

References

1. Bondar V. I. Teoriya i texnologiya upravlinnya procesom navchannya v shkoli / V.I.Bondar. – K.: FADA LTD, 2000. – 191 s.
2. Gacenko L. V. Teoriya zacikavleny`x storin (stejkkolderiv) : istoriya rozvy`tku ta problemni py`tannya dlya podal`shy`x doslidzhen` / L. V. Gacenko //Vodny`j transport. – 2016. – Vy`p. 1. – S. 156-160. – Rezhy`m dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vodt_2016_1_27
3. Engel'mejer P. K. Teoriya tvorchestva / P. K. Engel'mejer. – SPb. : Obrazovanie, 1910. – 216 s.
4. Klepikov O. I. Osnovy` tvorchosti osoby` : navch. posib. / O. I. Klepikov, I. T. Kucheryavy`j. – K. : Vy`shha shkola, 1996.
5. Lerner I. YA. Didakticheskie osnovy metodov obucheniya / I. YA. Lerner. – M. : Pedagogika, 1981. – 186 s. – 295 s.
6. Luczan N. I. Dekoraty`vno-pry`kladne my`stecztvo ta osnovy` dy`zajnu: navch. posib. – K. : Vy`davny`chy`j Dim «Slovo», 2009. – 172 s.
7. Obrazotvorche my`stecztvo z metody`koyu vy`kladannya v doskil`nomu navchal`nomu zakladi : pidruchny`k / Suxorukova G. V., Dronova O. O., Golota N. M., Yanczur L. A.; za zag. red. G. V. Suxorukovoyi. – K. : Vy`davny`chy`j Dim «Slovo», 2010. – 376 s.
8. Ponomaryov YA. A. Psihologiya tvorchestva i pedagogika / YA. A. Ponomaryov. – M. : Pedagogika, 1976. – 279 s.
9. Romenec V. A. Vospitanie tvorcheskikh sposobnostej u studentov (na ukrainskom yazyke) / V. A. Romenec. – K. : Vishcha shkola, 1973. – 97 s.
10. Standarty` i rekomendaciyi shhodo zabezpechennya yakosti v Yevropejs`komu prostori vy`shhoyi osvity` (ESG). – K. : TOV «CzS», 2015. – 32 c.
11. Ty`menko V. P. Pochatkova dy`zajn-osvita: teoriya i prakty`ka formuvannya konstrukty`vny`x umin` osoby`stosti. – K. : Pedagogichna dumka, 2010. – 380 s.

УДК 338.147

DOI 10.31652/2415-7872-2020-61-105-111

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ЯК ЧИННИК ВИЗНАЧЕННЯ ВИМОГ ДО ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

О. В. Васишина

У статті розглядаються різні підходи до розуміння феномену управління. Наголошується на тому, що це – елемент, функція організованих систем, що забезпечують збереження певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію програм, мети діяльності. Зазначено, що у вітчизняній науці термін «управління» трактується з трьох позицій: як діяльність; як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу; як взаємодія суб'єктів. Розглянуті принципи, характерні для сучасного управління, що обумовлюють демократичні, гнучкі способи взаємодії і водночас орієнтацію на отримання ефективних результатів діяльності. Проаналізовані склад і структура управлінської діяльності. Запропоновано визначення управлінської діяльності менеджера. Вказані специфічні особливості управлінської діяльності менеджера.

Ключові слова: управління, управлінська діяльність, особливості управлінської діяльності, менеджер, професійна підготовка майбутніх менеджерів.

FEATURES OF MANAGEMENT ACTIVITIES OF THE MODERN MANAGER AS A FACTOR OF DETERMINING THE REQUIREMENTS FOR HIS PROFESSIONAL TRAINING

O. Vasilishina

The article discusses different approaches to understanding the phenomenon of control. It is emphasized that this is an element, a function of organized systems, ensuring the preservation of a certain structure, maintaining the mode of activity, implementation of programs, goals of activity. It is stated that management is broadly understood to mean a continuous process of influencing a management entity to achieve optimum results at the least time and resources. Attention is drawn to the fact that in domestic science the term "management" is interpreted from three positions: as an activity; as the influence of one system on another, one person on another or a group; as the interaction of the subjects. Requirements for managers at different levels are analyzed: general knowledge in enterprise management; competence in production technology issues; possession of entrepreneurship skills, ability to manage the situation in the markets, to take initiative and to actively redistribute the resources of the organization in the most profitable areas; making informed and competent decisions based on coordination with (lower level) executives and employees; ability to predict trends in the economic environment, etc. The principles that characterize modern governance, which determine democratic, flexible ways of interaction, and at the same time, the orientation towards effective performance, are considered. It is noted that in the sphere of education there is a completely different approach to the problem of management, which consists in focusing on the priority of interests of the individual and creating the most favorable conditions for its diverse development, as well as taking into account the principles

of individualization, differentiation and variability of learning. Ways of organizing effective management activities, which provide a clear interrelation of internal elements: personnel, structure, technology, goals and tasks that are solved in the management process are analyzed. The composition and structure of management activities are analyzed. The definition of managerial activity of the manager is offered. Specific features of managerial activity of the manager are indicated.

Keywords: *management, managerial activity, features of managerial activity, manager, professional training of future managers.*

Сучасні соціально-економічні і соціально-політичні умови, що обумовлюють концептуальні підходи суспільства до професійної підготовки майбутніх фахівців, вимагають максимальної націленості освітніх процесів на забезпечення соціальної інтегрованості молоді, націленості на вирішення проблем підготовки людей до життя відповідно до вимог виробництва, що швидко змінюються. З цих позицій освіта нині в зарубіжній і вітчизняній науці розглядається як процес, що триває все життя, який необхідно не лише коригувати, але і змінювати і перетворювати. Сьогодні існує потреба в компетентних, морально сформованих, цілеспрямованих менеджерах, що вміють самостійно приймати рішення, здатні до співпраці, відрізняються мобільністю, динамізмом, конструктивністю, а також мають розвинене почуття відповідальності за долю своєї країни.

Проблема підготовки менеджерів, які вміють ефективно управляти організацією, полягає у необхідності формування високого рівня готовності до управлінської діяльності, що має забезпечити заклад вищої освіти. Наявна практика підготовки менеджерів в Україні недостатньо відповідає критеріям, прийнятим сучасним суспільством для оцінки конкурентоспроможності фахівців.

Пріоритетною характеристикою менеджера сьогодні є його здатність ефективно і якісно здійснювати управління в професійній діяльності відповідно до умов, що змінюються. Не чекати інструкцій «згори», а виявляти власну професійну активність і готовність до управлінської діяльності. Ми вважаємо, що готовність до управлінської діяльності не є вродженою якістю, вона формується поступово, за умов накопичення досвіду вирішення професійних завдань. Виходячи з цього, основним завданням закладу вищої освіти є підготовка менеджерів, практично здатних до продуктивної професійної діяльності. Сьогодні виникла потреба не в адміністраторові, а в керівникові іншого типу, який змістом, методами, характером своєї управлінської діяльності відрізняється від управлінця, що діє тільки відповідно до отриманих інструкцій, причому певна доля адміністративної діяльності в його роботі не виключається.

У сучасному розумінні «управлінець» – це керівник, що обіймає постійну посаду і наділений повноваженнями в галузі ухвалення рішень з конкретних видів діяльності організації, що функціонує в ринкових умовах. Термін «управлінець» має достатнє поширення і використовується відповідно до: організатора конкретних видів роботи в межах окремих підрозділів або програмно-цілевих груп; керівника підприємства в цілому або підрозділів (відділень, відділів); керівника по відношенню до підлеглих; адміністратора будь-якого рівня управління, що організує роботу відповідно до сучасних методів.

До управління будь-якого рівня пред'являються високі вимоги, зокрема: наявність загальних знань в галузі управління підприємством; компетентність у питаннях технології виробництва тієї галузі, до якої належить організація за видом і характером діяльності; володіння навичками не лише адміністрування, але і підприємництва, вміння володіти ситуацією на ринках, проявляти ініціативу й активно перерозподіляти ресурси організації в найбільш вигідних сферах; ухвалення обґрунтованих і компетентних рішень на основі узгодження з керівниками (нижчого рівня) і працівниками; розподіл долі участі кожного в ухваленні рішень; наявність практичного досвіду і знань у галузі аналізу економічної ситуації на основних ринках, на яких вже працює або має намір працювати; вміння аналізувати діяльність фірм – конкурентів; вміння передбачати тенденції розвитку господарської кон'юнктури [6].

Різноманітність поглядів у розумінні професіоналізму фахівців в галузі управління вимагає глибокого аналізу: по-перше, того, що є сутністю управління, по-друге, того, які ознаки характеризують професійне управління. Управління, з досвіду цивілізованих, індустріально розвинених країн [3] і за досвідом удосконалення управління в нашій країні [7], необхідно розглядати як тип управління, обумовлений потребами ліберальної економіки, що логічно визначає цілком конкретні ознаки. До них належать пріоритети економічних інтересів і процесів, людського чинника, гнучких організаційних форм, професійної підготовки фахівців.

Професіоналізм фахівців у галузі управління обумовлений зростаючою складністю управління. В умовах конкуренції, коли потрібно приймати рішення, що не просто відповідають плановим завданням і директивним вказівкам, а ті, що повинні зміцнювати позиції в конкурентній боротьбі, набагато складніше управляти. Сучасне управління – це управління високої особистої і соціальної відповідальності [4].

У сучасній західній психолого-педагогічній літературі [9] зафіксовано більше 350 дефініцій категорії «управління», проведені емпіричні дослідження, але в результаті так і не з'явилося ясного і недвозначного уявлення про те, як відрізнити справжнього керівника від людини, не здатної керувати і, що ще важливіше,

за якими критеріями диференціювати ефективних і неефективних лідерів, як відрізнати ефективні організації і установи від неефективних.

Проблеми управління представлені дослідженнями в цій галузі таких відомих учених, як У. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Д. МакГрегор, Ф. Фідлер, М. Вебер та ін. Так, Ф. Тейлор вважав, що «управляти – означає знати точно, що належить зробити і як зробити це найкращим і найдешевшим способом». На думку А. Файоля, «управляти означає передбачати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати». П. Друкер потрактовував управління як «особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп на ефективну, цілеспрямовану і продуктивно працюючу групу» [9].

В Енциклопедичному словнику з державного управління ця діяльність визначається як елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їх певної структури, підтримку режиму роботи, реалізацію їх програм і цілей [5]. Проте методи, прийоми управління машиною, біологічною системою, політичною партією або комерційною організацією неоднакові. Термін «управління» в усіх суспільних науках потрактовується як елемент, функція організованих систем, що забезпечують збереження певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію програм, мети діяльності [11]. Під управлінням у широкому значенні розуміють безперервний процес впливу на об'єкт управління (особистість, колектив, підприємство, державу) для досягнення оптимальних результатів при найменших затратах часу і ресурсів [12].

У вітчизняній науці термін «управління» потрактовується з трьох позицій. По-перше, управління визначається як діяльність [11]. Це визначення важливе з погляду орієнтованості на отримання предметного результату, але воно не акцентує уваги на зміні в ході цієї діяльності суб'єктного досвіду учасників освітнього процесу. По-друге, управління розглядається як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу [14]. Тут управління розглядається як цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкта, і зміни останнього в результаті впливу на інший об'єкт, що також має наслідком зміни останнього. Це трактування недостатньо враховує суб'єкт-суб'єктну природу управління, оскільки активність визнається тільки за керівником, а керований сприймається як пасивний виконавець, що суворо дотримується затвердженої норми. По-третє, управління є взаємодією суб'єктів [15]. Під взаємодією в управлінні людськими ресурсами розуміють складний різноманітний процес, за якого зміни в суб'єктах відбуваються не просто взаємопов'язано, а взаємозумовлено. Його сутність полягає в нерозривності прямої і зворотної дії, органічного поєднання змін суб'єктів, що впливають одна на одну. Крім того, взаємодія – це цілісна, внутрішньо диференційована система, що саморозвивається. Таке розуміння управління передбачає взаємну зміну тих, хто є керуючими, і тих, хто є керованими, переконує в необхідності зміни взаємодіючих суб'єктів і самого процесу взаємодії як зміни його станів. П. Третьяков, Т. Шамова розглядають специфіку і сутність управління будь-якими системними утвореннями і характеризують управління як цілеспрямовану діяльність суб'єктів управління, що забезпечує оптимальне функціонування і розвиток керованої системи і переведення її на новий, якісно більш високий рівень [15].

Управління, як і будь-яка інша діяльність, постійно змінюється у зв'язку з розвитком суспільства і трансформацією суспільних відносин.

Метою нашої статті є аналіз особливостей управлінської діяльності сучасних менеджерів, які необхідно враховувати під час визначення вимог до їх професійної підготовки.

Для сучасного управління характерні прагнення до демократичних, гнучких способів взаємодії й орієнтація на дотримання принципів, виходячи з яких виробляється мета управління, його зміст і оцінюється результат [8]: принцип науковості управління, що дає можливість застосовувати досягнення суміжних наукових дисциплін (психології, педагогіки, економіки та ін.), знання закономірностей і об'єктивних тенденцій розвитку суспільства і на їх основі вибудовувати управлінський процес в організації; принцип системності, що полягає в розгляді управлінської діяльності не як арифметичної суми розрізнених дій, а як комплексу взаємозалежних, взаємообумовлених і узгоджених взаємодій суб'єктів управління; принцип соціальної обумовленості управління передбачає розгляд організації, в якій здійснюється управління як частини більшої соціальної системи. Управлінський процес має бути соціально-орієнтованим, а його результати – соціально-значущими і відповідати потребам і ціннісним орієнтаціям людини в суспільстві; принцип гуманності, відповідно до якого головною цінністю управління є самобутність, неповторність людини і її врахування в процесі управління, побудови взаємовідносин. Виходячи з цього, велике значення приділяється дотриманню інтересів співробітників в організації, створенню умов для їх особистісно-професійного розвитку; принцип гнучкості управління, що вимагає побудови управлінської діяльності на основі врахування специфічних особливостей функціонування і розвитку об'єктів управління, наявності множини варіантів вирішення управлінських завдань залежно від конкретних умов; принцип оптимальності управління вказує на необхідність пошуку і визначення можливих варіантів дій, виходячи з умов діяльності (ресурсозабезпеченості організації, стану оточення тощо), що обумовлює отримання максимально бажаного результату.

У сфері освіти відзначається абсолютно інший підхід до проблеми управління, який полягає в орієнтації на пріоритетність інтересів особистості і створенні максимально сприятливих умов для її різнобічного розвитку, а також врахуванні принципів індивідуалізації, диференціації і варіативності навчання [11].

Ми вважаємо, що система управління є відкритою системою, здатною до самопізнання (рефлексії), до кількісного і якісного збагачення, до перетворення. Вона детермінована зовнішніми обставинами соціально-економічного і соціально-культурного походження, і сама детермінує ці обставини. Саме з цих позицій управлінцєві будь-якого рангу треба мати сформовані компетенції планування і оцінювання своїх дій.

Виходячи з вищесказаного, ми дійшли висновку, що управління є важливим системоутворюючим чинником, що забезпечує фундаментальну єдність системи, її рух до заданого стану. Саме за допомогою управління реалізується мета, що стоїть перед будь-якою системою. «Управління – це наука і мистецтво одночасно, і, передусім, тому, що відбувається управління людьми за умов врахування їх суб'єктивних особливостей» [2]. Цю думку Г. Гольдштейна, як ми вважаємо, можна вважати засадничим моментом у розумінні сутності феномену «управління».

Управлінська діяльність у теорії управління розуміється як вид трудової діяльності, що відокремився в процесі спеціалізації управлінської праці. Внаслідок цього робота з управління відділяється від неуправлінської роботи, оскільки управління як вид діяльності властивий будь-якій спільній праці. Управлінська праця розглядається як різновид професійної розумової праці, спрямованої на забезпечення єдності, узгодженості, координації доцільної діяльності людей, об'єднаних у трудові асоціації [10].

Аналіз сучасних наукових джерел [1; 4; 6; 8; 10] дозволяє стверджувати, що управління розглядається як нелінійна діалогова багатофункціональна діяльність учасників соціального процесу, однаково зацікавлених в отриманні високого результату роботи організації, так і у збереженні і розвитку людей, що беруть участь у цьому процесі, їх стосунків і неповторної суб'єктності. Поділяючи цю наукову позицію, сучасні дослідники визначають управління як: спеціалізовану діяльність, спрямовану на впорядкування стосунків між людьми в процесі їх спільної діяльності і досягнення цілей (А. Тихонов); діяльність за погодженням складних ієрархічних стосунків між керівником і керованими (В. Конаржевський); адекватна взаємодія керівників освітньої установи й інших учасників освітнього процесу з її впорядкування і переведення в новий якісний стан, що більше відповідає виконанню поставлених завдань (Т. Шамова).

Актуальним і цікавим, на нашу думку, є підхід до управління як предмету праці керівника, представлений В. Сериковим, який пропонує розглядати управління як функцію складних систем, що проявляється в орієнтованій діяльності, пошуку і переробці інформації, ухваленні управлінських рішень, в самоорганізації (антиентропійності), з безперервним дослідженням ресурсів для власного розвитку всередині себе і зовні. Основне призначення управління з цієї позиції полягає в досягненні найбільшої ефективності цієї системи, тобто в забезпеченні того, щоб ця система зберігалася, адаптувалася і розвивалася [12]. Відповідно до такого підходу до управління, предмет праці керівника є тріадою концентрів, що накладаються: люди (кадри) – носії професійної готовності, що відповідає мотивації і інш.; інформація (орієнтувальна, пояснювальна, приписуюча, рефлексувальна); організація як спосіб побудови соціального інституту, здатного виконати призначену функцію [12].

Для ефективного функціонування будь-якого підприємства або установи, потрібен чіткий взаємозв'язок внутрішніх елементів: персоналу, структури, технології, цілей і завдань, що вирішуються в процесі управління [10]. Управлінська діяльність є системоутворюючим чинником, який забезпечує цілісне функціонування, збереження і розвиток організації, що свідчить про необхідність спеціального управління організацією (підприємством або установою), оскільки без нього жодна організація не існує [6]. В управлінні, як «загальному людському процесі», виокремлюють п'ять окремих, але взаємопов'язаних елементів (К. Хейлс): рішення про постановку мети і планування діяльності щодо її досягнення, розподіл часу і дій, необхідних для вирішення завдання, мотивацію або спонукання до дій, координацію окремих, але взаємопов'язаних дій, і здійснення контролю над тим, що зроблено, щоб переконатися, що результати відповідають наміченим планам [5].

Питання про склад і структуру управлінської діяльності не раз розглядалося в роботах як західних (М. Альберт, М. Х. Мескон, Ф. Хедоурі, Б. Швальбе та ін.), так і вітчизняних (Л. Гомба, Р. Дяків, Н. Ковальська, А. Мазаракі, Г. Мошок, В. Помикало, Л. Служинська та ін.) фахівців.

У 60-70-і рр. XX ст. мета була вперше визначена як системоутворюючий елемент управління, що відображає здійснення впливу керівників на підлеглих для координації їх діяльності в процесі досягнення найкращих результатів виробництва. Зараз існує абсолютно інший погляд на цю проблему. Так, Ю. Конаржевський вважає, що мета управління полягає в узгодженості стосунків і дій учасників управлінського процесу, що забезпечують досягнення результатів діяльності організації. За такого визначення, управлінська діяльність керівника полягає у встановленні згоди в організації, створенні атмосфери співпраці як запоруки успішної діяльності і досягнення якісних результатів [6].

Як вказує Ю. Конаржевський, розуміння предмета управління як складного ієрархічного відношення між суб'єктами управління, з одного боку, знімає деяку безособовість з управління (це відбувається у разі розгляду інформації як предмету), а з іншого, – управлінська діяльність не перетворюється на маніпулювання людьми (це можливо за умов визначення людини як предмета управління). Таким чином, саме предмет управління дозволяє побудувати такий алгоритм управлінської діяльності: «людина – інформація – стосунки – людина» [6]. Наступним компонентом управлінської діяльності є зміст, тобто дії, операції, завдяки яким перетворюється предмет управління і досягається певний результат. Проте до теперішнього часу в сучасній науці не склалося єдиних підходів до визначення діяльності керівника. Процес управління як виконання суб'єктом діяльності низки послідовних операцій розкривається в працях В. Афанасьєва, М. Мескона, А. Охріменка, П. Третьякова, Ю. Швалба та ін. В цих роботах підкреслюється взаємозалежність функцій управління і спрямованість їх послідовної реалізації на досягнення цілей управління.

Визначаючи зміст управління з позицій функціонального підходу, ми підкреслюємо такі моменти: по-перше, нескінченне дроблення процесу управління (в деяких класифікаціях виокремлюють до 15-20 управлінських функцій) значно утруднює цілісне сприйняття процесу управління; по-друге, перебільшення значення тієї або іншої функції для досягнення результатів управлінської праці (наприклад, вітчизняні вчені в 30-і рр. XX ст. ключовою функцією в управлінні вважали функцію планування, в 70-і рр. XX ст. первинне значення відводилося функції контролю) призводить до спотвореного сприйняття управлінського процесу. Функція – вид діяльності, що заснований на розділенні і кооперації управлінської праці, характеризується різноманітністю, визначеністю, складністю і стабільністю. Головною умовою успішної управлінської діяльності є не лише ефективність управлінських функцій сама по собі, але і правильне їх співорганізація у межах єдиного процесу [10].

Вперше функції управління були виокремлені А. Файолем на початку XX ст. (планування, організація, координація, розпорядництво і контроль). Надалі набір функцій управління доповнювався, розширювався, уточнювався і сьогодні існує безліч різних їх класифікацій. Однією з найбільш поширених є класифікація, запропонована М. Х. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоурі, – планування, організація, мотивація і контроль, де ці функції розглядаються таким чином [8]: 1. Планування – набір дій і рішень, зроблених керівництвом, що ведуть до розробки специфічних стратегій, призначених для допомоги організації в досягненні своїх цілей. Важливим компонентом на цьому етапі є рішення. 2. Організація – процес створення структури підприємства, яка дає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення спільних цілей. 3. Мотивація – процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих або організаційних цілей. 4. Контроль – процес забезпечення досягнення організацією своїх цілей. Існують три аспекти управлінського контролю: встановлення стандартів – точне визначення цілей, які мають бути досягнуті в певний відрізок часу. Воно ґрунтується на планах, розроблених у процесі планування. Зміна того, що було досягнуто за період, і порівняння досягнутого з очікуваними результатами. Підготовка необхідних коригувальних дій.

В процесі дослідження управлінської діяльності нами визначені такі функції: збір, аналіз і врахування інформації, прогнозування, планування, організація, стимулювання, координування, контроль, узгодженість управлінського рішення.

Наголосимо на загальних рисах, властивих управлінню як діяльності. По-перше, управління – це діяльність з досягнення певної мети, в основі якого лежить взаємодія людей і узгодженість їх дій. По-друге, управляти – означає передбачати і планувати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати. Тому ми дотримуємося думки, що управління – це наука і мистецтво одночасно, і, передусім, тому що здійснюється керівництвом людьми, що мають суб'єктивні особливості і водночас повинні враховувати особистісні особливості інших учасників управлінської діяльності.

Спрямованість та ефективність формування готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності залежить від ступеня розробленості поняття «управлінська діяльність менеджера». Це поняття, як дозволяє засвідчити аналіз спеціальної літератури з проблеми дослідження, ще не набуло наукової завершеності, поки що немає вичерпного і однозначного його визначення. У зв'язку з цим, виникає потреба в його конкретизації. Розглянувши загальні характеристики поняття «управлінська діяльність», що є базовим щодо поняття «управлінська діяльність менеджера», з позиції соціально-філософського (П. Гуревич, Е. Ільєнков, О. Камінська, Л. Назаренко та ін.), соціологічного (М. Каган, О. Кравченко, В. Лавриненко та ін.) та психолого-педагогічного (О. Данчева, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Швалб) підходів, можна зробити висновок, що кожен з них містить необхідні передумови для аналізу сутності управлінської діяльності.

В межах філософського підходу такою передумовою виступає погляд на управління як сукупність вироблених історичним досвідом, науковим пізнанням і талантом людей навичок, умінь, способів, засобів доцільних учинків і дій людини в сфері соціальної взаємодії; в межах соціологічного – розуміння управління як метасистеми, що виступає стрижнем соціальної практики на кожному з рівнів її розвитку; в

межах психолого-педагогічного – усвідомлення необхідності врахування ціннісних орієнтацій, мотивації, інтересів, індивідуальних особливостей суб'єктів управлінської діяльності та специфіки взаємодії в групі людей, об'єднаних спільною роботою.

Аналіз спеціальної літератури дозволяє розглянути різні підходи науковців до визначення поняття «управлінська діяльність». Під управлінською діяльністю С. Тарасова розуміє вид свідомо здійснюваної діяльності, спрямованої на ефективне функціонування здійснюваних робіт (індивідуально чи колективно), досягнення тих чи інших цілей, вирішення відповідних завдань, виконання функцій [13]. А. Мазаракі, Г. Мошок, Л. Гомба представляють управлінську діяльність як тип професійної діяльності, специфіка якої визначається її основним і найбільш загальним завданням – необхідністю співорганізації діяльності інших людей в напрямку досягнення спільних цілей, а також опертям при цьому на принцип ієрархії [8]. Г. Єльнікова вважає, що управлінська діяльність – це вид людської діяльності, спрямованої на досягнення тих чи інших цілей, вирішення поставлених завдань, виконання функцій управління. Сутність управлінської діяльності полягає в забезпеченні узгодженості, кооперування в діяльності людей [4].

Ми пропонуємо розуміти під управлінською діяльністю менеджера особливий вид самостійної діяльності, що полягає в інтегруванні процесів планування, організації, мотивації та контролю і спрямована на досягнення спільних цілей організованої діяльності людей на основі раціонального використання матеріальних і трудових ресурсів із врахуванням господарського й економічного механізму ринкових відносин. Базуючись на дослідженнях [3; 7; 11; 12; 13] для розуміння сутності управлінської діяльності менеджера, в межах нашого дослідження визначено положення, що розкривають її специфічні особливості: управлінська діяльність менеджера – це універсальна характеристика його економічної сфери діяльності, що відображається в різних формах її презентації; управлінська діяльність менеджера відображає інтеріоризовані цінності організованої діяльності людей і виконує функцію специфічного проектування їх у сферу економічної діяльності; управлінська діяльність менеджера – це системне утворення, що складається з низки структурно-функціональних компонентів, що мають власну організацію; особливості формування і реалізації готовності до управлінської діяльності менеджера обумовлені психофізіологічними, віковими характеристиками, арсеналом знань і навичок, професійних умінь, що забезпечують ефективність управлінських рішень, здатністю до самоуправління, самовиховання, саморегуляції, актуальним соціально-економічним досвідом особистості, індивідуально-творчим підходом до виконання професійних функцій.

Врахування вищезазначених методологічних засад процесу управління, особливостей управлінської діяльності, сучасних вимог до особистості фахівця у галузі менеджменту забезпечує можливість обґрунтування змісту і структури готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності.

Література

1. Галузяк В.М., Холковська І.Л. Управління організаційною культурою загальноосвітньої школи // Університет – Школа : співпраця в умовах євроінтеграції : монографія / Акімова О.В., Фрицок В.А., Троян Г.В. [та ін.] – Вінниця : «Твори», 2019. – С. 119-140.
2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: конспект лекций / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: ТРТУ. – 2003. – 204 с.
3. Грушева А.А. Формування управлінської компетентності у випускників ВНЗ: досвід зарубіжних країн / А.А. Грушева // Стратегії управління закладами освіти в умовах формування інформаційного суспільства: Зб. наук. праць. – Київ, Миколаїв: Інститут педагогіки АПН України. 2008. – С.68-77.
4. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – К.: Ред. загальнопед. газ. – 2005. – 128 с.
5. Ковбасюк Ю.В. Енциклопедичний словник з державного управління / Ю.В. Ковбасюк, В.П. Трошинський, Ю.П. Сурмін, А.М. Михненко та ін. – К.: НАДУ. – 2010. – 820 с.
6. Конаржевський Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю.А. Конаржевский. – М.: Центр «Педагогический поиск». – 2000.- 224 с.
7. Крупський О. Професійна культура майбутніх менеджерів: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. Крупський // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: кол. монографія. – Дніпропетровськ: Акцент ПП. – 2014. – С.258-282.
8. Мазаракі А.А. Менеджмент: теорія і практика: навч. посіб. / А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошок, Л.А. Гомба. – К.: Атака. – 2007. – 584 с.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело. – 1992. – 701 с.
10. Охріменко А.Г. Основы менеджмента: навч. посіб. / А.Г. Охріменко. – К.: Центр навч. літератури. – 2006. – 130 с.
11. Поташник М.М. Оптимизация управления школой / М.М. Поташник. – М.: Знание. – 1991. – 180 с.
12. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем / В.В. Сериков. – М.: ЛОГОС. – 1999. – 272 с.
13. Тарасова С.М. Формування у майбутніх менеджерів готовності до управлінської діяльності / С.М. Тарасова // Наукові записки. Вип. 58. Серія: Педагогічні науки. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка. – 2004. – С.258-263.
14. Хміль Ф.І. Основы менеджмента / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав. – 2003. – 608 с.
15. Шамова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – М.: Гуманитарный издательский центр. – 2002. – 290 с.

References

1. Haluziak V.M., Kholkovska I.L. Upravlinnia orhanizatsiinoiu kulturoiu zahalnoosvitnoi shkoly // Universytet – Shkola : spivpratsia v umovakh yevrointehratsii : monohrafiia / Akimova O.V., Frytsiuk V.A., Troian H.V. [ta in.] – Vinnytsia : «Tvory», 2019. – S. 119-140.
2. Goldshtejn G.Ya. Osnovy menedzhmenta: konspekt lekcij / G.Ya. Goldshtejn. – Taganrog: TRTH. – 2003. – 204 s.
3. Hrusheva A.A. Formuvannia upravlinskoi kompetentnosti u vypusknikiv VNZ: dosvid zarubizhnykh krain / A.A. Hrusheva // Stratehii upravlinnia zakladamy osvity v umovakh formuvannia informatsiinoho suspilstva: Zb. nauk. prats. – Kyiv, Mykolaiv: Instytut pedahohiky APN Ukrainy. 2008. – S.68-77.
4. Yelnykova H. Upravlinska kompetentnist / H. Yelnykova. – K.: Red. zahalnopod. haz. – 2005. – 128 s.
5. Kovbasiuk Yu.V. Entsiklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / Yu.V. Kovbasiuk, V.P. Troshchynskyi, Yu.P. Surmin, A.M. Mykhnenko ta in. – K.: NADU. – 2010. – 820 s.
6. Konarzhevskij Yu.A. Menedzhment i vnutrishkolnoe upravlenie / Yu.A. Konarzhevskij. – M.: Centr «Pedagogicheskij poisk». – 2000. – 224 s.
7. Krupskyi O. Profesiina kultura maibutnikh menedzheriv: psykholoho-pedahohichni aspekty y chynnyky formuvannia / O. Krupskyi // Teoriia i praktyka profesiinoho stanovlennia osobystosti v sotsiokulturnomu prostori: kol. monohrafiia. – Dnipropetrovsk: Aktsent PP. – 2014. – S.258-282.
8. Mazaraki A.A. Menedzhment: teoriia i praktyka: navch. posib. / A.A. Mazaraki, H.Ye. Moshok, L.A. Homba. – K.: Ataka. – 2007. – 584 s.
9. Meskon M.H. Osnovy menedzhmenta / M.H. Meskon, M. Albert, F. Hedouri. – M.: Delo. – 1992. – 701 s.
10. Okhrimenko A.H. Osnovy menedzhmentu: navch. posib. / A.H. Okhrimenko. – K.: Tsentr navch. literatury. – 2006. – 130 s.
11. Potashnyk M.M. Optymyzatsiia upravleniya shkoloiu / M.M. Potashnyk. – M.: Znanye. – 1991. – 180 s.
12. Serikov V.V. Obrazovanie i lichnost. Teoriya i praktika proektirovaniya obrazovatelnykh sistem / V.V. Serikov. – M.: LOGOS. – 1999. – 272 s.
13. Tarasova S.M. Formuvannia u maibutnikh menedzheriv hotovnosti do upravlinskoi diialnosti / S.M. Tarasova // Naukovi zapysky. Vyp. 58. Seriia: Pedahohichni nauky. – Kirovohrad: RVV KDPU im. V. Vinnychenka. – 2004. – S.258-263.
14. Khmil F.I. Osnovy menedzhmentu / F.I. Khmil. – K.: Akademvydav. – 2003. – 608 s.
15. Shamova T.I. Upravlenie obrazovatelnyimi sistemami / T.I. Shamova, P.I. Tretyakov, N.P. Kapustin. – M.: Gumanitarnyj izdatelskij centr. – 2002. – 290 s.

УДК [378.147: 7-051]

DOI 10.31652/2415-7872-2020-61-111-116

ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СФЕРІ ЕСТЕТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ШКОЛЯРІВ

О. В. Волошина

orcid.org/0000-0002-9977-7682

У статті розглянуто особливості формування в майбутніх учителів компетентності у сфері естетичного виховання школярів. Охарактеризовано педагогічну та естетичну компетенції студентів педагогічного університету. Одним із провідних засобів формування в майбутніх учителів компетентності в галузі естетичного виховання школярів є педагогічні дисципліни. Серед них виокремлено й охарактеризовано дисципліни «Педагогіка», «Методика виховної роботи», «Історія педагогіки». Наведено приклади організації навчального процесу на умовах міждисциплінарної інтеграції дисциплін психолого-педагогічного й гуманітарного циклів. Розглянуто форми позааудиторної діяльності естетичної спрямованості зі студентами педагогічного університету, а також особливості роботи щодо естетичного виховання школярів в період проходження навчальної практики.

Keywords: компетентність у сфері естетичного виховання школярів; педагогічна компетенція; естетична компетенція; інтеграція дисциплін; форми позааудиторної діяльності.

COMPETENCE APPROACH TO FORMATION AESTHETIC EDUCATION SKILLS FOR FUTURE TEACHERS

O. Voloshyna

This article examines features the formation of future teacher competencies in the field of aesthetic education of students. The content of the competency under study is pedagogical and aesthetic competences. Competence in the field of aesthetic education of students is considered as an integrative professional-personal formation of the future teacher, which ensures his / her ability and readiness for conscious and high-quality pedagogical activity in the direction of aesthetic education of students. It's a complicated process, in which it is important to take into account the regularities of future teacher development. The