

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті висвітлено основні вимоги, проблеми і напрямки професійної підготовки сучасного менеджера та запропоновано шляхи вдосконалення його професійної компетенції. Успіх належної підготовки майбутнього менеджера залежить від мобільності програм, наповнення їх відповідним змістом і забезпечення ефективної реалізації через інноваційні форми роботи.

Процес трансформації економічної системи від планової до ринкової вимагає не лише зміни самих економічних структур. Основна сутність і складність цього процесу полягає в належній професійній підготовці фахівців, які здійснюватимуть цю трансформацію. Забезпечення поставлених вимог породжує проблему якості підготовки сучасного менеджера.

З одного боку, соціальна практика до фахівця у сфері управління ставить вимоги щодо високого інтелектуального рівня, оволодіння певними професійними навичками та вміннями, а з іншого боку — це отримання належного соціального психологічного досвіду.

Для вітчизняних управлінських структур поняття менеджменту є ще зовсім новим і здійснюється на рівні наслідування зарубіжної практики. В умовах постійних змін, внаслідок впливу ринкових відносин, функції менеджера повинна виконувати особистість, яка є достатньо компетентною, а передусім професійно підготовленою. Саме професійна підготовка фахівців у сфері управління є психолого-педагогічною проблемою. Таким чином актуалізується питання вдосконалення системи підготовки сучасного менеджера та її інноваційного психолого-педагогічного забезпечення.

Мета статті — конкретизувати основні напрямки підготовки і запропонувати шляхи вдосконалення професійної компетенції майбутніх менеджерів.

Для того щоб краще зрозуміти сутність якісної підготовки, порівняємо функції керівних кадрів в умовах планової економіки з роллю менеджерів в сучасній ринковій економіці.

За А. Прутченковим, колись керівниками ставали найкращі працівники, або ті, які призначалися “зверху”. Вони переносили свою предметну діяльність на управління людьми, а, потім, отримавши шляхом проб і помилок належний практичний досвід, чи, використовуючи звичайну власну інтуїцію, досягали так званого професіоналізму, фактично замінюючи його соціальним досвідом та функціоналізмом [2, 12]. Керівна діяльність і ділове спілкування з підлеглими обмежувались відданням і отриманням наказів та вказівок з повною відсутністю мотивації до підвищення ефективності праці внаслідок неготовності брати на себе права участі у прийнятті рішень. В основному функції керівника в плановій економіці обмежувались виконанням плану і чіткою партійною спрямованістю. Виконуючи організаторські, прогностичні, мотивуючі та контролюючі функції сучасний менеджер, так чи інакше, доповнює їх за рахунок різноплановості ролей. Зокрема Генрі Мінтцберг запропонував диференціацію ролей менеджера, поділивши їх на три групи:

- формування міжособистісних стосунків (зразок, інтегратор, лідер);
- побудова інформаційних зв’язків (збирач, інформатор);
- прийняття управлінських рішень (підприємець, розподільувач ресурсів, організатор переговорів) [9].

Отже, аналізуючи функції, можна визначити основні напрямки досягнення розвитку професійної компетенції менеджера. Передусім це належна фахова підготовка, яка базується на отриманні специфічних знань, необхідних в конкретному трудовому процесі. Сюди відносимо знання, навички та вміння застосовувати конкретні методи та засоби для вирішення професійних проблем. У нашому баченні — це фахова компетенція. Не заглиблюючись у шляхи її досягнення, зупинимось на наступних напрямках.

Комунікативний напрямок — це здібності до сприйняття та інтерпретації інформації, структурування проблем, системного мислення. Сюди відноситься оволодіння навичками вербальної та невербальної комунікації, вміння вести переговори, оформляти презентації, тощо. Озброєння комунікаційними компетенціями веде до формування комунікативної культури менеджера.

Соціальний напрямок — полягає у розвитку навичок успішної взаємодії окремої особистості з групою і командою, вміння переборювати перешкоди, співпрацювати та вирішувати конфлікти. Іншими словами, це здатність керувати людьми підтримуючи сприятливий мікроклімат. Формування навичок ефективної взаємодії та досягнення соціальної компетенції є кінцевою метою роботи у даному напрямку.

Психолого-педагогічний напрямок — полягає у формуванні особистості з лідерськими якостями, розвинутою здатністю давати критичну оцінку, готовністю ризикувати, вмінні впливати, переконувати, вчити, вести за собою. Кінцевою метою даного напрямку є сформованість психолого-педагогічної компетенції як умови досягнення особистісної зрілості.

Все це дозволяє виділити основні якості, необхідні для менеджера в умовах ринкової економіки. Сучасний менеджер повинен поєднувати в собі талант керівника, лідера, певною мірою дипломата, володіти здібностями педагога, високими етичними якостями, зрештою мати високорозвинене почуття відповідальності, бути відкритим до нового і вмінні це нове застосовувати до конкретної справи. До того ж він має володіти високими організаційними здібностями, розвиненим інтелектом та відповідним рівнем ділового спілкування на національному та міжнародному рівні [3, 17]. Менеджер повинен мати інтуїцію, уміння оцінити ситуацію, вміння справлятися з конфліктами, швидко реагувати на поточні дії та приймати оптимальні рішення, тощо. Таким чином бачимо, що в результаті трансформації ринкової економіки до менеджера ставиться ряд нових вимог, внаслідок багатогранності його ролей та функцій.

Уорен Бенніс, проводячи ряд досліджень в галузі менеджменту, виокремлює ще одну важливу особливість сучасного менеджера — його емоційний інтелект. Він полягає в здатності розглядати явища, виходячи з реальної дії; у вмінні довіряти іншим та сприймати людей такими якими вони є [4]. До емоційного інтелекту автор відносить також:

Самоусвідомлення — полягає у вмінні правильно розпізнавати свої емоції, почуття та їх вплив на інших. Високий рівень саморозуміння допомагає розуміти інших людей, а отже є першим кроком на шляху досягнення взаєморозуміння з іншими.

Саморегуляція — базується на вмінні контролювати чи перенаправляти негативні імпульси, здатності утримуватися від поспішних висновків та дій. Ця характеристика найчастіше проявляється в адекватному сприйнятті дійсності та подоланню невизначеності. Уміння зняти напругу — основна навичка емоційної грамотності. Така якість є особливо-необхідною для менеджера, оскільки економічні відносини сьогодні часто супроводжуються кризовими ситуаціями.

Самотивація — рушійна сила і налаштованість індивіда працювати не лише заради прибутку, а й заради досягнення поставлених цілей.

Емпатія — здатність розуміння емоцій інших співробітників, що детермінується соціальною сензитивністю, яка, в свою чергу, є однією з умов налагодження взаємостосунків у колективі. Саме від рівня її розвитку залежить працездатність людини та її відповідальність перед собою, членами групи, суспільством в цілому.

Вітчизняний психолог Л. Анциферова, в свою чергу, виділяє ряд психологічних характеристик, які є вкрай необхідними для менеджера. До них вона відносить: активність, сензитивність, впевненість в собі, стійкість до стресів, вміння передбачити результат прийнятого рішення [1].

Як показало вивчення, головною проблемою професійної підготовки менеджерів, на наш погляд, є недостатня увага до соціально-психологічної складової, що породжує деформацію та спричиняє виникнення труднощів в реальних умовах праці. Звичайно, набутих спеціалізованих теоретичних знань є і завжди буде недостатньо. Менеджери щоденно змушені приймати рішення, які вимагають від них розвинутих навичок стратегічного та критичного мислення, вміння керувати групами та командами людей з різним досвідом. Вони часто стикаються з різними конфліктними ситуаціями [10].

Тому, одним з пріоритетних завдань професійної підготовки сучасного менеджера є озброєння його знаннями, вміннями та навичками міжособистісної взаємодії та збагачення належним соціально-психологічним досвідом. Це сприятиме вдосконаленню фахового рівня та створенню відповідної установки на практичний підхід до своєї діяльності. Звичайно, ми не

виступаємо за радикальні зміни в системі професійної підготовки менеджерів, а лише акцентуємо увагу на оптимізації відбору форм і методів навчання. Слід також переглянути навчальні плани та програми, проклавши таким чином місток між рівнем підготовки менеджерів та реальними потребами суспільства в умовах ринкових відносин.

Марк Кретовіч — спеціаліст з питань адміністрування вищої освіти США, провівши соціологічне дослідження серед студентів-випускників, виділяє категорію навичок необхідних для ефективного менеджменту [8]. До останніх він відносить: дієвість, цілеспрямованість, взаємодопомога, ініціативність, лідерство, вміння підтримувати стосунки, розсудливість, тощо. Базовими управлінськими навичками він називає: комунікативні навички ділового спілкування, вміння вести переговори, впливати на ситуацію, пристосовуватись до змін та брати на себе відповідальність. Це ще раз підкреслює той факт, що без належної психолого-педагогічної, соціальної та комунікативної підготовки управлінських кадрів продуктивність їх праці буде низькою.

Вивчаючи та аналізуючи передовий зарубіжний досвід підготовки спеціалістів у галузі адміністративно-управлінської діяльності, зустрічаємо конкретні пропозиції щодо внесення змін у навчальні плани вищих учбових закладів, йдеться про серйозне реформування бізнес-освіти. Так експерти в галузі менеджменту Стефані Річардз-Вілсон, Джефрі Фейфен та Крістіна Фонг пропонують шість напрямків реформ [6; 11]:

1) передусім вони зазначають, що в програму професійної підготовки менеджера слід більше включити курсів у сфері комунікативних дисциплін, лідерства, управління персоналом, психології, тощо. Такі дисципліни забезпечать випускників життєвоважливими навичками для ефективного управління людьми, побудованого за принципом команди. Поряд із лекціями, практичними, семінарами, курсовими роботами слід також включати більше колаборативних (групових) проєктів, які розвивають комунікативні вміння та навички ефективної взаємодії. Груповий метод роботи акцентує увагу на прикладному аспекті навчання і спонукає студентів до активного спілкування, дискусії та передбачає формування конкретних управлінських умінь, а саме: вміння слухати, впливати на людей, робити судження та співпрацювати з іншими;

2) необхідно включати в навчальні плани курси, які розвивають базові навички та вміння необхідні для вирішення проблем у галузі управління;

3) варто забезпечити студентів ґрунтовнішими знаннями — з психології, організаційної поведінки та лідерства. Це допоможе вийти за межі навчальних проєктів, навчити правильно аналізувати проблемні ситуації і вести пошук способів їх усунення;

4) студенти також повинні використовувати можливості позааудиторного навчання, брати участь у різних бізнес-тренінгах з метою набуття практичного досвіду;

5) і останнє – навчальним закладам, які готують майбутніх менеджерів, варто розробляти індивідуальні курси і пропонувати їх окремим студентам, які зацікавлені у поглибленому вивченні конкретної сфери.

За свідченням експерта з розробки програм управлінського навчання Р. Боязатіса, підготовка менеджера розпочинається у вищому навчальному закладі тоді, коли здобувається фахова освіта і закладається теоретичне підґрунтя, виробляються первинні навички прийняття управлінських рішень. Але, як стверджує Боязатіс, на цьому навчання не закінчується. Саме в процесі практики менеджер повинен і надалі самоудосконалювати свої практичні соціально-психологічні навички та вміння [5].

Процес навчання менеджера поділяється на три етапи. На першому етапі формально-академічної освіти набуваються основні професійні знання та навички; оперативне навчання відбувається на другому етапі, коли уже існують певні знання про специфічні процедури; формуються практичні навички прийняття та реалізації рішень у межах обумовлених посадовими інструкціями конкретної компанії. І, на заключному, третьому етапі отримуються знання та утверджуються моральні принципи поведінки.

Р. Боязатіс також виділяє окремі сфери навчання сучасних менеджерів:

1) сфера саморозвитку охоплює навчання тому, що необхідно робити, даючи конкретні знання, вміння та навички; як поводитись (рольова поведінка), засвоєнні орієнтирів (процес соціалізації та культури), соціальних правил (моральних норм та настанов);

2) сфера розвитку оточення — полягає в навчанні інших співробітників, розвитку їхнього потенціалу;

3) сфера розвитку культури навчання — це стратегічний розвиток, розробка системи організаційного розвитку, сприяння творчому інноваційному мисленню.

Д. Колб, в свою чергу, стверджує, що “ключова функція менеджменту — це забезпечення менеджерів необхідним запасом знань, взаємозв’язків та налаштувати їх на подальше активне навчання та самовдосконалення” [7, 117]. Це допоможе їм пристосуватися до постійнозмінних програм та уникнути небажаних помилок. Процес навчання менеджерів можна назвати циклом Колба, який наголошує на циклічності й активності навчання менеджерів.



Підсумовуючи вищесказане, ми приходимо до висновку, що у зв’язку з новими запитаннями суспільства ставляться високі вимоги до підготовки менеджерів. Зараз фахове навчання не є пріоритетним. Озброєння менеджерів психолого-педагогічними, соціальними, комунікативними компетенціями є необхідною умовою повноцінної професійної підготовки. Визначивши, що підготовка фахівців у сфері управління є передусім психолого-педагогічною проблемою, акцентуємо увагу на необхідності перегляду і корекції навчальних планів та програм з метою введення відповідних дисциплін, практикумів, тренінгів, які б забезпечували належний психологічний та соціальний розвиток майбутніх менеджерів. Розв’язання даної проблеми ми вбачаємо у запровадженні в навчальні плани наступних курсів: психологія групи та команди, організаційна поведінка, психологія лідерства, комунікативна поведінка ділової людини. Ми також пропонуємо практикуми з міжкультурної комунікації, управління стресом, паблік рилейшенз, а також тренінги активізації особистісних якостей, подолання комунікативних бар’єрів, успішної міжкультурної взаємодії представників бізнесу, тренінг проведення ефективних переговорів тощо. Отже, успіх належної підготовки майбутнього менеджера залежить від мобільності програм, наповнення їх відповідним змістом і забезпечення ефективної реалізації через інноваційні форми роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Анциферова Л.И. Личность с позиции динамического подхода.// Психология личности в социалистическом обществе и ее жизненный путь. — М.: Наука, 1990. — 218 с.
2. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения менеджера. — М.: Знание, 1991. — 248с.
3. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: Навч. посіб. — К.: Знання, 2005. — 442 с.
4. Bennis W. Why Leaders Can't Lead. The Unconscious Conspiracy Continues. — San Francisco/Oxford-Jossey-Bass Publishers: 1990. — 210 p.
5. Boyatzis R. Competencies Can Be Developed: But not in the Way We Thought. — Capability. — Vol. 2. — №2, 1996. — P. 35.

6. Jeffrey Pfeffer, Christina T. Fong, "The End of Business Schools? Less Success than Meets the Eye", Academy of Management Learning and Education, Vol. 4, Issue 1, 2002. — 127 p.
7. Kolb D.A., Rubin I.M., McIntyre J.M. Organizational Psychology: An Experimental Approach to Organizational Behavior. — Prentice — Hall, 1984. — 240 p.
8. Mark A. Kretovics, "Accessing the MBA: What do Our Students Learn?" The Journal of Management Development, Vol. 18, Issue 2, 1999. — P. 125–136.
9. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. — N.Y., Harper Row, 1973. www.bola.bitz/mintzberg1
10. Paul O. Gaddis "Business Schools: Fighting the enemy Within" Fourth Quarter 2000. www.strategy-business.com/press/article/
11. Stephani Richards-Wilson, "Changing the Way MBA Programs do Business — Lead or Languish", Journal of Education for Business, May/June 2002. — P. 296–300.

Петро ГУЦАЛ

ШКІЛЬНА ГАЗЕТА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ УЧНІВ

У статті окреслені напрямки функціонування шкільної газети та її вплив на становлення в учнів цінностей громадянського суспільства в сучасних умовах.

Становлення України як правової держави, формування в ній громадянського суспільства, що є важливою запорукою її демократичного розвитку і прогресу, ставить перед вітчизняною школою завдання виховання у підростаючого покоління громадянських якостей. Громадянськість або громадянська позиція, як відомо, — це готовність і здатність людини до безпосередньої участі в суспільних, державних і громадських справах на основі усвідомлення своїх прав та обов'язків [1, 647]. Вона передбачає певні моральні якості особистості, зокрема, зрілість правової і політичної свідомості, усвідомлення себе повноправним і діяльним членом суспільства, причетність до історичної долі своєї батьківщини та народу, патріотизм, гордість за свою країну. Водночас особистість має бути впевнена, що її громадянські права здійснюються і захищаються в державі, оскільки остання служить людям, підпорядковується їм, а не навпаки. Отже, суттєвим компонентом громадянськості є реальна здатність особистості впливати на органи влади і контролювати їх відповідно до моральних і правових норм.

В нинішніх трансформаційних умовах українського суспільства вирішувати проблему формування громадянськості в учнів є надзвичайно складною справою. Загальноосвітня школа має чимало форм і засобів роботи щодо цього — перевірених часом, підкріплених педагогічним досвідом. Однак життя часто вимагає наповнення їх необхідним сучасним змістом, а то й застосування нових засобів. До останніх можемо віднести шкільну газету. Маємо на увазі не традиційну стінну газету в школі, яка стала вже майже непомітною для школярів і вчителів, а друковане періодичне видання, що випускається в шкільному закладі. Нині технічні можливості, насамперед наявність комп'ютерної техніки, а також спеціалістів з її використання у поєднанні з бажанням вчителів та учнів дозволяє це робити. Наше сьогодні підтверджує: в Україні чимало гімназій і шкіл, причому шкіл й сільських, мають свої газети. Останні загалом відповідають типології газетних видань, тобто є друкованими виданнями на розгорнутих аркушах паперу, без обкладинки, що містять текстову та ілюстративну інформацію і виходять з визначеною періодичністю [2, 65]. Багато газет шкіл і гімназій мають власні сайти в Інтернеті. Це можна лише схвалювати, оскільки сприяє становленню шкільної преси як необхідного елемента нинішнього освітянського процесу і забезпечує поширення інформації про неї та її здобутки. Звичайно, шкільні газети мають свою специфіку. Кожна з них, зокрема, адресується винятково колективу певного навчального закладу, в чому й полягає її особливий комунікативний вплив. Також ці газети друкуються, зазвичай, на не газетному папері і виходять форматом А4.

Враховуючи вищесказане, *мета статті* полягає в спробі визначити основні складові впливу шкільної газети на становлення громадянськості учнів в сучасній вітчизняній школі.

Варто сказати, що проблема функціонування в загальноосвітньому навчальному закладі друкованої газети є новою для сучасної педагогіки. Про це говорить, хоча б, той факт, що вона поки що не відображена в педагогічній науці, а нечисленні публікації, в тому числі в Інтернеті