

С. А. Мамиченко

аспірант кафедри педагогіки
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

СИСТЕМНИЙ І КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХОДИ – МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

Висвітлено суть та особливості системного й компетентнісного підходів – методологічної основи формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування. Визначено, що формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування є структурним компонентом загальної системи професійної підготовки профільних фахівців у вищій школі, відповідно, має властивості педагогічної системи: її внутрішній зміст визначається логікою педагогічного процесу і включає в себе мобілізаційний, змістовно-координаційний, процесно-моделюючий і контрольно-корегуючий компоненти; структурним елементом є педагогічна задача, вирішення якої відбувається на різних етапах і стадіях процесу; цілісність системи забезпечується наявністю різноспрямованих зв'язків: прямих, зворотних, паралельних тощо. Отже, процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування необхідно розглядати як педагогічну систему, що характеризується цілісністю, змістовністю і взаємозв'язками елементів. Встановлено, що компетентнісний підхід розглядає вищу освіту як умову вирішення питань, незалежно від їх складності, спираючись на знання, якими володіє людина. Цей підхід акцентує на результаті освіти, причому цей результат розуміється не як сума різних інформацій, а здатність фахівця самостійно діяти в проблемних життєвих ситуаціях, тобто володіти життєвою компетентністю. Обґрунтовано, що компетентність майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності. До основних компетенцій належать інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності. У висновках наголошується: освіта покликана забезпечувати інтеграцію України в світові економічні та культурні структури, що вимагає науково-теоретичного обґрунтування прогресивних педагогічних технологій і застосування методологічних підходів для організації професійної підготовки майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування; пріоритетними освітніми напрямками розвитку освіти слугують системний і компетентнісний підходи; системний і компетентнісний підходи є методологічною основою процесу формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування, нами було розглянуто зміст і суть цих підходів. Це дало розуміння відбору якісних напрямів побудови навчального процесу у вищій школі для підготовки майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Ключові слова: методологія, методологічний підхід, системний підхід, компетентнісний підхід, компетентність, компетенції майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Постановка проблеми. Висококваліфіковані фахівці з бізнес-адміністрування, або бізнес-менеджери, є важливим інструментом налагодження сучасного ринкового виробництва, формування конкурентоспроможного виробничого середовища. Підготовка таких фахівців – початкова вимога сучасної ринкової економіки. На фахівців із бізнес-адміністрування, незалежно від галузевої специфіки, покладаються досить важливі функції, оскільки їх робота передбачає управління підприємствами, державними установами, бюджетними організаціями, окремими бізнес-напрямами чи проєктами, громадськими організаціями, політичними партіями та іншими формуваннями. З огляду на це система підготовки фахівців із бізнес-адміністрування має бути актуальною,

сучасною, дієвою, функціональною, адаптивною, оскільки від цього залежатиме якість роботи майбутнього фахівця на майбутній посаді та результативність функціонування керованої структури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми методології педагогіки як теорії методів науково-педагогічного дослідження, як основи професійної підготовки майбутніх фахівців різних напрямів висвітлювались у працях І.В. Андрощук [1], О.І. Гури [2], О.І. Жилиної [4], Р.А. Кубанова [7], О.В. Овчарук [10] та ін. Проте вирішення завдання модернізації вищої освіти пов'язано з необхідністю переосмислення її мети та результату, модернізацією змісту, оптимізацією методів та технологій організації навчально-виховного процесу. У зв'язку з цим виникає потреба дослідити сутність систем-

ного й компетентнісного підходів та їх роль у підвищенні ефективності навчально-виховного процесу в майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Метою статті є аналіз сутності та особливостей системного й компетентнісного підходів – методологічної основи формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Виклад основного матеріалу. Методологію в педагогіці розглядають як «сукупність теоретичних положень про педагогічне пізнання і перетворення дійсності» [13, с. 147]. До методологічних основ у сучасній науці прийнято зараховувати підходи.

На думку Е.В. Яковлева, в наукових дослідженнях «підхід» розглядається як складне явище, що являє собою комплекс парадигматичних, синтагматичних і прагматичних структур та механізмів у пізнанні та практиці. Ми, погоджуючись з автором, бачимо методологічну роль підходів у поданні сукупності узагальнених наукових положень із досліджуваної теми, характеристик різних напрямів її дослідження і в організації діяльності самого дослідника [15, с. 41]. Отже, методологічний підхід – це коли на базі емпіричних і теоретичних досліджень формулюються загальні принципи і методи дослідження педагогічних явищ, побудови теорії.

У вітчизняній і зарубіжній педагогіці накопичено достатній досвід реалізації різних підходів: діяльнісного, системного, синергетичного, компетентнісного, особистісного, полісуб'єктного (діалогічного), культурологічного тощо. Останнім часом дослідники активно використовують складові підходи: системно-діяльнісний, системно-технологічний, контекстно-діяльнісний тощо.

Ми вважаємо, що доцільно використовувати в нашому дослідженні кілька методологічних підходів, а саме: системний і компетентнісний. Обґрунтуємо свій вибір. З огляду на те, що немає універсального підходу, здатного вирішити одночасно всі дослідницькі завдання, а також те, що в кожного з підходів є свої сильні і слабкі сторони, необхідно використовувати кілька підходів.

Вибір саме системного і компетентнісного і підходів також зумовлений низкою причин. Оскільки однією з головних цілей нашого дослідження є розробка системи формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування, ми вважаємо логічним використовувати системний підхід, який допоможе оптимально спроектувати педагогічну систему. З іншого боку, компетенції фахівця – це складні професійно-індивідуальні новоутворення, що на основі міждисциплінарної інтеграції здобутих знань, соціального, професійного та особистого досвіду, сформованих умінь і навичок, особистісних якостей зумовлюють готовність та здатність людини до успішного виконання різних видів професійної діяльності. У професійному вимірі – це система знань, вмінь і

навичок, які здобула особа на кожному етапі неперервної професійної освіти (головне завдання навчання у ЗВО). Отже, загальною ідеєю компетентнісного підходу є компетентнісно орієнтована освіта, спрямована на комплексне засвоєння знань і способів практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях життєдіяльності. Підхід передбачає пріоритетну орієнтацію на цілі – вектори освіти: здатність до навчання, самовизначення (самодетермінацію), самоактуалізацію, соціалізацію та розвиток індивідуальності. У такому разі впровадження компетентнісного підходу в професійній освіті є фундаментом формування компетентного фахівця, який володіє культурою професійної діяльності.

Таким чином, системний підхід забезпечить нам змогу розглядати досліджуваний нами феномен формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування як цілісну систему з окремими властивостями, елементами та взаємозв'язками. Доповнює його інструментарій компетентнісного підходу, що дасть змогу вивчити змістовне наповнення спроектованої педагогічної системи та ймовірність застосування її на практиці.

У своїй роботі ми приєднуємося до думки тих учених, які бачать ключову роль методологічного підходу в представленні узагальнених наукових положень із досліджуваної проблематики. Далі представимо результати застосування кожного з підходів до вирішення проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Системний підхід є загальнонауковою основою, що орієнтує нас підходити до досліджуваних явищ життя як до системи. Зокрема, система являє собою «певний порядок, форму організації чого-небудь» [9, с. 719]; а система педагогічна – це «сукупність взаємопов'язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організованого, цілеспрямованого педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями» [5, с. 136]. Р.А. Кубанов зазначає, що універсальність категорій «система», «елемент», «структура», які в сукупності характеризують системний підхід, дає змогу їх використовувати для різних об'єктів пізнання, зокрема явищ педагогічного характеру [7, с. 15].

За переконанням А.І. Жильної, прийнявши системний підхід як методологічну основу дослідження будь-якої педагогічної системи, необхідно встановити відповідність системних властивостей освітньої системи потребам суспільства. «Системний підхід – це, насамперед, сукупність методів пізнання (системний аналіз, системне програмування, системне проектування та ін.), дослідження і конструювання дійсності, спосіб опису і пояснення природи аналізованих або

штучно створюваних об'єктів або їх моделей» [4, с. 15]. Саме тому він дає змогу досліджувати кожен компонент системи професійної підготовки майбутнього фахівця, сукупність структурних зв'язків між окремими елементами системи, визначати функції елементів системи й механізми їх функціонування, побудувати модель і систематизувати педагогічні умови щодо якісної підготовки фахівця тощо. При цьому системоутворювальними чинниками мають бути ідеї, елементи та принципи системного підходу: професійна спрямованість, науковість, систематичність, індивідуалізація, активність студентів, академічне співробітництво, єдність структурних елементів навчання й виховання, технологізація в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Як зазначає І.В. Андрощук, цінність системного підходу визначається тим, що він орієнтує процес вищої освіти на розкриття цілісності її компонентів і механізмів, які її забезпечують, виявлення різноманітних типів зв'язків складних процесів і зведення їх в єдину цілісну систему [1, с. 8].

У процесі теоретико-методологічного аналізу ми з'ясували, що системними характеристиками будь-якого досліджуваного феномена (а в нашому випадку це «формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування») є елемент, компонент, зв'язки та системоутворювальні чинники.

Далі розглянемо ці характеристики стосовно нашої проблеми дослідження. По-перше, варто зазначити, що формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування є структурним компонентом загальної системи професійної підготовки профільних фахівців у ЗВО. По-друге, цей феномен має характеристики, що характерні для будь-якої педагогічної системи, а саме: відкритість, гнучкість, керованість, безперервний розвиток, варіативність тощо. По-третє, з огляду на те, що досліджуваний феномен є компонентом системи професійної підготовки майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування у ЗВО, відповідно, має властивості педагогічної системи: 1) її внутрішній зміст визначається логікою педагогічного процесу і включає мобілізаційний, змістовно-координаційний, процесно-моделюючий і контроль-корегуючий компоненти; 2) структурним елементом є педагогічна задача, рішення якої відбувається на різних етапах і стадіях процесу; 3) цілісність системи забезпечується наявністю різноспрямованих зв'язків: прямих, зворотних, паралельних тощо.

Отже, процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування ми розглядаємо як педагогічну систему, що характеризується цілісністю, змістовністю і взаємозв'язками елементів.

Далі розглянемо компетентнісний підхід. Головним напрямом розроблення проблеми підготовки майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування у вищій освіті є узагальнення конкретно-емпіричного досвіду сумісної діяльності учасників цього процесу за крайньої абсолютизації його психологічного й суб'єктивно-особистісного аспектів. Головна мета – формування компетентності в майбутнього фахівця.

Ідея компетентнісного підходу – одна з відповідей на питання, який результат освіти необхідний особистості і сучасному суспільству. У процесі розв'язання цього завдання вирішується проблема формування професійної компетентності фахівця, що передбачає посилення практичної спрямованості освіти за умови збереження її фундаментальності. Компетентнісний підхід включає два поняття – «компетентність»/«компетенція». Т.М. Сорочан стверджує, що компетенція – це повноваження професіонала на певній посаді, а компетентність – це загальна здатність до їх реалізації у професійній діяльності [14, с. 23].

У наукових дослідженнях європейської системи освіти компетентність трактується дослідниками як спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби, комплекс ставлень, цінностей, знань і навичок [10, с. 7]. На думку В.І. Маслової, компетентність виявляється в готовності людини на професійному рівні виконувати свої посадові та фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних надбань, кращого досвіду, наближення до світових вимог і стандартів. Компетентність є поєднанням такого рівня науки і практики в діяльності конкретної людини, який дає їй змогу постійно забезпечувати високий кінцевий результат, досягати ефективної організації особистої й колективної праці та є результатом ґрунтовної базової підготовки, творчої діяльності [8, с. 82]. О.І. Гура вважає, що компетентність – це володіння людиною відповідною компетенцією, що містить її особистісне ставлення до предмета діяльності. Тобто компетенцію варто розуміти як задану вимогу, норму освітньої підготовки особистості, а компетентність – як її реально сформовані особистісні якості та мінімальний досвід діяльності [2, с. 4–9].

Зважаючи на наведені трактування терміна «компетентність», можна побачити, що більшість стосується досить широкого кола професійних умінь та навичок фахівців, що повною мірою володіють ними і здатні професійно виконувати поставлені завдання, спрямовані на управління підприємством певної галузі. Це визначення дає змогу зрозуміти, що під час підготовки фахівців закладам вищої освіти треба орієнтуватись на певну галузеву специфіку. Разом із тим є важливіші чинники, які варто враховувати під час формування вмінь і навичок майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Ми погоджуємося з думкою Г.І. Євтушенко і В.І. Куценко, що поширення та проникнення різних загальних та специфічних тенденцій розвитку світової економіки забезпечує специфіку менеджменту на підприємствах та породжує необхідність вирішення різнопланових завдань. Ці обставини вимагають зміни та пристосування освітніх програм із підготовки майбутніх фахівців для формування їх професійної компетентності. Надалі вимоги до управління підприємствами постійно зростатимуть, що в теперішніх умовах потребує забезпечення передумов до розвитку професійної компетентності фахівців, здатних аналітично та творчо мислити, впроваджувати інноваційні розробки, раціонально вирішувати поставлені завдання [3, с. 15].

На нашу думку, загалом компетентність можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності.

Розглянемо деякі приклади компетенцій світових стандартів (базові типи компетенцій). Дослідження, представлене компанією SHL, зводить разом особистісні фактори і фактори умінь для оцінки компетенцій та їх впливу на результати роботи. Використання схеми компетенцій розвиває більш сучасне розуміння факторів, що лежать в основі показників ефективності роботи. Таким чином, співробітники компанії SHL виділили вісім компетенцій, які є головними описовими характеристиками співробітників: лідерство та прийняття рішень; підтримка та кооперація; інтерактивна комунікація та вплив; аналіз та інтерпретація; креативність і стратегічне мислення; організованість і старанність; адаптація та гнучкість; орієнтація на результат бізнесу та дієздатність [12].

Модель S. Whiddett & S. Hooleyforde виділяє такі типи компетенцій: розвиток бізнесу (особистий розвиток, генерування й обґрунтування ідей); досягнення результатів (планування, чіткість менеджменту, постановка цілей); аналіз – робота з інформацією (аналіз і прийняття рішень); люди (робота в команді, вплив, керування відносинами). Модель Society for Human Resource Management виділяє такі типи компетенцій: знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички та володіння технологіями менеджменту [6, с. 4].

Аналіз психолого-педагогічних праць показує, що в наукових дослідженнях розглядаються різні види компетентності: ключові (у складі ціннісно-сміслових, соціально-трудова і особистісного удосконалення), загальнопредметні, предметні, загальнопрофесійні, психологічна, спеціальна, інтелектуальна, інформаційно-комунікативна,

вищі, спеціально-педагогічна, науково-педагогічна, методична, управлінська, дидактична, дослідницька, творча, етична, міжкультурна, полікультурна, білінгвальна, подвійна, інформаційна, загальнокультурна тощо [11, с. 151–152].

Варто підкреслити, що аналіз моделей компетенцій, запропонований різними вченими, свідчить про відсутність чітко сформованих необхідних якостей майбутнього професіонала навіть на теоретичному рівні. На нашу думку, об'єднавши результати досліджень, можна виділити найважливіші компетенції, які висуває нині ринок для фахівців із бізнес-адміністрування:

1) *інтегральна компетентність*: здатність розв'язувати складні, спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту та економіки, характеризується комплексністю і невизначеністю умов;

2) *загальні компетентності*: здатність проведення досліджень на відповідному рівні; здатність спілкуватися з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізу інформації з різних джерел та прийняття рішень; здатність організовувати та мотивувати людей різних національностей рухатися до спільної мети, працювати в команді; здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо; вміння виявляти та вирішувати проблеми, генерувати нові ідеї; здатність до абстрактного мислення, пошуку, опрацювання, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між явищами та процесами; здатність забезпечити безпечні умови праці та цивільний захист;

3) *спеціальні (фахові, предметні) компетентності*: вміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій фінансового менеджменту, у тому числі відповідно до міжнародних стандартів; встановлювати критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати стратегії та плани; здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту; здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації; вміння створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління територіально віддаленими філіями та суб'єктами, із застосуванням різноманітних сучасних трафіків; навички формування та демонстрації лідерських якостей; здатність розробляти проекти та управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість; здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом; здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації; здатність до управління організацією,

її змінами; вміння застосовувати основи педагогіки і психології в навчально-виховному процесі в закладах вищої освіти; знання основних сучасних положень фундаментальних наук стосовно походження, розвитку та будови організації, здатність їх застосовувати для формування світоглядної позиції; вміння застосовувати технології розвитку і бізнес-реінжинірингу, генерувати нові ідеї.

Таким чином, компетентнісний підхід розглядає вищу освіту як умову вирішення питань незалежно від їх складності, спираючись на знання, якими володіє людина. Цей підхід акцентує на результаті освіти, причому цей результат розуміється не як сума інформацій, а здатність фахівця самостійно діяти в різних проблемних життєвих ситуаціях, тобто володіти життєвою компетентністю. Зокрема, компетентність майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування можна визначити як наявність умінь, знань та навичок в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності. До основних компетенцій зараховуємо інтегральну компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

Висновки і пропозиції. Усе вищезазначене дає змогу зробити такі висновки: 1) освіта покликана забезпечувати інтеграцію України в світові економічні та культурні структури, що вимагає науково-теоретичного обґрунтування прогресивних педагогічних технологій і застосування методологічних підходів для організації професійної підготовки майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування; 2) пріоритетними освітніми напрямками розвитку освіти слугують системний і компетентнісний підходи; 3) системний і компетентнісний підходи є методологічною основою процесу формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

У подальших дослідженнях планується надати методіку формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування.

Список використаної літератури:

1. Андрощук І.В. Реалізація системного підходу в навчальному процесі як педагогічна проблема. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 7. С. 8–14.
2. Гура О.І. Професійні компетенції та професійна компетентність педагога вищої школи: порівняльний аналіз понять. *Наука і сучасність* : збірник наук. праць Націон. педаг. ун-ту ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2006. Том 54. С. 3–12.

3. Євтушенко Г.І., Куценко В.І. Формування менеджера, як фахівця: проблеми та перспективи. *Науковий вісник НУДПС України*. 2012. № 1. С. 12–21.
4. Жилина А.И. Системный подход как методология педагогического исследования. *Человек и образование: академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования*. 2007. № 10–11. С. 15–20.
5. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. Москва : Издательский центр «Академия», 2005. 176 с.
6. Красноручький О.О., Колпаченко Н.М., Смігунова О.В. Методики навчання менеджерів у міжнародних корпораціях: переваги та проблеми застосування. *Вісник Харківського національного технічного університету сільськогосподарства імені Петра Василенка: економічні науки*. 2016. Вип. 171. С. 3–8.
7. Кубанов Р.А. Методологічні засади використання системного підходу в дослідженні якості професійної підготовки студентів вищого навчального закладу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи* : збірник наук. праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / ред. кол.: Побірченко Н. С. (гол. ред.) та ін. Умань : ФОП Жовтий О.О., 2014. Вип. 49. С. 13–18.
8. Маслов В.І. Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. 1997. № 1. С. 80–87.
9. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. 100 000 слов, терминов и выражений. Серия «Новые словари». Москва : «Мир и Образование», 2015. 1376 с.
10. Овчарук О.В. Ключові компетентності: Європейське бачення. *Управління освітою*. 2004. № 2. С. 6–9.
11. Сисоєва С.О., Соколова І.В. Проблеми неперервної професійної освіти: тезаурус наукового дослідження: наук. видання ; НАПН України. Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих, МОН. Маріупольський держ. Гуманітарний ун-т. Київ : Видавничий Дім «ЕКМО», 2012. 362 с.
12. Скирманов В. Восемь компетенций SHL. *Кадровый менеджмент*. 2006. № 1. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm139.html>.
13. Сластенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. Москва : Академия, 2003. 480 с..
14. Сорочан Т.М., Данильєв А.О., Дьяченко Б.А., Рудіна О.М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня : монографія. Луганськ : СПД Резніков В.С., 2013. 524 с.
15. Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения. Москва : ВЛАДОС, 2006. 239 с.

Mamychenko S. Systemic and competency-based approaches are the methodological basis for the formation of a culture of competitive relations among future business administration specialists

The essence and features of system and competence approaches – methodological basis of formation of culture of competitive relations at future experts in business administration are covered. It is determined that the formation of a culture of competitive relations in future specialists in business administration is a structural component of the general system of professional training of specialized specialists in higher education, respectively, has the properties of pedagogical system: its internal content is determined by the logic of pedagogical process, process-modeling and control-correcting components; the structural element is a pedagogical task, the solution of which occurs at different stages and stages of the process; the integrity of the system is ensured by the presence of multidirectional connections: direct, inverse, parallel, etc. Thus, the process of forming a culture of competitive relations in future professionals in business administration should be considered as a pedagogical system characterized by integrity, content and relationships of elements. It is established that the competence approach considers higher education as a condition for solving problems, regardless of their complexity, based on the knowledge possessed by a person. This approach focuses on the result of education, and this result is not understood as the sum of different information, but the ability of the specialist to act independently in problematic life situations, ie to have life competence. It is substantiated that the competence of future business administration specialists can be defined as the presence of skills, knowledge and skills in their synergetic relationship and interdependence, formed on the basis of general education, the ability to constantly update them, as well as personal qualities of an individual. used in professional activities. The main competencies include: integrated competence, general competencies, special (professional, subject) competencies. The conclusions emphasize: education is designed to ensure the integration of Ukraine into the world economic and cultural structures, which requires scientific and theoretical justification of advanced pedagogical technologies and the application of methodological approaches to the training of future professionals in business administration; priority educational directions of education development are: system and competence approaches; system and competence approaches are the methodological basis of the process of forming a culture of competitive relations in future business administration specialists; we considered the content and essence of these approaches. This gave an understanding of the construction of the educational process in higher education to train future professionals in business administration.

Key words: *methodology, methodological approach, systematic approach, competency-based approach, competence, competencies of future business administration specialists.*