

- формування мовних та мовленнєвих навичок, спеціального лексичного запасу відповідно зі спеціальністю студента;
- використання сучасних освітніх технологій, що використовуються в рамках контекстного підходу до навчання;
- чітко сформульованих цілей вивчення предмета, критеріїв оцінювання навчальних досягнень та забезпечення високого рівня вмотивованості студентів.

Відзначаючи високий потенціал курсу «Ділова англійська мова» щодо формування та розвитку соціальної компетентності студентів, слід наголосити на необхідності наукового обґрунтування теоретичних засад формування соціальної компетентності студентів під час навчання в вищому навчальному закладі в цілому.

### **Література:**

1. Байденко В.И., Джерри ван Зантворт. Модернизация профессионального образования: современный этап. Европейский фонд образования. – М., 2003. – 287 с.
2. Белицкая Г.Э. Социальная компетентность личности // Субъект и социальная компетентность личности. / Под ред. А.В. Брушлинского. – М.: ИП РАН, 1995. – С. 84 – 96.
3. Гамезо М.В., Герасимова В.С., Горелова Г.Г. Возрастная психология: личность от молодости до старости. - М. - 1999. – 314 с.
4. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. – Шлях освіти, 2004. - №3. – С. 22 -24.
5. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Під заг. Ред.. Овчарук О.В. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
6. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К.: «К.І.С.», 2003. – 296 с.
7. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов //Высшее образование сегодня. № 8. 2004. – С. 24 – 31.

## **УПРАВЛІНСЬКІ ЯКОСТІ ЯК ЕКОНОМІЧНА, СОЦІАЛЬНА І ПСИХОЛОГО -ПЕДАГОГІЧНА КАТЕГОРІЯ**

**Л.М. Киш**

Сучасне виробництво потребує висококваліфікованого персоналу, чільне місце серед нього посідають перш за все управлінці. Будь-який керівник є перш за все особистістю, а формування сукупності його особистостних якостей є важливою передумовою для подальшої успішної діяльності. Для детального розгляду управлінських якостей необхідно розглянути можливості особистості, які характеризуються такими якісними ознаками, як здібності; навички, біологічні характеристики.

Здібності – анатоמו-фізіологічні та психічні якості людей, що дають їм змогу засвоювати знання і набувати навичок для певної діяльності. В системі набуття досвіду кожна людина може оволодіти необхідними мінімумом знань, умінь і навичок. Проте природа здібностей ґрунтовно не вивчена. Керівник повинен добирати людей, наділених здібностями до виконання своїх функціональних обов'язків. Для виявлення таких існують різноманітні тестові технології.

Навички – способи автоматичного чи напівавтоматичного виконання компонентів процесу трудової діяльності, які формуються внаслідок створення у мозку людини стійких ланцюжків нейронів, що дають змогу при повторенні однотипних операцій виконувати їх, не обдумуючи послідовності чи способів виконання [3, с.383-393].

Невід'ємною складовою особистості є її біологічні характеристики. Індивідуальними біологічними особливостями обумовлюються фізичні навантаження, працездатність, витривалість, швидкість, спритність, сила. Вони характеризують фізичні управлінські якості. Не зважаючи на те, що дані якості не посідають превалююче місце серед загальної кількості,

проте досить часто вони відіграють вирішальну роль, а отже, й гарантують успіх у певних видах діяльності.

У діяльності керівників будь-якої ланки органічно поєднуються економічний, соціальний і психолого-педагогічний аспекти. Вони досить тісно пов'язані між собою та превалюючу роль відіграє психолого-педагогічний аспект, оскільки економічний і соціальний впливають з нього, а також він дає змогу пом'якшувати чи посилювати роль інших.

Як особистість будь-який управлінець наділений такими психологічними рисами [3, с.383-393]:

- стійкість вияву якостей, що дає змогу передбачити поведінку працівника у певних виробничих і побутових ситуаціях;
- вияв особистості відбувається в багатогранній діяльності, спрямованій на всебічне пізнання, перетворення себе, навколишнього світу.

Особистість характеризують такі системи якісних параметрів: спрямованість, можливості та стиль.

Спрямованість визначає систему взаємовідносин особистості з навколишнім світом. Спрямованість особистості зумовлює система мотивації, яка охоплює різні види спонукань: потреби, установки, інтереси й ідеали.

Головними серед них є потреби – психологічні стани, які переживає людина у зв'язку з необхідністю в чомусь. Традиційно виділяють матеріальні, соціальні й духовні потреби. Однією з передумов реалізації потреб особистості є її готовність до конкретних дій, яку психологія визначає поняттям «установка».

Установка – психологічний стан готовності до певних дій, спрямованих на задоволення потреби особистості як суб'єкта діяльності [3, с.383-393]. Вона зумовлює конкретні особливості поведінки особистості, спричинені впливом зовнішнього середовища, спрямовує її діяльність, мобілізуючи для цього всі її психічні сили, містять певний алгоритм майбутніх дій особистості, завдяки чому визначає майбутню її поведінку. Залежно від мотивів діяльності, потреб особистості виокремлюють такі види установок: установка на взаємодію, яка виявляється тоді, коли вчинки людини зумовлені потребами у спілкуванні, прагненням підтримувати добрі стосунки зі своїми колегами; ділова установка (установка на завдання) характеризує переважання породжених діяльністю мотивів, зокрема: захоплення процесом праці, прагнення до пізнання, оволодіння новими навичками та вміннями.

Знання закономірностей реалізації установки дає змогу управлінцю оцінити наміри підлеглих та вплинути на їх систему самомотивування.

Установка часто залежить від наявності відповідного інтересу – емоційно забарвленої спрямованості людини на певний об'єкт чи діяльність, викликаної позитивним, зацікавленим ставленням до чогось, когось. Поєднані інтереси членів колективу є важливою рушійною силою його результативної діяльності.

Люди схильні також обирати для себе певні ідеали – взірці досконалості, образи бажаного й уявного майбутнього. Наявність ідеалу дає змогу прогнозувати поведінку працівника за аналогією з поведінкою ідеалу, або орієнтуючись на параметри явища (процесу), визначені індивідом як ідеал.

Як бачимо спрямованість охоплює матеріальний, соціальний і духовний аспекти, проте на сучасному етапі першочергове значення набувають матеріальні потреби, що зумовлює переважання ділових управлінських якостей. Це легко пояснити ринковими відносинами, оскільки кожне підприємство змушене виборювати своє місце під сонцем, а отже його керівники повинні мати ділову хватку.

Соціальний та педагогічний аспекти управлінських якостей, перш за все, проявляються у стилі. Як психолого – педагогічна категорія стиль охоплює характер, темперамент, емоційність, форми відносин особистості з групою – конформізм або нонконформізм.

Характер – сукупність стійких психологічних рис, що визначають лінію поведінки людини, її ставлення до справи, до інших людей і до самої себе [3, с.383-393]. Вплив на

характер підлеглого повинен виявлятися у впорядкуванні стабілізованих відносин, а за необхідності у відповідних їх змінах.

При цьому слід враховувати такі характерологічні аспекти, як принциповість – безпринципність; тактовність – безтактність; організованість – неорганізованість; працелюбність – лінь і т. д. Вони безпосередньо відповідають за моральні якості особистості вцілому та керівника зокрема. На сучасному етапі дані якості набувають все більшого значення, оскільки досить важливою є ділова репутація як підприємства, так і керівника, яка виведена навіть у ранг показників, що характеризують діяльність підприємства та враховується його діловими партнерами при прийнятті управлінських рішень.

Певному типу характеру відповідає певний тип темпераменту – сутності індивідуальних особливостей особистості, в основі яких типи вищої нервової діяльності, котрі характеризують сила, швидкість, напруженість, урівноваженість перебігу психічних процесів (холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік).

Оцінювання за властивостями темпераменту є надійною методикою вивчення людей, підвищення ефективності управлінської діяльності, оскільки правильне визначення темпераменту підлеглих дає змогу керівникові ефективно організувати їх роботу, направити їх енергію в потрібне русло.

З темпераментом людини тісно пов'язана її емоційність, яка виявляється в силі, спрямованості та характері її емоцій. Емоції – чуттєва реакція людини на зовнішній вплив.

Розрізняють позитивні (стенічні) та негативні (астенічні) емоції. Керівник повинен вибудовувати свої взаємовідносини з підлеглими так, щоб у них завжди переважали позитивні емоції, а негативні були мінімальними.

Конформізм – прийняття готових стандартів у поведінці, визнання існуючих порядків, норм, правил.

Загальні цілі, цінності, норми соціальної групи справляють значний вплив на думки та поведінку індивіда, оскільки переважну частину часу він проводить у колективі. Згода його з колективом може означати щире сприйняття колективних норм, тобто колективізм. Це відповідає загальноприйнятій теорії корпоративного духу, що була перейнята нашими управлінцями від західних та східних колег (Німеччина, Японія). Проте конформізм може набути форми маскування за сприйняттям загальноприйнятих норм байдужості, соціальної інертності.

Нонконформізм також може проявлятися по-різному. Трапляються ситуації, коли людина, свідомо і принципово перекована в своїй правоті, протиставляє себе колективу та перемагає. Без розумного нонконформізму неможливе просування по кар'єрі, впровадження інноваційних процесів. Хоча іноді він є марнолюбним, необґрунтованим протиставленням особистості колективу. Тоді завдання керівника полягає у необхідності продемонструвати підлеглому справжні, а не уявні результати його старань, аргументовано проаналізувати наміри, спрогнозувати ймовірні наслідки такої поведінки, тобто бути педагогом.

Знаючи індивідуальні психологічні особливості людей, володіючи відповідними засобами впливу на них, менеджер може «м'яко», інколи і непомітно, керувати поведінкою підлеглих, створювати в колективі сприятливий мікроклімат для розкриття й реалізації їх особистісних якостей в інтересах організації.

Тому модель сучасного професійного керівника повинна містити наступні якості [2, с.97-99]:

1. Морально – психологічні:
  - чесність;
  - правдивість;
  - справедливість;
  - відповідальність;
  - толерантність і т. д.
2. Ділові:
  - ерудиція;
  - професійна компетентність;

- схильність до лідерства;
  - ініціативність і т. д.
3. Педагогічні:
- уміння здійснювати навчання підлеглих;
  - чітко та логічно формулювати розпорядження;
  - організовувати виховання молодих працівників і т. д.
4. Фізичні:
- витривалість;
  - швидкість;
  - спритність;
  - сила і т. д.

Хоча в загальному дана класифікація є умовною, оскільки всі управлінські якості взаємопов'язані та перебувають у взаємозалежності.

Таким чином, формування особистісних якостей значною мірою впливає на формування управлінських якостей та дає змогу керувати даним процесом.

### **Література:**

1. Економічний аналіз: Навч. посібник/ М.А. Болюх, В.З. Бурчевський; За ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. - К.: КНЕУ, 2001. -540 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: Management. –Т.1. – К.: Українсько -фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. - 543 с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. - 608 с.

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗМІСТУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВИЩІЙ ШКОЛІ В УКРАЇНІ**

### **І. Цюряк**

У світі багатьох питань, що ставить перед нами теперішнє і майбутнє, освіта є необхідною умовою для того, щоб дати людині можливість впевнено просуватися вперед. З цієї нагоди міжнародна комісія ЮНЕСКО для освіти ХХІ століття у своїй доповіді «Освіта: прихований скарб» підкреслює її вирішальну роль у розвитку не тільки особистості, але й всього суспільства.

За оцінками провідних експертів Ради Європи в цій сфері, центром проблематики ХХІ століття для всіх освітніх систем буде переборення наступних протиріч:

- протиріччя між загальним і особистим, що передбачає поступове перетворення людини у громадянина світу без утрати своїх коренів;
- протиріччя між традиціями і сучасними тенденціями, що передбачає адаптацію без заперечення особистісних якостей, керування прогресивними нововведеннями;
- протиріччя між ринковою економікою і соціальнозорієнтованим суспільством в інтересах належного життя кожної людини тощо.

Сучасна освіта, за висновком ЮНЕСКО, є реальним учасником зародження нової всесвітньої єдності. Досягнення цілей, що були позначені вище, потребує перегляду культурних, етнічних, деяких професійних аспектів педагогічної спільноти країн. Безумовно, це вимагає й нової загальнокультурної і особливої компетенції. Дослідження інтеграційних процесів у науці, що складають теоретичну базу освіти, а також вивчення реальних процесів у сучасній системі освіти України та інших сферах дають підстави вважати, що управління освітою за принципом об'єкт - суб'єкт буде замінитися взаємодією в самій організації, її саморозвитком.