільної думки, консультації з питань комерційної діяльності та управління	Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності по забезпеченню безпеки підприємства Менеджер (управитель) з безпеки підприємств, установ, організацій
11.	1477	Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу	Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу
12.	1479	Менеджери (управителі) з надання інших послуг юридичним особам	Менеджер (управитель) з надання інших послуг юридичним особам в галузі безпеки підприємств
13.	149	Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності	Менеджер (управитель) з забезпечення фінансово-економічної безпеки
14.	2414	Професіонали з питань фінансово-економічної безпеки підприємств, установ та організацій	Професіонал з питань фінансово-економічної безпеки підприємств, установ та організацій
15.	2414.1	Наукові співробітники (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)	Науковий співробітник (фінансово-економічна безпека підприємств, установ та організацій)
16.	2414.2	Професіонали з фінансово-економічної безпеки	Професіонал з фінансово-економічної безпеки
17.	2429	Інші професіонали в галузі правознавства	Інспектор праці (правовий)
18.	3411	Дилери (біржові торговці за свій рахунок) та брокери (посередники) із заставних та фінансових операцій	Фахівець з фінансово-економічної безпеки
19.	3450	Інспектори воєнізованої охорони та приватні детективи	Фахівець з організації майнової та особистої безпеки

Цей стандарт установлює:

- професійне призначення й умови використання випускників Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» у вигляді переліку первинних посад, виробничих функцій та типових задач діяльності;
- освітні та кваліфікаційні вимоги до випускників Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького у вигляді переліку умінь вирішувати задачі діяльності;

- вимоги до атестації якості освіти та професійної підготовки (перепідготовки) випускників Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького;
- відповідальність за якість освіти та професійної підготовки (перепідготовки).

Стандарт є обов'язковим для Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького.

Стандарт придатний для цілей ліцензування та акредитації Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, атестації осіб, які закінчили навчання у Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, та сертифікації фахівців.

2. Нормативні посилання

У варіативній частині ОКХ є посилання на такі державні та галузеві стандарти України:

- У цьому стандарті використано посилання на такі нормативні документи:
- МСКО: Міжнародна стандартна класифікація освіти (ISCED: International Standard Classification of Education, Paris, Unesco, COM/ST/ISCED);
- Закон України «Про вищу освіту» від 17.01. 2002 р. №2984-111;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січня 1998 р. №65 “Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)»;
- Наказ Міністерства освіти України від 31.07.1998 р. №285 “Про порядок розроблення складових нормативного та навчально-методичного забезпечення фахівців з вищою освітою»;
- Наказ Міністерства освіти України від 01.02.1999 р. № 25 “Про доповнення наказу Міністерства освіти України від 31.07.1998 р № 285»;
- Наказ Міністерства освіти і науки України, Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.10.2010 р. № 969/922/216 “Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України»;
- Розпорядження Міністерства освіти і науки України від 05.03.2001 р. № 28-р “Про зміни та доповнення додатків 1, 2, 3 до наказу Міністерства освіти України від 31.07.1998 р № 285»;

- ГСВОУ-11 Галузовий стандарт вищої освіти України. Освітньо-професійна програма підготовки магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»;
- ГСВОУ-08 Галузовий стандарт вищої освіти України. Засоби діагностики якості вищої освіти магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.000015 «Управління фінансово-економічною безпекою»;
- ДСТУ 1.2-93. Державна система стандартизації України. Порядок розроблення стандартів;
- ДСТУ 1.5-93. Державна система стандартизації України. Загальні вимоги до побудови, викладу, оформлення та змісту стандартів;
- ДСТУ 3739-98 «Положення про ведення Державного класифікатора ДК 003 «Класифікатор професій»;
- Міжнародна стандартна класифікація освіти 1997р. (ISED International Standard Classification of Education, 1997);
- Національний класифікатор України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності»;
- Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій». – Київ: Соцінформ, 2010. - [із змінами та доповненнями];
- Міжнародна стандартна класифікація занять, у версіях 1988 року та 2008 року (ISCO-88, ISCO-08) (МОП, м. Женева).
- Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436 – IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 18 - 22. – Ст. 144;
- Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435 – IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 40 - 44. – Ст. 356;
- Закон України «Про банки та банківську діяльність» від 7.12. 2000 р. №2121-111;
- Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999р. №996-XIV;
- Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 31.12. 2007 р. № 107 - VI;
- Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992р. №2657-XII;
- Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 07.06.1996р. №236/96ВР;
- Закон України «Про охоронну діяльність» від 22.03.2012 № 4616-VI;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» №611 від 09.08.1993р.;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації». – К: ДУ НДІ СТВ, 2011 р.;
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.12. 2009р. № 505 „Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з надання послуг, пов’язаних з охороною державної та іншої власності, надання послуг з охорони громадян»;

- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 29.03.2007р. №96 «Про Координаційну раду МВС України по взаємодії органів внутрішніх справ з охоронними підприємствами, їх об'єднаннями та службами безпеки суб'єктів господарювання».

3.Визначення

У цьому стандарті використано терміни та відповідні визначення, що подані у НДУ 01-2002.

У цьому стандарті використано такі терміни та відповідні визначення:

Освітньо-кваліфікаційна характеристика магістра є нормативним документом, в якому узагальнюється зміст освіти, тобто відображаються цілі освітньої та професійної підготовки за відповідною спеціалізацією, визначається місце магістра в структурі управління державою та освітні вимоги до нього.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика призначена для здобувачів фаху, вищих навчальних закладів, органів управління вищою освітою, а також відомств, де використовуються фахівці з даної спеціалізації.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика є складовою частиною стандарту вищої освіти вищого навчального закладу, в якій узагальнюються вимоги з боку основних цілеформуєчих суб'єктів до змісту освіти, тобто вимоги до системи умінь, знань і професійних якостей випускника вищого навчального закладу.

Вид діяльності - характеристика професійної діяльності з точки зору способів і форм її здійснення. Визначається станом фахівців з об'єктом діяльності.

Виробнича функція (трудова, службова тощо) - коло обов'язків, які виконує фахівець у відповідності до займаної посади і які визначаються посадовою інструкцією.

Галузь - сукупність усіх органів державного управління, які беруть участь переважно в однакових або подібних видах управлінської діяльності.

Задача діяльності - мета діяльності, що задана в певних умовах і може бути досягнута в результаті визначеної структури діяльності.

Є три види задач діяльності:

Професійні задачі — задачі діяльності, що безпосередньо спрямовані на виконання завдання (завдань), яке (які) поставлено(і) перед фахівцем як професіоналом.

Соціально-виробничі задачі - задачі діяльності, що пов'язані з діяльністю фахівця у сфері службових відносин у трудовому колективі (наприклад, інтерактивне та комунікативне спілкування, тощо).

Соціально-побутові задачі - задачі діяльності, що виникають у повсякденному житті і пов'язані з домашнім господарством, відпочинком, родинним спілкуванням, фізичним і культурним розвитком, тощо і можуть впливати на якість виконання фахівцем професійних та соціально-службових задач.

У процесі діяльності фахівець виконує задачі таких типів:

Стереотипні задачі передбачають діяльність відповідно до заданих методик, що характеризуються однозначним набором добре відомих, раніше відібраних складних операцій, і потребують використання значних масивів оперативної та раніш засвоєної інформації.

Діагностичні задачі передбачають діяльність відповідно до заданих методик, що містять процедуру часткового конструювання рішення по застосуванню відповідних операцій і потребують використання значних масивів оперативної та раніш засвоєної інформації.

Евристичні задачі передбачають діяльність за складними методиками, що містять процедуру конструювання рішень і потребують використання великих масивів оперативної та раніш засвоєної інформації.

Цикл існування об'єкта діяльності - період, протягом якого існує об'єкт діяльності фахівця.

Період існування об'єкта діяльності розподіляється на окремі етапи:
 підготовча робота до створення;
 створення;
 функціонування;
 розвиток та удосконалення; ліквідація.

Здібність — психологічні особливості індивіда, що забезпечують можливість успішного виконання певного виду продуктивної діяльності. Здібності пов'язані із загальною спрямованістю особи, з її нахилом до тієї чи іншої діяльності.

Економічна діяльність - процес поєднання дій, які приводять до отримання відповідного набору продукції чи послуг.

ECTS (European Credit Transfer System - європейська кредитно-трансферна система) - система, що базується на обліку обсягу навчальної роботи, виконаної студентом (слухачем); система допускає накопичення кредитів та їхню здатність до перенесення в європейському освітньому просторі; система покликана сприяти мобільності і міжнародному визнанню термінів навчання за кордоном.

Кваліфікація - здатність особи виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Кваліфікація вимагає певного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Клас задачі діяльності - ознака рівня складності задач діяльності, вирішуваних фахівцем.

Фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», який отримав освітній рівень «повна вища освіта», здобув спеціальні уміння та знання, призначений для виконання науково-дослідних, педагогічних та (чи) управлінських функцій, що пов'язані з циклом існування об'єкту його діяльності. Клас задач діяльності, які вирішує магістр, припускає діяльність за складними методиками, що містять процедури конструювання рішень.

Компетенція (К) - знання та уміння, що характеризують здатність студента (слухача) виконувати, розуміти, відображати та пізнавати те, що вимагається освітньо-кваліфікаційною характеристикою (ОКХ) фахівця, після завершення процесу навчання. Зміст К визначається ОКХ та супроводжується чітко визначеними критеріями оцінювання (КО).

4. Позначення і скорочення

У даному стандарті застосовуються такі скорочення назв:

а) видів типових задач діяльності:	б) класів задач діяльності:
ПФ – професійна;	С - стереотипна;
СВ - соціально-виробнича;	Д - діагностична;
СП - соціально-побутова.	Е - евристична.
в) види умінь:	г) рівні сформованості умінь:
ПП - предметно-практичне;	О - здатність виконувати дію, спираючись на матеріальні носії інформації щодо неї
ПР - предметно-розумове;	
ЗП - знаково-практичне;	Р - уміння виконувати дію, спираючись на постійний розумовий контроль без допомоги матеріальних носіїв інформації;
ЗР - знаково-розумове.	

	навички.
д) компетенції:	
КСО – соціально-особистісні;	
КЗН – загально-наукові	
КІ – інструментальні;	
КЗП – загально-професійні	
КСП – спеціалізовано-професійні	

5. Компетенції щодо вирішення проблем і задач соціальної діяльності, інструментальних і загальнонаукових задач, та умінь що забезпечують наявність цих компетенцій

5.1. Загальні вимоги до властивостей і якостей випускників Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького як соціальних особистостей подаються у вигляді переліків компетенцій щодо вирішення певних проблем і завдань соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових і професійних компетенцій та системи умінь, що забезпечують наявність цих компетенцій, що визначені у таблиці Додатку А.

5.2. Кафедри та інші підрозділи Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького повинні здійснювати підготовку магістрів зі спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» як соціальних особистостей, здатних вирішувати певні проблеми і задачі діяльності за умови оволодіння системою умінь і компетенцій, що визначені у таблиці додатку Б.

6. Виробничі функції, типові задачі діяльності та компетенції щодо вирішення типових задач професійної діяльності

6.1. Відповідно до посад, що може займати випускник магістратури зі спеціальності „Управління фінансово – економічною безпекою” Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, він здатний до виконання виробничих функцій (здійснення певних типів діяльності) та типових для даної функції завдань діяльності. Кожному завданню відповідає система умінь щодо вирішення цього типового завдання.

6.2. Кафедри та інші підрозділи Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького повинні забезпечити опанування магістрами зі спеціальності „Управління фінансово – економічною безпекою” системи умінь вирішувати певні типові завдання діяльності при здійсненні певних виробничих функцій, визначених у таблиці додатку А.

7. Попередній освітній або (та) освітньо-кваліфікаційний рівень і вимоги до професійного відбору абітурієнтів

Попередній рівень освіти або (та) професійної підготовки: вища освіта (бакалавр, спеціаліст, магістр) за усіма напрямками підготовки при наявності не менше одного року стажу роботи на посадах, пов’язаних із забезпеченням безпеки підприємств, установ, організацій.

7.1. Для ефективного забезпечення реалізації завдань освіти і професійної підготовки, які визначені в освітньо-кваліфікаційній характеристиці, вступники проходять конкурсний відбір.

7.2. Вступні іспити проводяться державною мовою.

7.3. Громадяни інших держав приймаються на навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» на підставі міжнародних договорів на

умовах, визначених цими договорами, а також договорів, укладених навчальним закладом із зарубіжними навчальними закладами, організаціями, або індивідуальних договорів, контрактів.

8. Вимоги до державної атестації осіб, які навчаються у державному університеті

8.1. Державна атестація осіб, які навчаються у Черкаському національному університеті імені Богдана Хмельницького, проводиться на основі аналізу успішності навчання, оцінювання якості розв'язання випускниками завдань діяльності, що передбачені цією ОКХ.

Атестація якості підготовки магістра з управління фінансово-економічною безпекою щодо встановлення фактичної відповідності рівня освітньої підготовки вимогам ОКХ здійснюється Державною екзаменаційною комісією Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького, голову якої затверджено Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, після виконання студентами у повному обсязі навчального плану.

8.2. Нормативна форма державної атестації встановлюється в ГСВОУ-13-12-11 Галузевий стандарт вищої освіти України «Освітньо-професійна програма підготовки магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою».

8.3. Вимоги до стандартизованих методик, що використовуються під час державної атестації, встановлюються в ГСВОУ 07-11-08 Галузевий стандарт вищої освіти України «Засоби діагностики якості вищої освіти «магістр» за спеціальністю специфічних категорій 8.000015 «Управління фінансово-економічною безпекою».

Присвоєння кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» здійснює Державна екзаменаційна комісія.

9. Вимоги до системи освіти та професійної підготовки

9.1. Система освіти та професійної підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою», освітнього рівня «повна вища освіта», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» повинна забезпечувати рівень їх освіти та професійної підготовки, що відповідає вимогам до акредитації спеціальності, встановлених спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в сфері освіти і науки.

9.2. Вищий навчальний заклад відповідає за якість підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою», освітнього рівня «повна вища освіта», кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки» згідно галузевого стандарту вищої освіти.

8. Відповідальність за якість освітньої та професійної підготовки випускників державного університету - магістрів за спеціальністю „Управління фінансовою економічною безпекою”

Відповідальність за якість освітньої та професійної підготовки випускників Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького встановлюється згідно з чинним законодавством.

Додаток А

**Соціально-особистісні, інструментальні та загальнонаукові та професійні компетенції
магістрів спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»
Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького**

Компетенція	Абревіатура компетенції
Компетенції соціально-особистісні:	КСО
розуміння та сприйняття етичних норм поведінки відносно інших людей і відносно природи (принципи біоетики)	КСО-01
розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя	КСО-02
здатність учитися	КСО-03
здатність до критики й самокритики	КСО-04
креативність, здатність до системного мислення	КСО-05
адаптивність і комунікабельність	КСО-06
наполегливість у досягненні мети	КСО-07
турбота про якість виконуваної роботи	КСО-08
толерантність	КСО-09
екологічна грамотність	КСО-10
Загальнонаукові компетенції:	КЗН
базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності	КЗН-01
базові знання фундаментальних розділів математики, в обсязі, необхідному для володіння математичним апаратом відповідної галузі знань, здатність використовувати математичні методи в обраній професії	КЗН-02
базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; навички використання програмних засобів і навички роботи в комп'ютерних мережах, уміння створювати бази даних і використовувати інтернет-ресурси	КЗН-03
базові знання фундаментальних наук, в обсязі, необхідному для освоєння загальнопрофесійних дисциплін	КЗН-04
базові знання в галузі, необхідні для освоєння загальнопрофесійних дисциплін	КЗН-05
Інструментальні компетенції	КІ
здатність до письмової й усної комунікації рідною мовою	КІ-01
знання іншої мови (мов)	КІ-02
навички роботи з комп'ютером	КІ-03
навички управління інформацією	КІ-04
дослідницькі навички	КІ-05
Професійні компетенції	
загально-професійні:	КЗП
базові уявлення про цивільний захист населення в цілому та	КЗП-01

Компетенція	Абревіатура компетенції
працівників підприємств зокрема	
базові уявлення про охорону праці працівників різноманітних суб'єктів господарської діяльності	КЗП-02
здатність організувати роботу відповідно до вимог цивільного захисту та охорони праці на підприємствах різних форм власності та видів діяльності	КЗП-03
базові уявлення про основи економічної науки, розвиток різноманітних економічних теорій та напрямів, основи економічної політики держави та суб'єктів господарювання	КЗП-04
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06
знання правових забезпечення економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання всіх форм власності	КЗП-07
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08
сучасні уявлення про майнову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-09
сучасні уявлення про особисту безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-10
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14
здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ ділового спілкування, навички роботи в команді	КЗП-15
сучасні уявлення про управління фінансовими ресурсами підприємства, в тому числі активами, капіталом, заборгованістю та методами антикризового управління в сучасних умовах	КЗП-16
базові уявлення про еволюцію розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання	КЗП-17
базові уявлення про діяльність фінансових посередників та їх види	КЗП-18
сучасні уявлення про корпоративне управління в акціонерних товариствах, правове підґрунтя та місце корпоративної складової в системі економічної безпеки акціонерних товариств	КЗП-19
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20
сучасні уявлення про сутність та складові корпоративної соціальної	КЗП-21

Компетенція	Абревіатура компетенції
відповідальності та її використання в практиці існуючих підприємств України та світу	
сучасні уявлення про сутність та види фінансової та не фінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-22
сучасні уявлення про сутність та види зв'язків підприємств та організацій з громадськістю та органами державної влади та управління	КЗП-23
сучасні уявлення про сутність та види інформаційних технологій в економіці та менеджменті, використання яких можливе для аудиту системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-24
спеціалізовано-професійні:	КСП
здатність використовувати знання, уміння й навички в галузі теорії й практики менеджменту для освоєння теоретичних основ і методів управління економічною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-01
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05
здатність в теорії і на практиці здійснити оцінку існуючої системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-06
здатність в теорії і на практиці здійснити аудит системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-07
здатність використовувати знання про специфіку функціонування фінансових посередників для визначення загроз їх економічній безпеці	КСП-08
здатність використовувати знання про корпоративне управління в акціонерних товариствах для оцінки стану існуючої системи економічної безпеки акціонерних товариств та управління нею	КСП-09
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління інформаційною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-10
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління системою економічної безпеки суб'єктів	КСП-11

Компетенція	Абревіатура компетенції
господарювання різних форм власності та видів діяльності	
здатність використовувати знання про впровадження корпоративної соціальної відповідальності для управління системою економічної безпеки великих підприємств	КСП-12
здатність використовувати на практиці знання про складання, аналіз та аудит фінансової та нефінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-13
здатність використовувати на практиці знання про організацію зв'язків підприємств та організацій з громадськістю та органами державної влади та управління з метою зміцнення їх економічної безпеки	КСП-14
здатність використовувати на практиці знання про інформаційні технології в економіці та менеджменті, використання яких можливе для аудиту системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-15

Додаток Б

**Виробничі функції, типові задачі діяльності та уміння,
якими повинні володіти магістри
спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною
безпекою»**

Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
1.Проектувальна	Підготовка проектів організаційно-методичних документів, пов'язаних з економічною безпекою	ПФ.Е.01	розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади функціонування служби економічної безпеки на підприємстві	ПП.01	КЗП-14
			розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади функціонування структурних підрозділів на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.02	КЗП-14
					КЗП-15

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади документообігу на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.03	КЗП-14
			розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади використання інформації на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.04	КЗП-14
					КЗП-15
	Підготовка проектів інформаційно-аналітичних матеріалів, пов'язаних з економічною безпекою	ПФ.Е.02	складати аналітичні матеріали, в яких узагальнюється практика застосування законодавства та хід реалізації державної політики з питань економічної безпеки, соціально-політичного та соціально-економічного розвитку регіону, виділяти головні чинники, що впливають на стан економічної безпеки суб'єктів господарювання	ПП.05	КЗП-06
					КЗП-07
					КСП-02
			розробляти інформаційно-аналітичні матеріали, пов'язані з прийняттям та виконанням управлінських рішень щодо визначення пріоритетних напрямків забезпечення економічної безпеки у фінансовій, майновій, інформаційній, корпоративній,	ПП.06	КЗП-04
					КЗП-05
					КЗП-09
					КЗП-10
					КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			екологічний, правовий та інші сфери		КЗП-16
					КЗП-19
					КЗП-21
					КЗП-22
					КЗП-24
					КСП-04
					КСП-06
					КСП-09
					КСП-13
			готувати звіти про порушення економічної безпеки на підприємстві в цілому та у фінансовій, майновій, інформаційній, корпоративній, екологічній, правовій та інших сферах зокрема	ПП.07	КЗП-20
					КЗП-22
					КЗП-24
					КСП-10
					КСП-11
					КСП-13
					КСП-15
			розробляти плани проведення окремих спеціальних заходів щодо оперативного реагування на ризики та загрози безпеки діяльності підприємства	ПП.08	КЗП-08
					КЗП-09
					КЗП-10
					КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
			розробляти плани	ПП.09	КСП-05

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
	Підготовка проектів системи економічної безпеки підприємств а	ПФ.Е.03	вдосконалення системи економічної безпеки підприємства		
			розробка концепції формування системи економічної безпеки підприємства	ПП.10	КСО-04
					КСО-05
					КСО-07
					КЗН-01
					КЗН-03
					КЗН-04
					КІ-05
					КЗП-06
					КЗП-07
					КСП-02
					КСП-05
			вибір стратегії формування системи економічної безпеки підприємства	ПП.11	КЗП-06
					КЗП-17
					КСП-02
					КСП-05
			встановлення етапів формування системи економічної безпеки підприємства	ПП.12	КЗП-06
					КЗП-17
					КСП-02
					КСП-05
			розробка заходів щодо формування окремих складових системи економічної безпеки підприємств	ПП.13	КЗП-06
					КЗП-09
					КЗП-10
					КЗП-11

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
					КЗП-12
					КЗП-13
					КЗП-16
					КЗП-19
					КСП-04
			ідентифікація загроз економічній безпеці підприємства в цілому та в розрізі окремих складових	ПП.14	КЗП-08
					КСП-03
			розробка методології оцінки системи економічної безпеки підприємств	ПП.15	КЗН-01
					КІ-04
					КЗП-17
					КСП-06
			розробка методології аудиту системи економічної безпеки підприємств	ПП.16	КЗП-20
					КСП-10
					КСП-11
			розробка методології управління системою економічної безпеки підприємства	ПП.17	КЗН-01
					КІ-05
					КЗП-17
					КСП-05
					КСП-06
2. Організаційна	Формування організаційної структури системи безпеки	СВ.Д.01	визначати правовий статус підрозділу економічної безпеки підприємства	ПП.18	КЗП-01
					КЗП-02
					КЗП-03
					КЗП-05
					КЗП-07

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
					КСП-01
					КСП-02
			визначати основні функції підрозділу економічної безпеки підприємства.	ПП.19	КЗП-05
					КЗП-06
			визначати структуру підрозділу економічної безпеки підприємства.	ПП.20	КЗП-05
					КЗП-06
			визначати склад і повноваження персоналу підрозділу економічної безпеки	ПП.21	КЗП-05
					КЗП-06
					КЗП-12
			визначати правила внутрішнього трудового розпорядку (режим роботи персоналу) підрозділу економічної безпеки підприємства.	ПП.22	КЗП-05
					КЗП-06
					КЗП-13
			визначати посадові обов'язки персоналу підрозділу економічної безпеки підприємства	ПП.23	КЗП-05
					КЗП-06
					КЗП-13
			надавати пропозиції щодо використання сучасних технологій зниження загроз та ризиків діяльності підприємства	ПП.24	КСП-03
					КСП-04
	Організація роботи з документами і які стосуються системи безпеки та знаходяться в	СВ.Д.02	організовувати розробку документів, що визначають стандарти безпеки діяльності підприємства	ПП.25	КЗП-05
					КЗП-14
			організовувати розроблення документів, що визначають види та напрями діяльності щодо	ПП.26	КЗП-08
					КЗП-14

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
	документообігу підприємств а або його структурних підрозділів		запобігання загрозам та ризикам підприємству		
			організовувати розроблення документів що забезпечують безпеку та ефективність реалізації поточних та перспективних планів роботи за визначеними видами та напрямками діяльності підприємства	ПП.28	КЗП-14
			організовувати розроблення документів, що визначають повноваження структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення економічної безпеки на основі їх організаційної структури та кадрового складу	ПП.29	КЗП-05
					КЗП-14
	Організація дій щодо забезпечення безпеки діяльності підприємств а інформаційно-комунікаційними	ПФ.Е.04	організовувати розроблення планів роботи персоналу на підставі переліку робіт щодо забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.30	КЗП-13
					КЗП-14
					КСП-03
			організовувати на підприємстві дії з визначення потреб всіх категорій посадових осіб підприємства в інформації	ПП.31	КЗП-08
					КЗП-11
					КЗП-12
			організовувати на	ПП.32	КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
					КЗП-08

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
	зв'язками		підприємстві дії з визначення опису поширюваної інформації		КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
			організовувати на підприємстві дії з визначення системи збору, відновлення, поширення та зберігання інформації	ПП.33	КЗП-08
					КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
			організовувати на підприємстві дії з визначення методів доступу до інформації	ПП.34	КЗП-08
					КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
			організовувати на підприємстві дії з визначення необхідних технологій передачі інформації	ПП.35	КЗП-08
					КЗП-11
					КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
					КСП-04
			організовувати на підприємстві дії щодо	ПП.36	КЗП-08
					КЗП-11

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			внутрішніх та зовнішніх взаємовідносин підприємства щодо отримання інформації		КЗП-12
					КЗП-13
					КЗП-23
					КСП-03
					КСП-04
	Формування системи кадрової безпеки підприємств а	ПФ.Е.05	надавати експертну оцінку штатному розпису підприємства і посадовим окладам та розробляти пропозиції щодо їх оптимізації з позиції забезпечення економічної безпеки	ПП.37	КЗП-05
					КЗП-06
					КЗП-12
					КЗП-13
			надавати рекомендації керівникам структурних підрозділів підприємства (в тому числі організаційно-контрольних, кадрових, юридичних, планово-фінансових, бухгалтерського обліку і звітності) щодо питань забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.38	КСП-03
					КСП-04
			надавати пропозиції щодо проведення заходів з дотримання на підприємстві законності і правил внутрішнього розпорядку як складових системи безпеки	ПП.39	КСП-02
			надавати пропозиції щодо цивільного захисту та охорони праці на підприємстві	ПП.40	КЗП-01
					КЗП-02
					КЗП-03

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			надавати пропозиції щодо морального та матеріального заохочення і дисциплінарну відповідальність персоналу підприємства	ПП.41	КСП-01
					КСП-03
			контролювати організацію та проведення на підприємстві заходів щодо підвищення кваліфікації працівників, які безпосередньо забезпечують безпеку підприємства	ПП.42	КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
			розробляти заходи щодо забезпечення лояльності та надійності персоналу в межах підписаного колективного договору	ПП.43	КЗП-12
					КЗП-13
					КСП-03
			здійснювати заходи з дотримання на підприємстві комерційної і державної таємниці	ПП.44	КСП-03
					КСП-04
	Організація дій щодо забезпечення надійності персоналу підприємств а	ПФ.Е.06	визначати систему відбору, підбору і перевірки кандидатів на заміщення вакантних посад на підприємстві	ПП.45	КСП-03
					КСП-04
			визначати план поточної перевірки персоналу	ПП.46	КСП-03
					КСП-04
			визначати план забезпечення надійності персоналу	ПП.47	КСП-03
					КСП-04
3. Управлінська	Координація діяльності щодо управління системою	ПФ.Е.07	координувати розробку системи економічної безпеки підприємства в цілому та безпеку окремих її функціональних	ПП.48	КСП-04
					КСП-05

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
	економічної безпеки підприємств а		складових		
			забезпечувати проведення семінарів і курсів з підвищення кваліфікації відповідних категорій працівників щодо забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.49	КСП-02
	Аудит системи економічної безпеки підприємств	ПФ.Е.08	визначати етапи проведення аудиту системи економічної безпеки підприємств,	ПП.50	КЗП-20
			формувати команду аудиторів з числа фахівців з відповідного напрямку	ПП.51	КЗП-20 КСП-07
			проводити аудиторську перевірку системи інформаційної безпеки підприємств у відповідності з міжнародними стандартами	ПП.52	КІ-04 КЗП-11 КЗП-20 КСП-07
			проводити аудиторську перевірку системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	ПП.53	КЗП-20 КСП-07
			забезпечувати оформлення результатів та види аудиторських висновків	ПП.54	КСП-07
	Удосконалення системи економічної безпеки підприємств	ПФ.Е.09	надавати рекомендації з питань забезпечення економічної безпеки при прийнятті управлінських рішень	ПП.55	КСП-02
			розглядати пропозиції та	ПП.56	КСП-14

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			громадські ініціативи щодо вдосконалення системи економічної безпеки підприємства		
			затверджувати заходи з управління системою безпеки на підприємств	ПП.57	КСП-02
			організовувати взаємодію керівників підприємства, підрозділу економічної безпеки підприємства з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, силовими структурами (СБУ, МВД, податковими та іншими органами), державними і недержавними підприємствами, установами та організаціями, громадськими об'єднаннями та громадянами при проведенні заходів щодо забезпечення безпеки діяльності підприємства	ПП.58	КЗП-15
					КЗП-23
					КСП-14
			організовувати захист підприємства від протиправних поглинань та захоплень	ПП.59	КСП-05
			проводити наукові дослідження у сфері економічної безпеки підприємств	ПП.60	КІ-05
КЗП-17					
КСП-01					
4. Виконавча	Виконувати розпорядження щодо забезпечення	ПФ.Е.10	організовувати заходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства	ПП.61	КСП-04

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
	я економічної безпеки на підприємстві		організовувати заходи щодо забезпечення фінансової безпеки підприємства	ПП.62	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення майнової безпеки підприємства	ПП.63	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення інформаційної безпеки підприємства	ПП.64	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення правової безпеки підприємства	ПП.65	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення екологічної безпеки підприємства	ПП.66	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення особистої безпеки працівників підприємства	ПП.67	КСП-04
			організовувати заходи щодо забезпечення корпоративної безпеки підприємства	ПП.68	КСП-04
	Виконувати розпорядження щодо доступу до інформації на підприємстві	ПФ.Е.11	організовувати заходи щодо доступу до фінансової інформації на підприємстві	ПП.69	КСП-04
			організовувати заходи щодо доступу до інформації про стан кадрової політики на підприємстві	ПП.70	КСП-04

Зміст виробничої функція	Назва типової задачі діяльності	Шифр типової задачі діяльності	Зміст уміння	Шифр уміння	Шифр компетенції
1	2	3	4	5	6
			організовувати заходи щодо доступу до інформації про майновий стан на підприємстві	ПП.71	КСП-04
			організовувати заходи щодо доступу до інформації про екологічний стан на підприємстві	ПП.72	КСП-04
			організовувати заходи щодо доступу до інформації про стан корпоративного управління на підприємстві	ПП.73	КСП-04
			організовувати заходи щодо доступу громадськості до публічної інформації про підприємство	ПП.74	КСП-04

Додаток В

Компетенція магістрів спеціальності 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою»

**Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, що вимагаються,
та система умінь, яка їх відображає**

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
знання та застосування на практиці	КЗП-14	розробляти внутрішні	ПП.01

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки		документи, що регламентують організаційні засади функціонування служби економічної безпеки на підприємстві	
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14	розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади функціонування структурних підрозділів на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.02
здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ ділового спілкування, навички роботи в команді	КЗП-15		
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14	розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади документообігу на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.03
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14	розробляти внутрішні документи, що регламентують організаційні засади використання інформації на підприємстві в контексті економічної безпеки	ПП.04
здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ ділового спілкування, навички роботи в команді	КЗП-15		
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06	складати аналітичні матеріали, в яких узагальнюється практика застосування законодавства та хід реалізації державної політики з питань	ПП.05
знання правових забезпечення економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання всіх форм власності	КЗП-07		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02	економічної безпеки, соціально-політичного та соціально-економічного розвитку регіону, виділяти головні чинники, що впливають на стан економічної безпеки суб'єктів господарювання	
базові уявлення про основи економічної науки, розвиток різноманітних економічних теорій та напрямів, основи економічної політики держави та суб'єктів господарювання	КЗП-04	розробляти інформаційно-аналітичні матеріали, пов'язані з прийняттям та виконанням управлінських рішень щодо визначення пріоритетних напрямків забезпечення економічної безпеки у фінансовій, майновій, інформаційній, корпоративній, екологічній, правовій та інших сферах	ПП.06
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05		
сучасні уявлення про майнову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-09		
сучасні уявлення про особисту безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-10		
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
сучасні уявлення про управління фінансовими ресурсами підприємства, в тому числі активами, капіталом, заборгованістю та методами антикризового управління в сучасних умовах	КЗП-16		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
сучасні уявлення про корпоративне управління в акціонерних товариствах, правове підґрунтя та місце корпоративної складової в системі економічної безпеки акціонерних товариств	КЗП-19		
сучасні уявлення про сутність та складові корпоративної соціальної відповідальності та її використання в практиці існуючих підприємств України та світу	КЗП-21		
сучасні уявлення про сутність та види фінансової та не фінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-22		
сучасні уявлення про сутність та види інформаційних технологій в економіці та менеджменті, використання яких можливе для аудиту системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-24		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
здатність в теорії і на практиці здійснити оцінку існуючої системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-06		
здатність використовувати знання про корпоративне управління в акціонерних товариствах для оцінки стану існуючої системи	КСП-09		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
економічної безпеки акціонерних товариств та управління нею			
здатність використовувати на практиці знання про складання, аналіз та аудит фінансової та нефінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-13		
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20	готувати звіти про порушення економічної безпеки на підприємстві в цілому та у фінансовій, майновій, інформаційній, корпоративній, екологічній, правовій та інших сферах зокрема	ПП.07
сучасні уявлення про сутність та види фінансової та не фінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-22		
сучасні уявлення про сутність та види інформаційних технологій в економіці та менеджменті, використання яких можливе для аудиту системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КЗП-24		
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління інформаційною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-10		
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-11		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
здатність використовувати на практиці знання про складання, аналіз та аудит фінансової та нефінансової звітності суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-13		
здатність використовувати на практиці знання про інформаційні технології в економіці та менеджменті, використання яких можливе для аудиту системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-15		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	розробляти плани проведення окремих спеціальних заходів щодо оперативного реагування на ризики та загрози безпеки діяльності підприємства	ПП.08
сучасні уявлення про майнову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-09		
сучасні уявлення про особисту безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-10		
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на	КСП-04		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання			
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05	розробляти плани вдосконалення системи економічної безпеки підприємства	ПП.09
здатність до критики й самокритики	КСО-04	розробка концепції формування системи економічної безпеки підприємства	ПП.10
креативність, здатність до системного мислення	КСО-05		
наполегливість у досягненні мети	КСО-07		
базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності	КЗН-01		
базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій; навички використання програмних засобів і навички роботи в комп'ютерних мережах, уміння створювати бази даних і використовувати інтернет-ресурси	КЗН-03		
базові знання фундаментальних наук, в обсязі, необхідному для освоєння загальнопрофесійних дисциплін	КЗН-04		
дослідницькі навички	КІ-05		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
знання правових забезпечення економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання всіх форм власності	КЗП-07		
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02		
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05		
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06	вибір стратегії формування системи економічної безпеки підприємства	ПП.11
базові уявлення про еволюцію розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання	КЗП-17		
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02		
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05		
базові уявлення про розвиток науки	КЗП-06	встановлення етапів	ПП.12

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання		формування системи економічної безпеки підприємства	
базові уявлення про еволюцію розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання	КЗП-17		
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02		
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05		
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06	розробка заходів щодо формування окремих складових системи економічної безпеки підприємств	ПП.13
сучасні уявлення про майнову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-09		
сучасні уявлення про особисту безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-10		
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
сучасні уявлення про управління фінансовими ресурсами підприємства, в тому числі	КЗП-16		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
активами, капіталом, заборгованістю та методами антикризового управління в сучасних умовах			
сучасні уявлення про корпоративне управління в акціонерних товариствах, правове підґрунтя та місце корпоративної складової в системі економічної безпеки акціонерних товариств	КЗП-19		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	ідентифікація загроз економічній безпеці підприємства в цілому та в розрізі окремих складових	ПП.14
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності	КЗН-01	розробка методології оцінки системи економічної безпеки підприємств	ПП.15
навички управління інформацією	КІ-04		
базові уявлення про еволюцію	КЗП-17		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання			
здатність в теорії і на практиці здійснити оцінку існуючої системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-06		
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20		
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління інформаційною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-10	розробка методології аудиту системи економічної безпеки підприємств	ПП.16
здатність використовувати знання про процедуру аудиторської перевірки для управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-11		
базові уявлення про основи філософії, психології, педагогіки, що сприяють розвитку загальної культури й соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки й права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати в професійній і соціальній діяльності	КЗН-01	розробка методології управління системою економічної безпеки підприємства	ПП.17

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
дослідницькі навички	KI-05		
базові уявлення про еволюцію розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання	KЗП-17		
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	KСП-05		
здатність в теорії і на практиці здійснити оцінку існуючої системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	KСП-06		
базові уявлення про цивільний захист населення в цілому та працівників підприємств зокрема	KЗП-01	визначати правовий статус підрозділу економічної безпеки підприємства	ПП.18
базові явлення про охорону праці працівників різноманітних суб'єктів господарської діяльності	KЗП-02		
здатність організувати роботу відповідно до вимог цивільного захисту та охорони праці на підприємствах різних форм власності та видів діяльності	KЗП-03		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	KЗП-05		
знання правових забезпечення економічної безпеки держави та суб'єктів господарювання всіх форм власності	KЗП-07		
здатність використовувати знання,	KСП-01		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
уміння й навички в галузі теорії й практики менеджменту для освоєння теоретичних основ і методів управління економічною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності			
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	визначати основні функції підрозділу економічної безпеки підприємства.	ПП.19
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	визначати структуру підрозділу економічної безпеки підприємства.	ПП.20
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	визначати склад і повноваження персоналу підрозділу економічної безпеки	ПП.21
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	визначати правила внутрішнього трудового розпорядку (режим	ПП.22

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06	роботи персоналу) підрозділу економічної безпеки підприємства.	
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	визначати посадові обов'язки персоналу підрозділу економічної безпеки підприємства	ПП.23
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03	надавати пропозиції щодо використання сучасних технологій зниження загроз та ризиків діяльності підприємства	ПП.24
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	організовувати розробку документів, що визначають стандарти безпеки діяльності підприємства	ПП.25
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	організовувати розроблення документів, що визначають види та	ПП.26

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14	напрями діяльності щодо запобігання загрозам та ризикам підприємству	
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14	організовувати розроблення документів що забезпечують безпеку та ефективність реалізації поточних та перспективних планів роботи за визначеними видами та напрямками діяльності підприємства	ПП.28
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	організовувати розроблення документів, що визначають повноваження структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення економічної безпеки на основі їх організаційної структури та кадрового складу	ПП.29
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13	організовувати розроблення планів роботи персоналу на підставі переліку робіт щодо забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.30
знання та застосування на практиці принципів діловодства на підприємствах в контексті їх економічної безпеки	КЗП-14		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
знання та застосування на практиці	КЗП-08	організовувати на	ПП.31

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання		підприємстві дії з визначення потреб всіх категорій посадових осіб підприємства в інформації	
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати на підприємстві дії з визначення опису поширюваної інформації	ПП.32
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08		
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій,	КСП-03		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками			
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	організовувати на підприємстві дії з визначення системи збору, відновлення, поширення та зберігання інформації	ПП.33
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	організовувати на підприємстві дії з визначення методів доступу до інформації	ПП.34
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	організовувати на підприємстві дії з визначення необхідних технологій передачі інформації	ПП.35
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою,	КСП-04		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання			
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КЗП-08	організовувати на підприємстві дії щодо внутрішніх та зовнішніх взаємовідносин підприємства щодо отримання інформації	ПП.36
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12		
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КЗП-23		
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-03		
знання та застосування на практиці методів управління ризиками та загрозами діяльності суб'єктів господарювання	КСП-04		
базові уявлення про основні теорії менеджменту, основні принципи та функції менеджменту	КЗП-05	надавати експертну оцінку штатному розпису підприємства і посадовим окладам та розробляти пропозиції щодо їх оптимізації з позиції забезпечення економічної безпеки	ПП.37
базові уявлення про розвиток науки про економічну безпеку держави та суб'єктів господарювання	КЗП-06		
базові уявлення про управління	КЗП-12		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
персоналом на підприємствах різних форм власності			
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03	надавати рекомендації керівникам структурних підрозділів підприємства (в тому числі організаційно-контрольних, кадрових, юридичних, планово-фінансових, бухгалтерського обліку і звітності) щодо питань забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.38
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02	надавати пропозиції щодо проведення заходів з дотримання на підприємстві законності і правил внутрішнього розпорядку як складових системи безпеки	ПП.39
базові уявлення про цивільний захист населення в цілому та працівників підприємств зокрема	КЗП-01	надавати пропозиції щодо цивільного захисту та охорони праці на підприємстві	ПП.40
базові явлення про охорону праці працівників різноманітних суб'єктів господарської діяльності	КЗП-02		
здатність організувати роботу відповідно до вимог цивільного захисту та охорони праці на підприємствах різних форм власності та видів діяльності	КЗП-03		
здатність використовувати знання, уміння й навички в галузі теорії й	КСП-01	надавати пропозиції щодо морального та	ПП.41

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
практики менеджменту для освоєння теоретичних основ і методів управління економічною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-03	матеріального заохочення і дисциплінарну відповідальність персоналу підприємства	
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками			
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12	контролювати організацію та проведення на підприємстві заходів щодо підвищення кваліфікації працівників, які безпосередньо забезпечують безпеку підприємства	ПП.42
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
базові уявлення про управління персоналом на підприємствах різних форм власності	КЗП-12	розробляти заходи щодо забезпечення лояльності та надійності персоналу в межах підписаного колективного договору	ПП.43
сучасні уявлення про кадрову безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-13		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій,	КСП-03	здійснювати заходи з дотримання на підприємстві	ПП.44

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками		комерційної і державної таємниці	
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03	визначати систему відбору, підбору і перевірки кандидатів на заміщення вакантних посад на підприємстві	ПП.45
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03	визначати план поточної перевірки персоналу	ПП.46
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04		
здатність використовувати на практиці методи ідентифікації загроз майновій, особистій, інформаційній та кадровій безпеці суб'єктів господарювання, навички роботи із сучасними методиками	КСП-03	визначати план забезпечення надійності персоналу	ПП.47
здатність використовувати на практиці методи управління	КСП-04		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання			
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	координувати розробку системи економічної безпеки підприємства в цілому та безпеку окремих її функціональних складових	ПП.48
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05		
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02	забезпечувати проведення семінарів і курсів з підвищення кваліфікації відповідних категорій працівників щодо забезпечення економічної безпеки підприємства	ПП.49
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20	визначати етапи проведення аудиту системи економічної безпеки підприємств,	ПП.50
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20	формувати команду аудиторів з числа фахівців з відповідного напрямку	ПП.51
здатність в теорії і на практиці здійснити аудит системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-07		
навички управління інформацією	КІ-04	проводити аудиторську	ПП.52

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
сучасні уявлення про інформаційну безпеку суб'єктів господарювання	КЗП-11	перевірку системи інформаційної безпеки підприємств у відповідності з міжнародними стандартами	
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20		
здатність в теорії і на практиці здійснити аудит системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-07		
сучасні уявлення про сутність та види аудиту, основні етапи, формування команди аудиторів, оформлення результатів та види аудиторських висновків	КЗП-20	проводити аудиторську перевірку системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	ПП.53
здатність в теорії і на практиці здійснити аудит системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-07		
здатність в теорії і на практиці здійснити аудит системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-07	забезпечувати оформлення результатів та види аудиторських висновків	ПП.54
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02	надавати рекомендації з питань забезпечення економічної безпеки при прийнятті управлінських рішень	ПП.55
здатність використовувати на практиці знання про організацію зв'язків підприємств та організацій з громадськістю та органами державної влади та управління з метою зміцнення їх економічної	КСП-14	розглядати пропозиції та громадські ініціативи щодо вдосконалення системи економічної безпеки підприємства	ПП.56

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
безпеки			
здатність використовувати профільовані знання в галузі економічної безпеки для досліджень діяльності суб'єктів господарювання	КСП-02	затверджувати заходи з управління системою безпеки на підприємств	ПП.57
здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ ділового спілкування, навички роботи в команді	КЗП-15	організовувати взаємодію керівників підприємства, підрозділу економічної безпеки підприємства з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, силовими структурами (СБУ, МВД, податковими та іншими органами), державними і недержавними підприємствами, установами та організаціями, громадськими об'єднаннями та громадянами при проведенні заходів щодо забезпечення безпеки діяльності підприємства	ПП.58
сучасні уявлення про сутність та види зв'язків підприємств та організацій з громадськістю та органами державної влади та управління	КЗП-23		
здатність використовувати на практиці знання про організацію зв'язків підприємств та організацій з громадськістю та органами державної влади та управління з метою зміцнення їх економічної безпеки	КСП-14		
здатність в теорії і на практиці здійснити проектування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності	КСП-05	організовувати захист підприємства від протиправних поглинань та захоплень	ПП.59
дослідницькі навички	КІ-05	проводити наукові дослідження у сфері економічної безпеки підприємств	ПП.60
базові уявлення про еволюцію розвитку теорій системного підходу в економічній безпеці, їх	КЗП-17		

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
застосування до дослідження системи економічної безпеки сучасних суб'єктів господарювання	КСП-01		
здатність використовувати знання, уміння й навички в галузі теорії й практики менеджменту для освоєння теоретичних основ і методів управління економічною безпекою суб'єктів господарювання різних форм власності та видів діяльності			
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства	ПП.61
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення фінансової безпеки підприємства	ПП.62
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення майнової безпеки підприємства	ПП.63
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення інформаційної безпеки підприємства	ПП.64
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення правової безпеки підприємства	ПП.65
здатність використовувати на практиці методи управління	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення	ПП.66

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання		екологічної безпеки підприємства	
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення особистої безпеки працівників підприємства	ПП.67
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо забезпечення корпоративної безпеки підприємства	ПП.68
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу до фінансової інформації на підприємстві	ПП.69
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу до інформації про стан кадрової політики на підприємстві	ПП.70
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу до інформації про майновий стан на підприємстві	ПП.71
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу до інформації про екологічний стан на підприємстві	ПП.72
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу до інформації про стан корпоративного управління на	ПП.73

Компетенція, щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних, загальнонаукових та професійних задач	Шифр компетенції	Зміст уміння	Шифр уміння
1	2	3	4
		підприємстві	
здатність використовувати на практиці методи управління майновою, особистою, інформаційною та кадровою безпекою суб'єктів господарювання	КСП-04	організовувати заходи щодо доступу громадськості до публічної інформації про підприємство	

Додаток Б

ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ
«УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ»
освітнього ступеня «магістр»
8.18010014 "Управління фінансово-економічною безпекою"
Спеціальність

Тип диплому та обсяг програми	Освітньо-професійна, 90 кредитів ЄКТС/ 1,5 роки
Вищий навчальний заклад	Київський національний університет технологій та дизайну, Україна
Ліцензія	Серія АЕ №527263 від 09.09.2014
Акредитація	
Рівень програми	Другий рівень вищої освіти, одиничний
Галузь знань	Специфічні категорії
Кваліфікація	Професіонал з фінансово-економічної безпеки

А	Ціль програми	
	Надати освіту в області управління фінансово-економічною безпекою з широким доступом до працевлаштування, підготувати студентів, що володіють спеціальними компетенціями у сфері управління фінансово-економічною безпекою різних суб'єктів господарювання, набуття характеристик лідера-професіонала у цій сфері.	
В	Характеристика програми	
1	<i>Предметна область, напрям</i>	Дисципліни гуманітарної підготовки (5%), дисципліни професійної та практичної підготовки (70%), дисципліни вільного вибору студента (25%). Основний предмет - Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки (6,7%), дотичні – Теорія безпеки соціальних систем (6,7%), Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки (6,7%), Організація діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки (6,7%), Міжнародні стандарти та нормативне забезпечення фінансово-економічної безпеки (6,7%), Технології діяльності аналітиків з питань фінансово-економічної безпеки (6,7%), Конфлікти та надійність персоналу в системі економічної безпеки (6,7%), Ділова іноземна мова (6,7%), Методологія сучасних наукових досліджень з основами інтелектуальної власності (6,7%); факультативи - Друга іноземна (польська) мова (5%), Комп'ютерне прикладне програмне забезпечення (5%).
2	<i>Фокус програми: загальна/спеціальна</i>	Загальна освіта в області управління фінансово-економічною безпекою. Акцент робиться на здобутті знань з управління фінансово-економічною безпекою (поглиблений курс), який передбачає визначену зайнятість та можливість подальшої освіти та кар'єрного зростання: здобуття наукового ступеня доктора філософії (PhD) та наукові програми.
3	<i>Орієнтація програми</i>	Програма професійна прикладна; орієнтується на сучасні наукові дослідження в сфері управління фінансово-економічною безпекою; враховує специфіку роботи

		організацій, установ та підприємств у сучасних умовах господарювання, орієнтує на актуальні спеціалізації, в рамках яких студент визначає професійну та наукову кар'єру; базується на загальновідомих наукових результатах, із врахуванням необхідності оцінювати ризики, загрози та виклики, що зумовлені впливом факторів зовнішнього середовища на фінансово-економічну систему України та її складові, розуміти сутність і тенденції розвитку фінансово-економічної системи, її елементів, розробляти і вирішувати питання попередження і нейтралізації загроз та ризиків фінансово-економічній безпеці різних об'єктів; орієнтує на актуальні спеціалізації, в рамках яких можлива подальша професійна та наукова кар'єра.
4	Особливості програми	Програма розвиває перспективи отримання поглиблених знань з управління фінансово-економічною безпекою. Виконується в активному дослідницькому середовищі, є мобільною за програмою «Подвійний диплом».
С	Працевлаштування та продовження освіти	
1	Працевлаштування	Працевлаштування на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми. Професіонали з управління фінансово-економічною безпекою підготовлені до виконання професійних функцій за видами економічної діяльності: діяльність головних управлінь (хед-офісів); консультування з питань керування, зокрема, консультування з питань комерційної діяльності й керування, інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у. у сфері консультування з питань безпеки; діяльність охоронних служб та проведення розслідувань, зокрема, діяльність приватних охоронних служб, обслуговування систем безпеки, проведення розслідувань. Фахівець здатний займати посади: професіонал з фінансово-економічної безпеки; професіонал з корпоративного управління; відповідальний працівник банку (філії банку, інші фінансової установи); помічник - консультант народного депутата України; економічний радник; консультант з економічних питань; оглядач з економічних питань.
2	Продовження освіти	Можливість навчання за програмою третього циклу.
Б	Стиль та методика навчання	
1	Підходи до викладання та навчання	Студентоцентроване, проблемно-орієнтоване навчання, ініціативне самонавчання. Лекційні заняття мають інтерактивний науково-пізнавальний характер. Практичні проводяться в малих групах, поширеними є кейс-метод, ситуаційні завдання, ділові ігри, підготовкою презентацій з використання сучасних професійних програмних засобів. Навчально-методичне забезпечення і консультування самостійної роботи здійснюється через університетське Модульне середовище освітнього процесу. Акцент робиться на

		особистістому саморозвитку, груповій роботі, умінні презентувати результати роботи, що сприяє формуванню розуміння потреби й готовності до продовження самоосвіти протягом життя.
2	Система оцінювання	Поточне опитування, модульний тестовий контроль, презентація проектно-дослідних робіт, есе, курсові роботи, звіти з практики, Підсумковий контроль - екзамен/залік або за без сесійною формою (за сумою накопичених протягом вивчення дисципліни балів) Підсумкова атестація - захист магістерської дипломної роботи.
Е	Програмні компетентності	
1	Загальні (універсальні)	Аналіз та синтез: здатність до аналізу та синтезу із використанням логічних аргументів та доказаних фактів. Гнучкість мислення: набуття гнучкості мислення, відкритого для застосування набутих економічних знань для вирішення стратегічних та поточних завдань економічного розвитку підприємства, а також для застосування набутих економічних знань у повсякденному житті. Робота в команді: здатність виконувати роботу в команді, включаючи здатність взаємодії із колегами та виконання обов'язкової роботи в установлені терміни. Комунікативна здатність: здатність ефективно спілкуватися, надавати складну комплексну інформацію у стислій формі усно та/або письмово із використанням сучасних інформаційно- комунікаційних технологій та відповідною діловою мовою у тому числі іноземною. Навички популяризації: здатність спілкуватися із неспеціалістами, включаючи формування навичок до викладання. Соціальні та етичні зобов'язання: формування навиків соціальної відповідальності професійної діяльності та етичних зобов'язань з точки зору професійної етики.
2	Спеціальні (фахові)	Глибокі знання та розуміння: здатність до тактичного (з елементами стратегії) управління підрозділами фінансово- економічної безпеки або їх функціональними складовими (інформаційно-аналітичними, охорони, внутрішньої та зовнішньої безпеки, забезпечення), а також самостійними організаціями, що надають послуги у галузі безпеки; Навички оцінки: здатність до формування системи критеріїв оцінювання рівня фінансової та економічної безпеки, встановлення їх критичних значень, вихід за межі яких створює загрозу для безпеки підприємства; здатність до аналізу та прогнозування динаміки розвитку потенційних та реальних загроз життєво важливим інтересам різних об'єктів (держави, підприємств, організацій та установ, інших елементів соціально-економічних систем); Математичні навички: здатність зрозуміти та уміло застосувати економіко-математичні методи, які використовуються в сфері обґрунтування фінансових рішень. Експериментальні навички: здатність до формування колективу та забезпечення його ефективного функціонування, з використанням неформальних методів управління; здатність до розробки плану та програми забезпечення безпеки в різних видах діяльності та здійснення оперативного прикриття у даних системах;

	спроможність до координації діяльності функціональних підрозділів підприємства, установи, організації щодо протидіїм реальним та потенційним загрозам і ризикам у фінансово - економічній сфері; спроможність до організації внутрішньої та зовнішньої взаємодії щодо організації комплексної протидії загрозам та ризикам фінансово-економічній безпеці різних об'єктів (державі, підприємствам, організаціям та установам, іншим елементам соціально-економічних систем). Розв'язання проблем: здатність до розробки стратегії безпеки підприємства та його підрозділів, створення програми розвитку підприємства; здатність до визначення перспективних цілей і завдань управління фінансово-економічною безпекою; здатність до оперативної розробки та організації заходів щодо попередження й нейтралізації загроз та ризиків фінансово-економічній безпеці; здатність до узгодження стратегії фінансово-економічної безпеки та виробничої стратегії; спроможність до організації впровадження інновацій та науково-технічних розробок для забезпечення фінансово-економічної безпеки; Інформаційні навички: здатність здійснювати роботу з інформацією фінансово-правового характеру для прийняття необхідних рішень; уміння використовувати інформаційні технології у фінансах для виконання практичних завдань у галузі професійної діяльності. Культура економіки: здатність пояснити широкий діапазон фінансово-економічних процесів та загроз, які відбуваються на підприємстві та в країні. Подальше навчання: здатність до викладання безпекознавчих дисциплін у навчальних закладах; спроможність обґрунтовувати тематику і плани (проекти) наукових досліджень; здатність до проведення наукових досліджень.
Б	Програмні результати навчання
	Здатність продемонструвати навички роботи та розуміння положень основних нормативно-правових актів з питань створення системи фінансово-економічної безпеки на підприємстві (організації, установі); Здатність продемонструвати знання кількісних і якісних методів для проведення діагностики фінансового стану; Здатність продемонструвати навички роботи та уміння формувати і систематизувати аналітичні матеріали для оцінки ефективності функціонування підприємства (організації, установи) в умовах невизначеності та ризику; Здатність продемонструвати базові знання та практичні навички роботи з сучасними інформаційними технологіями та програмними продуктами, що використовуються в управлінні підприємствами (організаціями, установами); Здатність продемонструвати знання основ організації та ведення документообігу на підприємствах (в організації, установах), знання типових форм первинних документів, що оформлюються для фіксування господарських операцій на підприємствах (в організаціях, установах); Здатність продемонструвати базові знання правових основ та практичних аспектів в організації особистої безпеки працівників, керівників, підприємств; Здатність продемонструвати знання та уміння на базовому рівні про різні форми забезпечення безпеки; Здатність продемонструвати знання та уміння правил захисту інтелектуальних прав; Здатність продемонструвати знання та уміння застосовувати методики оцінки рівня інформаційної безпеки; Здатність продемонструвати знання методик та уміння володіння правилами кадрової

	безпеки на підприємстві (організації, установи); Здатність продемонструвати знання методик та уміння володіння правилами аналізу фінансової звітності за показниками платоспроможності підприємства (організації, установи); Здатність продемонструвати знання методик та прийомів оцінки економічних ризиків підприємства (організації, установи); Здатність продемонструвати знання методики та уміння організації контролю на підприємствах (в організаціях, установах), здатність до формування професійного судження про побудову та трансформацію системи фінансово-економічної безпеки для сучасних та потенційних потреб управління підприємством; Здатність продемонструвати розуміння принципів формування системи фінансово-економічної безпеки підприємства щодо об'єктів, відносно яких існують альтернативні положення в нормативних документах.
--	---

Компетентнісно-орієнтовані завдання

Визначити та проаналізувати які способи для захисту наведених нижче видів комерційної таємниці найдоцільніше використовувати. І як відсутність збереження цих даних комерційної таємниці може вплинути на стан та діяльність підприємства?

Види комерційної таємниці:

I. Відомості про структуру виробництва, виробничі потужності, типи і розміщення устаткування, запаси сировини, матеріалів, комплектуючих, готової продукції

II. Відомості про застосовувані оригінальні методи управління виробництвом; про підготовку, прийняття і виконання окремих рішень керівництва підприємства з комерційних, організаційних, виробничих, науково-технічних і інших питань.

III. Відомості про плани або розширення (згорання) виробництва різних видів продукції і їхніх техніко-економічних обґрунтувань; відомості про плани закупівель, продажу та інвестицій.

IV. Відомості про факти проведення, цілі, предмети і результати нарад і засідань органів управління підприємством.

V. Відомості про баланси підприємства; відомості, що містяться в бухгалтерських книгах управління; відомості про кругообіг коштів; відомості про фінансові операції, відомості про стан банківських рахунків, виробничі операції, відомості про рівень доходів підприємства, відомості про стан заборгованості перед кредиторами.

VI. Відомості про застосований підприємством оригінальний метод вивчення ринку, відомості про результати вивчення ринку, відомості про ринкову стратегію підприємства, відомості про застосований підприємством оригінальний метод здійснення продажів, відомості про ефективність комерційної діяльності підприємства.

VII. Систематизовані відомості про вітчизняних та іноземних замовників, підрядників, постачальників, споживачів, покупців, спонсорів, посередників, а також про інші ділові відносини підприємства, про його конкурентів, що не містяться у відкритих джерелах.

VIII. Відомості про підготовку і результати проведення переговорів з діловими партнерами.

IX. Відомості, умови конфіденційності яких зазначено в договорах, контрактах, угодах тощо.

X. Відомості про методи розрахунку, структури і рівня ціни на продукцію і розміри знижок.

XI. Відомості про підготовку до торгів, аукціонів і їх результати.

XII. Відомості про цілі, завдання, програми перспективних наукових досліджень; ключові ідеї науково-дослідних робіт; точні значення, конструктивні характеристики створюваних виробів і оптимальних параметрів розроблюваних технологічних процесів (розміри, вага, конфігурація, температура, тиск тощо); аналітичні і графічні залежності, що відображають знайдені закономірності; дані про умови експериментів і устаткування, на якому вони здійснюються; відомості про матеріали, з яких виготовлені окремі деталі методи захисту від підробки товарних знаків.

XIII. Відомості про особливості використання і розроблення технологій, специфіка їх застосування.

XIV. Відомості про порядок і стан організації захисту комерційної таємниці; відомості про порядок і стан охорони, пропускний режим, системи сигналізації; відомості, що складають комерційну таємницю підприємств-партнерів і передані на довірчій основі.

XV. Приватний підприємець Іваненко І.І. займається проведенням ремонтних робіт «під ключ». В нього на постійній основі, на основі договору працює 5 працівників, місячна зарплата кожного з яких становить 850 грн., з них на руки 500 грн. і 350 грн. сплата нарахувань. Також в нього працює 8 працівників без оформлення трудової угоди, зарплату в розмірі 500 грн. підприємець Іваненко сплачує їм «в конверті». Більшість матеріалів (гіпс, клеї, гіпсокартон, плитку та ін.) підприємець привозить сам із Польщі, при цьому не розмитнює їх, а ввозить контрабандно. В середньому він щомісяця привозить матеріалів на суму 10000 грн. та продає їх замовникам ніби то з будівельного магазину. Матеріали насправді в Польщі коштують 5000 грн., транспортні витрати становлять 1000 грн., а хабар щоб обминути розмитнення 1000 грн. Також Іваненко раз в місяць купує 5 тон гіпсу в підприємців, що виготовляють його несертифіковано під маркою відомих фірм та сплачує по 1000 грн. за тону (ціна справжнього в магазинах становить 1400 грн. за тону).

XVI. Стосовно виявлення в Іваненка порушень представниками ДПА чи ін. контролюючих органів, тоді він або сплачує хабар, або офіційний штраф. Враховуючи специфіку роботи та важкість виявлення не облікованих працівників, недотримання вимог техніки безпеки та ін., то за останній рік в Іваненка було виявлено 5 порушень та сплачено ним 6000 грн. на хабарі та 3000 грн. офіційних штрафів. Протягом цього ж часу один із не облікованих працівників внаслідок нещасного випадку під час ремонту був травмований та госпіталізований на 3 міс. Жодних відшкодувань Іваненко цьому працівнику не надав,

оскільки сказав, що цей випадок відбувся по вині самого майстра через недотримання ним техніки безпеки.

Завдання 4.

Відповідно до запропонованих варіантів підприємств визначити які види комерційної таємниці можуть існувати на підприємстві і як здійснювати їхній захист.

Варіанти підприємств: будівельне підприємство, конструкторське бюро, банк, консалтингова компанія та ін.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Вступні зауваження.

Мета проведення практичних занять з курсу «Економічна безпека первинної ланки господарювання» закріпити теоретичний матеріал, а також формувати практичні навички та вміння виявляти порушення й зловживання у роботі працівників та діяльності підприємств (організацій). Завданням практичних занять є навчитись здійснювати перевірку діяльності, захисту персоналу, та зокрема керівників, матеріальних цінностей та цілісного підприємства.

Практичне заняття 3. Організування діяльності служби безпеки підприємства

Розгляд питань пов'язаних із створенням та ліквідацією служби безпеки підприємства.

Робота із зразками посадових інструкцій відповідальних осіб та положеннями про відділи та сектори охорони на підприємстві (Зразки документів додаються):

- Положення про систему безпеки фірми
- Положення про раду безпеки фірми
- Положення про дисциплінарну практику СБ
- Положення про охоронно-пошуковий підрозділ (СБ)
- Трудовий договір з начальником СБ
- Трудовий договір з керівником структурного підрозділу СБ
- Трудовий договір з працівником СБ
- Положення про спеціальний відділ
- Положення про відділ інженерно-технічної безпеки
- Положення про сектор обробки документів з грифом «комерційна таємниця»
- Положення про групу безпеки зовнішньої діяльності
- Положення про відділ режиму і охорони
- Положення про сектор режиму
- Посадова інструкція начальника бюро пропусків
- Посадова інструкція інспектора бюро пропусків
- Посадова інструкція чергового бюро пропусків
- Посадова інструкція інспектора режиму по роботі з персоналом, допущеним до матеріалів з грифом «комерційна таємниця»
- Посадова інструкція інженера сектора охорони
- Посадова інструкція майстра по забезпеченню позавідомчої охорони
- Посадова інструкція інспектора по режиму
- Посадова інструкція коменданта будівлі
- Посадова інструкція діловода сектору обробки документів з грифом «комерційна таємниця»
- Посадова інструкція друкарки сектору обробки документів з грифом «комерційна таємниця»
- Посадова інструкція старшого інженера групи інженерно-технічного захисту.
- Посадова інструкція інженера по нагляду за будівництвом
- Посадова інструкція інженера із захисту інформації

Студенти повинні ознайомитися та проаналізувати запропоновані зразки документів, зробити висновок для яких підприємств доцільно використовувати для охорони діяльності ці підрозділи чи посади відповідальних осіб.

Практичне заняття 4. Розроблення структури служби безпеки

Відповідно до запропонованого викладачем варіанту завдання необхідно студентам розробити структуру служби безпеки підприємства в залежності від:

- виду діяльності;
- розмірів;
- кількості персоналу;
- факторів зовнішнього і внутрішнього середовища;
- кількості інформації, яку класифікують як комерційну таємницю.

Після розроблення структури, необхідно визначити:

- як здійснюватиметься управління діяльністю служби безпеки;
- які повноваження матимуть підрозділи служби безпеки.

Модуль 3

Практичне заняття 1. Способи захисту комерційної таємниці на підприємстві

Завдання 2.

Аналізування способів захисту комерційної таємниці, які наведені нижче:

- Визначення відомостей, які підлягають захисту, як комерційна таємниця, розробка переліку таких відомостей, затвердження його як офіційного документу підприємства, доведення його до відома персоналу, який має безпосереднє відношення до цих відомостей за посадою чи характером виконуваних робіт.
- Перевірка осіб, які працюють з комерційною таємницею
- Перевірка ділових партнерів і конкурентів
- Створення на підприємстві загальної системи користування документами обмеженого доступу
- Способи забезпечення пропускового режиму і охорони підприємства, використання при цьому технічних засобів для перекриття можливих каналів витоку інформації в процесі використання засобів зв'язку. Передачі та обробки інформації
- Створення таких виробів, предметів чи товарів у яких було б важко визначити їх конструкцію, хімічний склад, складники, матеріал виготовлення тощо.
- Розроблення комплексу організаційно-управлінських, правових, спеціальних, соціально-психологічних, режимних, технологічних, профілактичних та інших заходів, спрямованих на якісний захист комерційних секретів від зовнішніх і внутрішніх загроз
- Ознайомлення співробітників підприємства щодо вимог захисту комерційної таємниці, ступінь своєї особистої відповідальності за порушення встановлених правил захисту комерційної таємниці.
- Присвоєння відомостям (діловому листуванню, офіційним документам, звітам, комп'ютерним базам даних) відповідних обмежувальних грифів доступу: «Комерційна таємниця», «Конфіденційна інформація»
- Застережні заходи в роботі з чернетками документів, що використовуються при підготовці документів обмеженого користування
- Ретельна перевірка відомостей, які мають бути опубліковані у засобах масової інформації

- Встановлення допоміжних технічних засобів для протидії витоку інформації
- Юридичне закріплення в основоположних документах підприємства: статуті, установчому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку.
- Визначення порядку взаємодії підприємства з представниками правоохоронних органів, контрольно-спостережних органів виконавчої влади, які на законодавчій основі мають доступ до комерційної таємниці при виконанні ними своїх службових завдань та функцій.

Модуль 4

Практичне заняття 2. Відповідальність за порушення економічної безпеки підприємства у нормативно-правових документах

Завданням практичного заняття є розуміння студентами, що українське законодавство покликане захищати підприємця не тільки як суб'єкта господарювання від протиправних зазіхань на його діяльність, але і як фізичну особу від найбільш небезпечних зазіхань на його життя, здоров'я, майно та ін.

Студентам необхідно визначити що мається на увазі під поняттями «крадіжка», «грабіж», «розбій», «шахрайство», «вимагання», «привласнення», «заподіяння майнового збитку», «фіктивне банкрутство».

Робота над Кримінальним кодексом України:

ст.163 КК України – порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції;

ст. 231 КК – комерційне шпигунство;

ст 232 КК – розголошення комерційної таємниці;

ст. 328 КК – розголошення державної таємниці;

ст. 330 КК – передача відомостей, що становлять конфіденційну інформацію, яка є власністю держави;

ст. 422 КК – розголошення відомостей військового характеру;

ст. 222 КК України – шахрайство з фінансовими ресурсами ;

ч.2 ст.191 КК України – заволодіння чужим майном шляхом зловживання службовим становищем;

Корисливі злочини:

- використання фіктивних документів для отримання кредитів, не цільове їх використання, або неповернення кредитних коштів (ст.ст.358, 366, 222, 190, 191 Кримінального кодексу України;

- видача кредитів за хабарі, використання переваги кредитування «своїх» клієнтів банківськими установами, зловживання владою, або посадовим становищем (ст.ст. 368-370,364,191 КК України);

- легалізація коштів, добутих злочинним шляхом за допомоги банківських операцій або іншого їхнього впровадження в легальну підприємницьку діяльність без належної перевірки джерел їх походження (ст.ст.207-209 КК України);

- ухилення від сплати податків та інших обов'язкових платежів (ст.212 КК України);
- використання псевдоугод, фіктивних розрахункових операцій, створення фіктивних фірм (ст.ст.366, 202, 205 КК України);
- підробка, використання й видача посадовою особою підроблених документів у корисливих інтересах інших юридичних і фізичних осіб (ст.366 КК України);
- створення й випуск у безготівковий платіжний оборот фіктивних коштів (ст.ст. 199, 200, 223, 224 КК України);
- службове підроблення (ст.366 КК України);
- зловживання владою або службовим становищем (ст.364 КК України);
- злочини в сфері використання електронно-обчислювальної техніки, комп'ютерних систем і мереж (ст.361-363 КК України);
- фіктивне підприємництво (ст.205 КК України)

Робота над Законом України «Про інформацію»

Робота над Законом України «Про боротьбу з тероризмом»

Завдання для самостійної роботи

Вступні зауваження.

Самостійне опрацювання програмного матеріалу (як обов'язкова форма навчання у вищому навчальному закладі 3-4 рівня акредитації) завершує повне вивчення теоретичного змісту програми навчальної дисципліни. Окремі питання магістри опрацьовують без викладача із обов'язковим контролем. Матеріал, винесений на самостійне опрацювання включається в екзаменаційні (залікові, модульні) завдання.

Список рекомендованої літератури у програмі навчальної дисципліни.

Згідно навчального плану на самостійну роботу виділено 72 години.

Модуль 1

№ з/п	Питання для самостійного опрацювання	Форма контролю
1.	Поняття безпеки підприємництва	Опитування
2.	Вплив національної безпеки на безпеку підприємства	Виготовлення схем
3.	Концепція економічної безпеки підприємства	Реферат, опитування
4.	Заходи економічної безпеки	Законспектувати
5.	Сфери економічної безпеки на підприємстві	Тези, опитування

Модуль 2

№ з/п	Питання для самостійного опрацювання	Форма контролю
1.	Повноваження управлінців, які відповідають за безпеку підприємства	Законспектувати, опитування
2.	Поняття та види конкуренції	Законспектувати, схеми

Модуль 3

№ з/п	Питання для самостійного опрацювання	Форма контролю
1.	Показники фінансової безпеки підприємства	Законспектувати, опитування
2.	Способи відбору персоналу	Виготовлення схем
3.	Показники безпеки підприємства у інформаційній сфері	Реферат, опитування
4.	Заходи досягнення екологічної безпеки	Законспектувати
5.	Заходи досягнення техніко-технологічної безпеки	Тези, опитування

Модуль 4

№ з/п	Питання для самостійного опрацювання	Форма контролю
1.	Безпека банківської сфери	Законспектувати, опитування
2.	Необхідність ділової корпоративної розвідки	Законспектувати, схеми
3.	Способи відмивання грошей	Реферат, опитування
4.	Протидія відмиванню грошей	Законспектувати

Питання для контролю засвоєного матеріалу навчальної дисципліни «Економічна безпека»

Вступні зауваження.

1. Із переліку питань викладач формує завдання для модульного контролю, а також білети на іспит та залік. Дані питання можуть виступати темами рефератів, індивідуальних завдань (в тому числі і для самоконтролю).

ПЕРЕЛІК ТЕОРЕТИЧНИХ ПИТАНЬ

1. Що таке економічна безпека?
2. Які є види заходів безпеки?
3. Що таке загрози економічної безпеки?
4. Які є види загроз?
5. Що таке економічні загрози?
6. Що таке фізичні загрози?
7. Що таке психологічно-інформаційні загрози?
8. Які є джерела загроз?
9. Що таке індикатори економічної безпеки фірми?
10. Що таке безпека підприємства у фінансовій сфері?
11. Які показники дають можливість оцінити фінансову безпеку підприємства?
12. Що таке безпека підприємства у техніко-технологічній сфері?
13. Які показники дають можливість оцінити техніко-технологічну безпеку підприємства?
14. Що таке безпека підприємства у кадровій сфері і на чому вона базується?
15. Які показники дають можливість оцінити кадрову безпеку підприємства?
16. Що таке безпека підприємства у інформаційній сфері?
17. Які показники дають можливість оцінити інформаційну безпеку підприємства?
18. Що таке безпека підприємства у політико-правовій сфері?
19. Які показники дають можливість оцінити політико-правову безпеку підприємства?
20. Що таке безпека підприємства у екологічній сфері?
21. Які показники дають можливість оцінити екологічну безпеку підприємства?
22. Що таке безпека підприємства у силовій сфері?

23. Які показники дають можливість оцінити силову безпеку підприємства?
24. Що таке ринкова безпека підприємства?
25. Які показники дають можливість оцінити ринкову безпеку підприємства?
26. Що таке система безпеки організації?
27. Яка є основна мета системи безпеки?
28. Які є причини побудови системи економічної безпеки підприємства?
29. Яким є алгоритм побудови системи економічної безпеки?
30. Які є об'єкти безпеки?
31. Які є суб'єкти безпеки?
32. Що таке механізм реалізації безпеки?
33. Які є основні функції системи безпеки?
34. Які є основні засоби економічної безпеки?
35. Які ви знаєте режими функціонування системи економічної безпеки?
36. Для чого підприємству необхідна система управління економічною безпекою?
37. Що є головною умовою формування системи управління економічною безпекою на підприємстві?
38. Яким чином і на основі чого оцінюється надійність і ефективність системи управління економічною безпекою на підприємстві?
39. Що таке політика безпеки підприємства ?
40. Які є передумови формування політики безпеки підприємства?
41. Доцільність формування стратегії безпеки підприємства?
42. Засоби і методи забезпечення безпеки підприємства?
43. Доцільність створення на підприємстві служби безпеки?
44. Порядок створення та ліквідації служби безпеки?
45. Мета діяльності та функції служби безпеки?
46. Склад та структура служби безпеки?
47. Режими функціонування служби безпеки?
48. Основні завдання служби режиму і охорони?
49. Організація пропускового режиму на підприємстві?
50. Які ви знаєте пропускові документи?
51. Як організовується охоронна діяльність?
52. Які права і обов'язки мають охоронці?
53. Що таке відділ інкасації?

54. Що таке спеціальний відділ?
55. Що таке комерційна таємниця і як забезпечують її безпеку?
56. Які ви знаєте способи неправомірного отримання конфіденційної інформації?
57. Що таке розголошення конфіденційної інформації?
58. Можливі канали витоку інформації?
59. Що таке несанкціонований доступ?
60. Що таке інженерно-технічна безпека підприємства?
61. Які ви знаєте засоби технічного захисту?
62. Що входить до повноважень групи інформаційно-аналітичної діяльності?
63. Яка послідовність оцінки степеню реальних конкурентних відносин?
64. Особливості аудиту безпеки підприємства?
65. Як національна безпека може впливати на безпеку підприємства?
66. Поняття концепції безпеки підприємства?
67. Як створюється і ліквідовується служба безпеки на підприємстві?
68. Вимоги до співробітників служби безпеки?
69. Як відбувається організація взаємодії служби безпеки з правоохоронними органами для забезпечення безпеки бізнесу?
70. Як відбувається забезпечення безпеки керівників?
71. Як відбувається забезпечення безпеки бізнесу як цілісної системи?
72. Якими є дії служби безпеки в кризових ситуаціях?
73. Яким є порядок купівлі, зберігання і використання зброї?
74. Що таке недобросовісна конкуренція?
75. Види недобросовісної конкуренції?
76. Заходи протидії недобросовісній конкуренції?
77. Поняття та форми аудиту безпеки підприємства?
78. Здійснення аудиту безпеки підприємства?
79. Особливості аудиту безпеки підприємства?
80. Правова основа забезпечення безпеки підприємства?
81. Правове регулювання захисту конфіденційної інформації?
82. Умови і порядок примусового вилучення документів?
83. Заходи по забезпеченню фінансової безпеки підприємства?
84. Ідентифікація і оцінка фінансових ризиків?
85. Складові управління ризиками?
86. Порядок професійного відбору персоналу в комерційні підприємства?

87. Мотивація працівників для дотримання заходів безпеки і нерозголошення комерційної таємниці?
88. Звільнення кадрів з комерційних структур?
89. Напрями захисту інформації на підприємстві?
90. Заходи мінімізації впливу загроз безпеці у техніко-технологічній та екологічній сферах?
91. Шахрайство у внутрішньо-офісній роботі?
92. Поняття системи економічної розвідки підприємства?
93. Планування розвідувальної діяльності і систематизація розвідувальної інформації?
94. Цілі створення системи економічної розвідки підприємства?
95. Потреби в розвідувальній інформації на підприємстві?
96. Організаційні принципи системи економічної розвідки підприємства?
97. Інформаційно-пошукова робота підрозділу економічної розвідки?
98. Інформаційно-аналітична робота підрозділу економічної розвідки?
99. Розповсюдження інформаційних розвідувальних документів?
100. Способи отримання інформації розвідувальним підрозділом?
101. Основні засади функціонування розвідувального підрозділу служби безпеки?
102. Завдання та функції розвідки?
103. Організаційна структура розвідувального підрозділу?
104. Засоби і методи розвідувальної діяльності?
105. Система економічної контррозвідки?
106. Оргструктура контррозвідувального підрозділу?
107. Класифікація методів контррозвідувальної діяльності?
108. Основні засади функціонування контррозвідувального підрозділу служби безпеки?
109. Завдання та функції контррозвідки?
110. Засоби і методи контррозвідувальної діяльності?
111. Сутність, напрями і об'єкти охоронної діяльності?
112. Види охорони?
113. Режимы охорони?
114. Вимоги до охоронців?
115. Охорона фінансових ресурсів?
116. Охорона персоналу?