

Наталія Ржевська  
Nataliia Rzhavska

## ПРОФЕСІЙНА ЕФЕКТИВНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ КОМЕРЦІЇ

## PROFESSIONAL EFFICIENCY OF FUTURE SPECIALISTS IN COMMERCE ACTIVITY

*Професійна ефективність майбутніх фахівців у сфері комерції є вкрай важливою в умовах функціонування повної та всеохоплювальної зони вільної торгівлі між Україною та ЄС з огляду на розширення торговельних зв'язків, появою на споживчому ринку нових товарів, нових можливостей для молодих трейдерів та підприємців. Особливо важливою для майбутніх фахівців вищезазначеної сфери стають компетентності (як загальні, так і фахові), що формують професійну ефективність фахівця. У статті зроблена спроба розробити рекомендації, які можуть бути використані в освітньому процесі підготовки майбутніх фахівців з огляду на євро інтеграційні процеси та реформування вищої освіти в Україні.*

**Ключові слова:** професійна ефективність, комерція, компетентності, KPI, вища освіта.

Упровадження системи управління виконанням сьогодні стає дедалі актуальнішим для українських компаній. Про це свідчить величезний інтерес представників топ-менеджменту організацій, а також менеджерів із персоналу саме до цієї теми. Це можна пояснити об'єктивними причинами. Більшість українських компаній, які розпочинали свій шлях у бізнесі одночасно із становленням ринкової економіки України, перебувають сьогодні в "перехідному" віці. Для організацій стає очевидна необхідність шукати нові конкурентні можливості, окрім швидкості і дешевизни обслуговування споживача. Це, у свою чергу, висуває нові вимоги до системи управління організаціями і до головного ресурсу організацій – персоналу. Запровадження системи управління виконанням посадових обов'язків, керування професійною ефективністю, що може розглядатися як основної філософії діяльності організації.

Метою професійної підготовки майбутніх фахівців є гармонійний розвиток особистості, формування загальних та фахових компетентностей для забезпечення професійної ефективності та конкурентоспроможності. Євроінтеграційні процеси диктують нові вимоги до змісту професійної підготовки фахівців та впливають на визначення продуктивності праці майбутніх фахівців. За останні роки в Україні комерція стала одним із найважливіших секторів економіки, що зумовило перегляд ставлення до фахівця з комерційної діяльності, який реалізує на практиці технологію організації торгівлі – цілеспрямовану товарознавчо-комерційну діяльність щодо асортименту, якості товарів, збереження якості в процесі товаропросування від виробника до споживача та забезпечення ефективної комерційної діяльності [2, с. 33].

*Мета статті* визначена з огляду на те, що освіта має бути тісно пов'язаною з вимогами роботодавців, і тому варто зважити на методи оцінки професійної ефективності (продуктивності) праці, що застосовуються в ЄС і розробити рекомендації, які можуть бути використані в освітньому процесі підготовки майбутніх фахівців.

Професійна діяльність майбутніх фахівців у сфері комерції як педагогічна проблема є об'єктом дискусій багатьох науковців. Т. Ясько, А. Красноусов, С. Кожушко, М. Коростелін, В. Кулішов, В. Майковська вивчають аспекти підготовки фахівців з комерційної діяльності, професійна діяльність фахівців у галузі комерції та особливості їх взаємодії, концептуальні засади формування підприємницької компетентності майбутніх фахівців в Україні,

Особливості застосування технології проектів при підготовці фахівців сфери торгівлі у професійних навчальних закладах України тощо. Разом з тим проблематика професійної ефективності фахівців у сфері комерції нерозкрита, адже вимагає дослідження не тільки освітнього виміру професійної підготовки, а також співпраці з провідними стейкхолдерами галузі для коригування змісту освітніх програм. Це, в свою чергу, надасть майбутнім фахівцям впевненості в актуальності сформованих компетентностей та можливості їхньої професійної самореалізації в умовах функціонування повної та всеохоплюючої зони вільної торгівлі між Україною та ЄС.

Для вимірювання та оцінки ефективності кожного конкретного співробітника бізнес використовує КРІ – конкретні та вимірювані показники, які співробітник має виконати за встановлений період часу. КРІ – ключові показники ефективності (індикатори діяльності). Налаштування системи управління на КРІ заснована на можливості досягнення основної мети підприємства завдяки виконанню показників діяльності співробітників з різних підрозділів.

Фахівців у сфері комерції підготовлений до планово-економічної, організаційно-управлінської та аналітичної роботи на промислових і торговельних підприємствах, в митних органах, органах галузевого і регіонального управління.

Може обіймати такі посади як:

- агент із закупівель (важливий елемент сучасного бізнесу, оскільки необхідно раціонально розраховувати обсяг закуплених матеріалів і, як результат, кількість проданих товарів);
- агент з постачання (частина роботи, що пов'язана з поставкою товарів, є важливою для виробника, оскільки розробка плану агентом дозволяє більш чітко стежити за товарообігом, що дає деякі переваги перед конкурентами);
- дистриб'ютор (виконує функції посередника між виробником і кінцевим споживачем, може проводити аналіз місцевого ринку, щоб дізнатися купівельну спроможність населення);
- бренд менеджер (фахівець в сфері просування товару або послуги фірми на ринку, повинен мати знання в сфері маркетингу, менеджменту і реклами);
- мерчендайзер (спеціаліст з торгівлі, який займається роздрібним продажем, у його завдання входить підтримання позитивного образу фірми в очах споживачів, відстеження наявності товарів в магазинах);
- супервайзер (головний спеціаліст з контролю і моніторингу діяльності виробника або торгової точки) [1].

На основі даних провідних європейських компаній з аналітики, SEO (2XeCommerce.com, Bigcommerce, Scoro) нами узагальнені основні КРІ для фахівця в сфері торговельного менеджменту.

1. Продажі: можливість відстежувати загальний обсяг продажів на годину, день, тиждень, місяць, квартал або рік.

2. Середній розмір замовлення.

3. Валовий прибуток: обчислити цей КРІ можливо вирахувавши загальну вартість товарів, що продаються із загального обсягу продажів.

4. Кількість транзакцій.

5. Коефіцієнт конверсії: швидкість конвертації (або покупки) користувачів на сайті електронної комерції, обчислюється шляхом ділення загальної кількості відвідувачів (на сайт, сторінку, категорію або вибір сторінок) на загальну кількість конверсій.

6. Замовлення нових клієнтів та замовлення клієнтів, що повертаються. Цей показник показує порівняння нових та повторних клієнтів. Багато власників бізнесу зосереджуються лише на придбанні клієнтів, але затримка клієнтів також може стимулювати лояльність, маркетинг у слові з обігу та високі показники замовлень.



Компетентності та результати навчання			КРІ																		
Програмні результати навчання	Інтегральна компетентність	Компетентності (загальні, фахові)	КРІ 1	КРІ 2	КРІ 3	КРІ 4	КРІ 5	КРІ 6	КРІ 7	КРІ 8	КРІ 11	КРІ 2	КРІ 3	КРІ 4	КРІ 5	КРІ 6	КРІ 7	КРІ 8	КРІ 11	КРІ 2	
			9. Проявляти ініціативу та підприємливість в різних напрямках професійної діяльності, брати відповідальність за результати. 10. Володіти методами та інструментарієм для обґрунтування управлінських рішень щодо створення й функціонування підприємницьких, торговельних і біржових структур.		9. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість. (З) 10. Знання і розуміння теоретичних засад підприємницької, торговельної діяльності. (Ф)									+							
11. Демонструвати вміння бізнес-планування, оцінювання кон'юнктури ринків та результатів діяльності підприємницьких, торговельних і біржових структур з урахуванням ризиків. 6. Використовувати сучасні комп'ютерні і телекомунікаційні технології обміну та розповсюдження професійно спрямованої інформації у сфері підприємництва, торгівлі		11. Здатність до бізнес-планування, оцінювання кон'юнктури ринків і результатів діяльності у сфері підприємництва, торгівлі (Ф). 6. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. (З).										+									
7. Вміти вирішувати професійні завдання з організації діяльності підприємницьких, торговельних структур і розв'язувати проблеми у кризових ситуаціях з урахуванням зовнішніх та внутрішніх впливів		7. Знання і розуміння нормативно-правового регулювання у сфері підприємницької, торговельної діяльності. (Ф)												+							
5. Застосовувати знання й уміння щодо ефективної організації економічної діяльності підприємницьких, торговельних структур з урахуванням ринкової кон'юнктури і діючих правових норм. 3. Здатність визначати та оцінювати характеристики товарів і послуг в підприємницькій, торговельній діяльності. (Ф)		Знання і розуміння тенденцій розвитку ринкової економіки в умовах ПВЗВТ Знання і розуміння євро інтеграційних тенденцій в аспекті функціонування ПВЗВТ (фіто санітарні заходи, стандартизація, метрологія, управління безпекою та якістю продукції)																			+

\* складено автором на основі стандарту вищої освіти зі спеціальності 076 “Підприємництво, торгівля та біржова діяльність” [4].

З огляду на систематизовані КРІ та програмні результати навчання, можемо зробити висновок про те, що на них впливають євро інтеграційні процеси, і без актуальних знань європейських тенденцій, сутності економічного реформування неможливо реалізувати свою професійну ефективність.

Також у стандарті вищої освіти зі спеціальності 076 “Підприємництво, торгівля та біржова діяльність” визначені усі професійно важливі компетентності майбутнього фахівця у сфері комерції для високої професійної ефективності та самореалізації.

Рівні професійної ефективності фахівців у сфері комерції відповідно до визначених показників доцільно визначити такі: недопустима продуктивність, ефективність нижче середнього рівня, ефективність вище середнього рівня, ефективність вище середнього рівня, ефективність високого рівня (табл.2)

Таблиця 2

### Рівні професійної ефективності фахівців у сфері комерції

Рівень	Термінологія	Сутність
5	Висока ефективність	Продуктивність набагато перевершує очікуваний стандарт працівника на цьому рівні. Оцінка вказує на те, що працівник досяг більш ефективних результатів за всіма показниками ефективності та показниками і зберігає це в усіх областях відповідальності протягом певного періоду.
4	Ефективність вище середнього рівня	Продуктивність значно вище, ніж очікується. Оцінка вказує на те, що працівник досяг більш ефективних результатів за більше ніж половиною критеріїв та показників ефективності, і підтримує цей результат протягом певного періоду.
3	Ефективність середнього рівня	Продуктивність повністю відповідає стандартам, очікуваним у всіх сферах роботи. Оцінка вказує на те, що працівник повністю досяг ефективних результатів у порівнянні з усіма суттєвими критеріями та показниками ефективності.
2	Ефективність нижче середнього рівня	Продуктивність нижче стандарту, необхідного для роботи в ключових областях. Огляд / оцінка вказує на те, що працівник досяг певних результатів за більше ніж половиною ключових критеріїв та показників ефективності
1	Недопустима Ефективність	Продуктивність не відповідає стандартам, очікуваним для роботи. Огляд / оцінка вказує на те, що працівник не досяг повних ефективних результатів порівняно з усіма критеріями та показниками ефективності. Співробітник не зміг продемонструвати здатність досягти рівня, очікуваного на роботі, незважаючи на зусилля керівництва (мотивація, заохочення, стажування тощо).

Для того, щоб здійснювати раціональне керування професійною ефективністю співробітників варто враховувати такі правила:

- оцінюватися повинна ефективність діяльності співробітника, а не сам співробітник;
- має оцінюватися виконання посадових обов’язків кожним окремим працівником, а не працівники порівнюються між собою;
- діяльність повинна розглядатися як значуща не сама по собі, а разом з поставленими перед працівником індивідуальними цілями, які, в свою чергу, витікають із цілей підрозділу й організації загалом;
- забезпечувати чітке розуміння кожним працівником поставлених завдань, критеріїв оцінки успішності їх виконання.

Майбутній фахівець у сфері комерції для успішної реалізації професійної ефективності повинен, окрім фахових компетентностей, володіти загальними, серед них значущими є здатності:

- брати активну участь у постановці цілей і визначенні способів їх реалізації;
- бути відповідальними за досягнення поставленої мети;
- бути критичними і вимогливими до себе і знати, коли можна оцінити свою роботу як успішну;
- звертатися за рекомендаціями і прагнути отримати зворотний зв’язок, чітко уявляти собі, в чому може полягати допомога керівника;

- домагатися чіткого розуміння результатів оцінювання виконання посадових обов'язків;
- працювати для саморозвитку.

Отже, для забезпечення професійної ефективності в освітніх програмах підготовки фахівців повинно бути передбачено здійснення оцінювання за відповідними показниками. Це дасть змогу проаналізувати актуальність навчальної інформації та ефективність використаних освітніх технологій.

Оцінювання освітнього процесу в аспекті професійної ефективності повинно враховувати таке:

- оцінюватись мають реально затребувані роботодавцями компетентності;
- здобувач освіти повинен чітко розуміти мету та хід оцінювання;
- усі учасники освітнього процесу мають розуміти значущість компетентностей для професійної реалізації;
- методи оцінювання повинні відповідати поставленій меті, бути інноваційними, професійно обґрунтованими.

Професійна ефективність майбутніх фахівців у сфері комерції залежить від рівня сформованості загальних та фахових компетентностей, які, в свою чергу, мають бути визначені з урахуванням вимог ринку праці та європейського вектору розвитку комерційної діяльності. Значущу роль відіграє зміст навчальної інформації, адже саме він формує когнітивну основу для компетентностей, якими повинні оволодіти майбутні фахівці.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з адаптацією провідного світового досвіду щодо професійної ефективності майбутніх фахівців. Так, цінним виступає досвід канадської державної служби. Так, кожен державний службовець у Канаді щороку укладає зі своїм керівником "Угоду про продуктивність" (performance agreement), виконання якої оцінюється наприкінці року. Такий підхід сприяє побудові довіри всередині державної служби, дозволяє розкрити потенціал кожного працівника та забезпечує прозорість державної служби.

Важливим канадський досвід оцінювання не тільки результативності, а й розвитку професійних компетенцій, так званих soft skills, що є вагомим для подальшої кар'єри керівника [3]. Наприклад, це стратегічне бачення, навички побудови горизонтальних зв'язків, розвитку і мотивації персоналу, спільне планування. Адже, крім досягнення поставлених цілей, важливо оцінювати також особистий та професійний розвиток людини на відповідній посаді

#### Список використаних джерел

1. Діброва Т. Г. Маркетингова політика комунікацій: стратегії, вітчизняна практика. Освітній посібник / Т. Г. Діброва. – Київ : Стило, 2011. – 294 с.
2. Кожушко С. Професійна діяльність фахівців у галузі комерції та особливості їх взаємодії (педагогічний аспект) / С. Кожушко // Молодь і ринок. – 2015. – №. 3. – С. 32-37.
3. Саєнко О. Оценить результат, а не процесс: новая система KPI для госслужащих. Електронний ресурс. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2018/03/29/7176129/>
4. Стандарт вищої освіти спеціальності 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність". Електронний ресурс. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/proekti-standartiv-vishoyi-osviti>.

*The bearers of innovative forms of human capital are specialists who constantly develop their professional knowledge and skills, using them to create innovations in any field of professional activity. In this regard, globalization processes quite rightly put forward substantially new requirements for specialists, in particular to their professionalism, mobility, communicative skills, autonomy, responsibility, ownership of innovative manufacturing technologies, readiness for continuous professional training, etc. Commercial activity plays a significant role in providing human resources to the Ukrainian economy, increasing its efficiency and competitiveness. It becomes especially significant today, after the signing of the Association Agreement,*

according to which the creation of a full and comprehensive Free Trade Area between Ukraine and the EU has begun. The significance of a specialty for the Ukrainian economy is due to the expansion of trade borders, the signing by Ukraine of the Association Agreement, the creation of a full and comprehensive free trade area with the EU.

Particularly important for future specialists of the before mentioned sphere are the competencies (both general and professional) that form the professional effectiveness of the specialist. The professional efficiency of a specialist in the field of commerce is considered from the standpoint of The concept of performance management (Performance Management) which was a continuation and development of the concept of management by objectives (Management by Objectives), according to which before each employee are targets for a certain period of time (usually 1 year), which determines both the manager and the employee, leaving for the purposes of organization and unit. According to this concept, most of the control procedures were handed over to the employee, and clear accountability was established for their implementation in a predefined form and terms. At the end of the estimated period, the personal achievements of each employee were assessed by the manager. The emphasis was on the results of the work performed.

Accordingly, it can be concluded that the management of professional efficiency is a system for setting goals and defining standards of conduct, as well as evaluating the performance of official duties by individual employees and the behaviour demonstrated by them. This system should be aimed at identifying problems that hinder the effective performance of work and achievement of goals, the search for solutions to these problems, in particular the determination of fair remuneration, as well as the needs for vocational training and development opportunities.

The article attempts to develop recommendations that can be used in the educational process of training future specialists, taking into account the European integration processes and the reform of higher education in Ukraine.

**Key words:** professional efficiency, commerce, competence, KPI, higher education.

УДК 371.133

DOI:10.32626/2309-9763.2018–25.173-178

Оксана Сагач  
Oksana Sahach

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ВЧИТЕЛІВ

## THE ORETICAL BASIS OF THE CONTINUOUS PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHERS

У статті розглядаються теоретичні підходи до проблеми неперервного професійного зростання вчителя. Визначено, що професійний розвиток учителя є процесом неперервних перетворень його педагогічної діяльності, які ведуть до стійкого розвитку професіоналізму. Умовою професійного зростання є динамічність, яка проявляється через використання передового професійного досвіду, постійний пошук, прагнення вносити корективи у власну професійну діяльність, через використання нових підходів та ідей.

**Ключові слова:** неперервність, професійне зростання, професійний розвиток, професійно-педагогічна діяльність, професіоналізм.

Сучасний етап розвитку України характеризують глибокими перетвореннями, які відбиваються у всіх сферах функціонування суспільства у тому числі освітній. Системі освіти сьогодення властиві постійні оновлення та розвиток, а вчитель, як носій інформації, має неперервно набувати нових знань, навичок, підвищувати компетентність, тобто професійно