

PRIZYVAJU VAS NA

DO TECHNICKY

A HISTÓRIE VÝROBY

PARIS

Bratislava, Kocofova 17, telefón 677-11,
otvorené na mesiac FEBRUÁR 1968

LISSABON SLAVY

20. VÝROČIA
NOVÉHO VÍTAZSTVA
PRACUJÚCICH

20. VÝROČIA
FEBRUÁROVÉHO VÍTAZSTVA
PRACUJÚCICH

PROGRAM OSLAV

PROGRAM OSLAV

21. február 1968 o 14 hodine

21. február 1968 o 14 hodine

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

Slávnostné tábore na štadióne K. H. T. Y.

PROGRAM OSLAV

BOLOGNA

BOLOGNA

DÝ

Pravý program
Streda 20. februára 1968
Začiatok o 17.45 hodine



KON...
W. A.

Tvorivá skupina
Intergenerácia

OTVORENÁ
KRONI

KOMORNEJ
DBY

ВИЩА ОСВІТА УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

УДК 378-044.247(477:4)
ББК 74.58(4Укр)+74.58(4)
В 55

Рекомендовано Вченою радою
ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди"
Протокол №4 від 19 жовтня 2016 р.

Видання здійснено за сприяння Міжнародної Експертної Агенції
"Консалтинг і Тренінг" та Східно-Європейського Інституту Психології (Україна – Франція)



Редакційна колегія випуску:

Кремень В.Г., Савченко О.Я., Маноха І.П., Ляшенко О.І., Коцур В.П.,
Рик С.М., Вашуленко М.С., Бех І.Д., Калмикова П.О.

Відповідальний редактор випуску:

Маноха І.П., доктор психологічних наук, професор

Гуманітарний вісник ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені
Григорія Сковороди" – Вип. 37-1, Том VI (74): Тематичний випуск "Вища освіта України у
контексті інтеграції до європейського освітнього простору". – К.: Гнозис, 2017. – 598 с.

The Journal of Humanities SU "Pereyaslav-Khmel'nitsky Pedagogical University by H.Skovoroda" - Vol.
37-1, Volume VI (74): Thematic Issue "Higher Education in Ukraine in the context of integration
into the European educational space." - K.: Gnosis, 2017. - 598 p.

Свідоцтво про державну реєстрацію КВ №16427-4899р від 20.01.2010 року.
Збірник включено до Переліку наукових фахових видань України з педагогічних та
філософських наук наказом МОН України від 07.10.2016 № 1222.
Збірник включено до Переліку наукових фахових видань України з психологічних наук
наказом МОН України від 11.07.2016 № 820.

У тематичному випуску вміщені наукові статті фахівців з питань вищої освіти, присвячені
актуальній проблемі входження України до європейського освітнього простору.
Перспективи євроінтеграційних процесів у сфері вищої освіти, вимоги Болонського
процесу та питання готовності України відповідати цим вимогам, моніторинг якості освіти,
стандарты європейського освітнього простору та завдання, що стоять перед вищою освітою
України сьогодні - ось далеко не повний спектр проблем та питань, до висвітлення та спроби
розв'язання яких звертаються автори випуску. У центрі уваги також питання управління
якістю освіти, перспективи запровадження механізмів сучасного освітнього менеджменту,
а також - умови й напрями оптимізації та розвитку вищої освіти України в сучасних умовах.
Для фахівців-освітян, науковців, дослідників психолого-педагогічних та управлінських
проблем розвитку освітньої справи в Україні та за її межами.

ISBN 978-966-2760-54-6
ISSN 2308-5126

© Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Г. Сковороди, 2017 р.
© Східно-Європейський Інститут Психології, 2017 р.
© Міжнародна Експертна Агенція "Консалтинг і Тренінг", 2017 р.

HIGHER EDUCATION OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF INTEGRATION TO EUROPEAN EDUCATIONAL SPACE

Transliteration of References:

1. Shtoff V. A. Modelyrovanye y fylosofyya / V. A. Shtoff. - M.-L.: Yzdatel'stvo Leningradskogo universiteta, 1966. - 304 s.
2. Metodichni rekomendatsiyi shchodo rozroblennya standartiv osvity [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: mon.gov.ua/Diyal'nist'/Reforma%20osvity/07-metod-rekomendacziyi.doc
3. Pedahohichna psykholohiya: navchal'nyy-metodychnyy posibnyk [Elektronnyy resurs]: Rezhym dostupu do pidruchnyka: http://subject.com.ua/psychopedagog_psychology/31.html. - Nazva z ekranu.
4. Stetsenko Y. L. Razvytye pedahohycheskoy refleksyy v profesyonal'noy podgotovke uchytelya v uslovyakh opyta pedahohycheskoy deyatel'nosti avtoref. dys. kand. ped. nauk / Y. L. Stetsenko. - Tahanroh, 1998. - 23 s.
5. Shvets' O.V. Pedahohichni umovy vykorystannya poetychnykh tvoriv u protsesi profesynoyi pidhotovky maybutnikh vykhovateliv ditey doshkil'nits'koy osvity / O. V. Shvets' // «LITTERIS ET ARTIBUS: NOVI HORYZONTY»: zbirnyk naukovykh statey. Vypusk I. / [za zah. red. R. O. Dubrovs'koho]. - Khmel'nyts'kyy : FOP Tsyupak A. A., 2017. - S.138-146.



Shvets O.V.

Assistant Professor, Department of theory and methodology of preschool and primary education Kremenetskaya Regional Humanitarian Pedagogical Academy by T. Shevchenko, Kremenets, Ukraine

The experimental model of training future educators-preschoolers to use poetry in the Art and Language activities

kravets.oks.a2011@yandex.ua

ЗМІСТ

Філософія та психологія освіти.....	7
ГЕРАЩЕНКО Т.Г., Правоцентризм як методологічний імператив сучасної освіти.....	8
ГРАБОВСЬКА С.Л., Критерії емпіричного вимірювання культурного капіталу у психологічних дослідженнях.....	16
ЛЄВІТ Д.А., Деякі аспекти філософії вищої освіти в умовах глобалізації та інформаційної революції, ринкових та демократичних перетворень.....	29
МАНЬКО А.М., Художнє осмислення образу матері у творчості Івана Низового.....	40
ОВСЯНКИНА Л.А., Філософські проблеми якості сучасної вищої освіти.....	50
РУСІНА Н.Г., Сталій розвиток суспільства як важлива складова у підготовці інженерів-землевпорядників республіки Польща.....	59
ТАМАРКІНА О.Л., Принципи інтегративності в самостійному навчальному процесі.....	71
ФУРДУЙ С.Б., Студентоцентризм – інноваційний підхід в освітньому просторі вищої школи.....	81
ЧЕРЕВКО С.В., ІНДИЧЕНКО Л.С., Здоров'я як життєва цінність студентської молоді.....	91
Психолого-педагогічні та організаційні умови запровадження європейських стандартів вищої освіти в Україні.....	101
АЗАТЬЯН В.І., Методологічні підходи в процесі розвитку професійного самовдосконалення майбутніх лікарів.....	102
АНДРІЙЧУК І.П., Технології управління соціально-психологічними процесами в умовах вищої школи.....	112
БОНДАРЕНКО З.П., Волонтерська діяльність студентів як ресурс соціально-педагогічної практики.....	122
ВАДАСЬКА С.В., «Soft skills» як складова професійної компетентності майбутніх інженерів.....	134
ВОРОНИНА Г.Р., Компаративний аналіз підходів вітчизняних та зарубіжних науковців до визначення поняття «Професійна перспектива».....	144

АНДРІЙЧУК І.П.,

кандидат психологічних наук,
доцент, кафедра практичної
психології, Тернопільський
національний педагогічний
університет імені Володимира
Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В УМОВАХ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У статті проаналізовано технології управління соціально-психологічними процесами в теорії та практиці. Розглянуто специфіку технології управління в умовах вищої школи. Охарактеризовано теоретико-методологічні та практичні аспекти ефективного використання технологій управління у вищому навчальному закладі.

Ключові слова: освітній менеджмент, технології управління, соціально-психологічні процеси, суб'єкт-суб'єктна взаємодія.

В статье проанализированы технологии управления социально-психологическими процессами в теории и практике. Рассмотрена специфика технологии управления в условиях высшей школы. Охарактеризованы теоретико-методологические и практические аспекты эффективного использования технологий управления в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: образовательный менеджмент, технологии управления, социально-психологические процессы, субъект-субъектное взаимодействие.

The paper analyzes management technologies of socio-psychological processes in theory and practice. The unique features and aspects of management technology in high school are reviewed. Theoretical, methodological and practical aspects of the effective

use of management technology in higher educational establishment are characterized.

Key words: educational management, management technology, social-psychological processes, subject-subject interaction.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями. В умовах розвитку в Україні ринкової економіки дедалі більшого значення для науки набуває проблема професіоналізації управлінської діяльності, особливо - її особистісний аспект. Загальні тенденції демократизації та гуманізації вітчизняного суспільства, зміни, що відбуваються в освітній системі України, євроінтеграція створюють досить сприятливі умови для розвитку науки та освіти. Але при цьому ставляться питання про перебудову всіх ланок соціально-економічного життя в напрямі інтеграції до європейської та світової спільноти.

Сучасна система освіти в контексті трансформаційних перетворень, яка орієнтується на розвиток, гостро проблематизує сучасну освітню практику у всіх її аспектах: в управлінні, в організації, змісті та технологіях освіти (В.П.Андрущенко, І.Д.Бех, І.А.Зяюн, В.Г.Кремень, В.І.Луговий, В.В.Олійник, І.Ф.Прокопенко, О.Г.Романовський, М.К.Чеботарьов та ін.).

Потреба в професіоналізації управлінської діяльності у сфері освіти в останнє десятиріччя стала відчуватися особливо гостро, що й зумовлює актуальність дослідження діючих технологій управління соціально-психологічними процесами вищого навчального закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми. У динамічному світі, що пред'являє неабиякі вимоги до сучасних освітніх закладів, з'являється чимало педагогічних управлінських інновацій, що створюють можливості для якісних перетворень в їх діяльності. Водночас ускладнюються завдання управління і вимагають нових, науково обґрунтованих способів їх вирішення. Як показав аналіз літератури, ідеї про системний підхід до дослідження проблем управління в освіті знайшли своє обґрунтування і розвиток в психолого-педагогічних працях В.У.Агеевца, О.С.Анісімова, Д.М.Гвішиані, В.С.Лазарева, М.М.Поташника та ін.

Велике коло різноманітних питань управління навчальними закладами різних типів та функціонування їхніх підрозділів та ланок добре висвітлено в працях вітчизняних дослідників: О.І.Бугайова, П.І.Дробязко, Л.І.Калініної, Л.М.Карамушки, Н.М.Коломінського, М.П.Легкого, В.М.Мадзігона, В.І.Маслова, В.В.Олійника, В.М.Оржеховської, В.Ф.Паламарчук, В.В.Сгадогой, М.Д.Ярмаченка та багатьох інших учених і практиків України.

У новій парадигмі управління (Балабанова Л.В., Васіна А.Ю., Гірняк О.М., Кривокульська Н.М., Крушельницька О.В., Кузьмін О. Є., Лазановський П.П., Мельник А.Ф., Мельник О. Г., Сардак О.В., Хміль Ф.І. та ін.) головна увага приділяється людському, або соціальному, аспекту управління: менеджмент спрямований на людину, на те, щоб людей зробити здатними до спільних дій, а їх зусилля - ефективнішими. Менеджмент не відокремлений від культури, він ґрунтується на чесності та довірі людей, формує комунікаційні зв'язки між ними і визначає індивідуальний внесок кожного працюючого в загальний результат.

Світовий досвід управління освітніми організаціями, переконує, що вирішальним чинником їх стабільного і тривалого функціонування є високоякісний менеджмент у широкому розумінні та менеджмент персоналу зокрема.

Мета статті полягає у розкритті теоретико-методологічних та практичних аспектів ефективного використання технологій управління соціально-психологічними процесами у вищому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Здатність працювати в умовах постійної зміни ринкового середовища, використовувати весь арсенал сучасних методів і форм управління та досягати запланованої мети - головні відмітні риси ефективного адміністрування. Менеджер освіти нового типу повинен мати досвід у налагодженні стабільних освітніх процесів, які характеризують діяльність установи в ринкових умовах. Тоді самоорганізація персоналу стане постійною рисою її діяльності щодо досягнення цілей організації та свідченням високого рівня менеджменту.

Вищий навчальний заклад, який безпосередньо формує людський капітал суспільства, відіграє одну з найважливіших ролей у формуванні, розвитку й реалізації інтелектуального капіталу. Його головне завдання - підготувати фахівців, здатних і бажаних створювати й сприяти зміні й нововведення [1]. Саме здатність ефективно продукувати нові найсучасніші знання і доносити їх до споживачів (студентів та слухачів), формувати нові генерації висококваліфікованих фахівців і адаптувати їх до мінливих вимог ринку визначають конкурентоспроможність національної системи освіти і конкретних вищих навчальних закладів.

Проблеми керування вищим навчальним закладом припускають наявність у ньому менеджменту на всіх рівнях. Специфічною психологічною особливістю педагогічного менеджменту є більш тісний зв'язок і залежність кінцевого результату процесу управління від психологічних і соціально-психологічних механізмів взаємодії як всередині психологічних колективів, так і між ними в «піраміді» управління освітою. Зростає і роль відповідності психологічних якостей менеджерів-організаторів освіти тому ідеалу, якого

намагаються досягти педагогічні колективи. Це посилюється ще й тим, що знаряддям професії менеджера є не тільки адміністрування як процес правового впливу на основі влади, наданої людині суспільством або колективом, а й лідерство як психологічний вплив керівника на підлеглих [4].

Об'єктом менеджменту освіти є освітня сфера, а складові частини її це освітні структури, освітня діяльність та освітня свідомість, які перебувають у тісному взаємозв'язку з економічною сферою суспільства, політичною, соціальною, інформаційно-комунікативною, науковою тощо.

Менеджмент є однією зі складових успішного бізнесу. Його ціль у системі вищого навчального закладу полягає в тому, щоб освітні послуги були якісними і тим самим забезпечували стійку конкурентоспроможність вузу.

У зв'язку із постійним реформуванням економіки, науково-технічною революцією та необхідністю підвищення культури великого значення в управлінні набувають психологічні фактори. Менеджерам, які не знають або нехтують знаннями психології в управлінні людьми, важко або навіть неможливо досягти бажаних наслідків у роботі, в керівництві установою.

Система освіти в її ієрархічній будові, як зазначає Н. Л. Коломінський, являє собою соціально-психологічний простір із стосунками (діловими та особистими), які регулюють діяльність людей, із системою професійних і міжособистісних ролей, з організаційним співпорядкуванням цілей і завдань з функціональною спеціалізацією та відносною самостійністю підрозділів, комунікацією, координаційною цілісністю тощо [4, с.12].

Досягненню кінцевої мети управління повинна сприяти інтегрованість щодо ступеня співвідношення конструктивних і деструктивних тенденцій в організаційній взаємодії, оптимальне розв'язання суперечностей, комфортність соціально-психологічного простору організації в цілому. Основним вектором цієї інтеграції в системі освіти повинен бути адекватно зрозумілий всіма підструктурами кінцевий результат - інтелектуально розвинена особистість студента з національно-культурними і загальнолюдськими ціннісними орієнтаціями.

Як зазначалось вже раніше, соціально-психологічні аспекти регулювання управлінських відносин є важливими факторами ефективності та якості діяльності керуючої системи.

Вивчаючи механізм реалізації педагогічного менеджменту у вищому навчальному закладі, слід зазначити, що управлінська діяльність керівних кадрів ВНЗ як менеджерів освіти - це процес односпрямований: суб'єкт спрямовує керуючі дії на об'єкт, оскільки активним началом є сам керуючий. Відносини педагогічного менеджменту мають двосторонній характер і реалізуються як суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини. Менеджер освіти безпосередньо бере участь у формуванні відносин педагогічного менеджменту,

забезпечуючи їх суб'єкт-суб'єктний характер з інтелектуальною порівняльністю і взаєморефлексією сторін – потенціалом удосконалення спільної діяльності, що має бути характерною для функціонування навчально-виховного закладу сучасного типу.

Дивлячись на становище сучасної вищої освіти, необхідно створити сприятливі умови праці, змінити політику оплати, використовуючи гнучку систему матеріального стимулювання, моральну підтримку, визнання та створення можливості кар'єрного росту. Це призведе до мотивації працівників і впливу на інші підсистеми – науково-технічну, інформаційну тощо [3].

Керівництво спільною діяльністю людей відбувається в системі міжособистісних відносин, яким властиві взаємозалежність, доцільність, упорядкованість, підпорядкованість, результативність, комунікативність, динамізм. Вони зумовлюють такі функціональні обов'язки менеджера: визначення цілей; організування; відповідальність за результати; координування; контролювання спільних та індивідуальних дій; мотивування колективних та індивідуальних дій; здійснення комунікативних зв'язків між колективом (самостійною ланкою організації) та іншими структурними підрозділами й рівнями посад у посадовій ієрархії. Важливу роль при виконанні менеджерам функціональних обов'язків відіграє їх соціально-психологічна складова.

Пріоритетним вважається розвиток особистості, її соціалізація й самореалізація, а це припускає вдосконалення педагогічних підходів за рахунок підвищення психологічної компетентності всіх учасників організаційного процесу.

Під технологіями управління соціально-психологічними процесами слід розуміти сукупність процедур в рамках виконання функцій управління даною системою. Це стосується технологій: пов'язаних з прийомом на роботу; проведення кадрової політики, політики розвитку персоналу; психологічного керівництва людськими ресурсами організації; соціального розвитку колективу тощо.

Хоч багато менеджерів при прийомі на роботу орієнтується насамперед на те, де раніше працювала людина, одержуючи цю інформацію найчастіше з особистої бесіди чи трудової книги, існують визначені технології підбору персоналу, що з успіхом використовуються у світовій практиці. Вони включають два різних види діяльності: набір і добір персоналу. Перш ніж організація запропонує кому-небудь роботу, вона повинна знайти тих людей, які хотіли б її одержати. У цьому і полягає набір – створити необхідний резерв кандидатів на всі посади, з яких потім будуть відібрані найбільш професійні працівники. При цьому використовуються численні форми і методи добору, за допомогою яких організації відбирають найбільш придатних їм людей. Добір персоналу має важливе значення при управлінні людськими ресурса-

ми, тому що від нього багато в чому залежить подальша діяльність організації та ефективність виконуваних завдань.

Механізм реалізації кадрової політики організації являє собою систему планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі.

В залежності від рівня усвідомленості правил і норм, що лежать в основі кадрових заходів, і рівня впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію в організації виділяють такі типи кадрової політики: пасивна кадрова політика (керівництво організації не має програми дій по відношенню до персоналу, а кадрова робота полягає у ліквідації негативних наслідків), реактивна кадрова політика (керівництво організації здійснює контроль за негативними аспектами роботи з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризи, а також застосовує заходи щодо локалізації кризи), превентивна кадрова політика (у програмах розвитку організації формуються короткостроковий і середньостроковий прогнози потреби в кадрах, сформульовані задачі щодо розвитку персоналу), активна кадрова політика (керівництво організації повинно мати не тільки прогноз, але і засоби впливу на ситуацію; кадрова служба здатна розробити антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації і корегувати виконання програм відповідно до параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища). Залежно від зазначених видів політики застосовуються технології прогнозування, формування і реалізації антикризових кадрових програм, технології моніторингу тощо.

Термін «психологічне забезпечення керування людськими ресурсами» позначає сукупність технологій, заходів, процедур, принципів їхнього застосування, що базуються на використанні психологічних механізмів і закономірностей функціонування людини як суб'єкта праці, колективного суб'єкта діяльності і соціальної спільності. В аналогічному змісті використовується термін «психологічний супровід кадрової роботи». Тому створення служб психологічної допомоги, ефективного управління їхньою діяльністю – нагальна вимога часу й одне з важливих завдань керівників. Роль психологічних служб полягає в оптимізації процесуальних аспектів керування людськими ресурсами, зокрема, при плануванні перспектив, контролі стану й т.п.

Як зазначає А.Грачева, технології соціального розвитку колективу є системою засобів планомірного управління розвитком трудового колективу організації, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин на рівні організації. Мета планування – підвищення ефективності діяльності організації за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб

працівників та для розвитку членів колективу [2].

Зусилля менеджера освіти повинні бути спрямовані на те, щоб керований ним вищий навчальний заклад функціонував як єдине ціле, з успіхом досягав своєї мети, нових результатів. Оскільки менеджер освіти є носієм розумової праці, його професійна діяльність спрямована: на аналіз інформації щодо ринку освітніх послуг та можливостей об'єкта в його просторі; пошук і створення інновацій; проектування майбутнього стану розвитку педагогічної системи через генерування нових ідей та постановку більш перспективних цілей; планування оптимальних шляхів досягнення їх; добір, організацію і стимулювання учасників конкретних дій і заходів; контроль ефективності їх реалізації, оцінку і самооцінку якості одержаних результатів [6].

Завдання будь-якого керівника полягає в тому, щоб виховувати і підтримувати високі почуття власної гідності у своїх підлеглих. Люди з високим рівнем такого почуття відрізняються послідовністю дій, легше справляються зі своїми внутрішніми конфліктами, виявляють високий самоконтроль. Це - врівноважені, тактичні, спокійні та незалежні люди. Вони постійно підвищують свій рівень загального розвитку, ретельно виконують покладені на них обов'язки.

Спільною проблемою для всіх організацій була й залишається проблема успішної адаптації в перші два роки роботи, на які припадає найбільша кількість невдоволених. Цілеспрямована робота з адаптантом у цей період суттєво впливає на формування його професійного інтересу, набуття відповідних практичних навичок. У зв'язку із цим є доцільною розробка й реалізація технології «Адаптація в колективі», яка має на меті створення оптимальних умов для адаптації нових членів колективу, реалізації їхніх життєвих планів, творчих задумів, формування стійкого інтересу до обраної професії, встановлення контактів з керівником і членами колективу, повного розкриття особистості.

З огляду на це технологія передбачає такі процедури: знайомство адаптанта з колективом, його нормами, організаційним порядком, із традиціями, що склалися в колективі; професійне й духовне становлення адаптанта, оволодіння професією, виховання почуття відповідальності за спільну справу; сприяння самовираженню і самоствердженню молодого працівника в колективі; контроль адаптації молодих працівників у колективі.

На жаль, подібних технологій у вітчизняній практиці дуже мало. Це пояснюється як складністю організаційних процесів, що заважає повністю їх уніфікувати, технологізувати і запропонувати типові методи вирішення різних соціально-психологічних проблем, так і недостатнім розвитком вітчизняної соціологічної науки.

Розвиток менеджменту людських ресурсів відбувається паралельно з розвитком цивілізації. Процеси демократизації в Європі привели до визнання людських ресурсів як вищої цінності організації. Базові теорії менеджменту рекомендують посилити роль людського фактора через систему масових форм залучення працівників до участі в управлінні та мотивації праці. Так, в основі теорії Ф. Герцберга є теза про те, що праця приносить людям задоволення, сприяє зміцненню психологічного здоров'я. Відповідно до цієї теорії наявність таких факторів, як визнання заслуг, власне процес праці, міра відповідальності, кваліфікації та професії, посилює позитивні мотиви поведінки людини в процесі роботи, оскільки підвищується задоволення працею. Актуальності за цією теорією набирають технології залучення працівників до участі в управлінні, технології мотивації праці.

Повертаючись до вітчизняної практики, варто підсумувати, що головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні організації працівниками, що відповідають вимогам даної організації, їхньої професійної та соціальної адаптації.

Проаналізуємо детальніше технології соціальної та професійної адаптації. Коли людина починає працювати в організації, вона включається в систему внутрішньо-організаційних відносин, займаючи одночасно декілька позицій, кожній із яких відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, які й визначають соціальну роль людини в колективі як фахівця, наставника, колеги, підлеглого, керівника, члена колективного органу управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної поведінки людини. Починаючи працювати в організації, людина має певні цілі, потреби, норми поведінки відповідно до яких вона ставить вимоги до організації, умов праці та мотивації. У зв'язку з цим необхідно організувати проведення адаптації [5].

Процес соціальної та професійної адаптації працівника та організації буде більш успішним, коли норми і цінності колективу стануть нормами і цінностями окремого працівника.

Ключовою умовою успішного проведення адаптації є розробка організаційного механізму управління цим процесом. Відсутність такого механізму для вітчизняних організацій є однією з основних причин декларативності управління адаптацією і плакатним проголошенням її необхідності.

У сучасній ситуації розвитку нашого суспільства, переходу до ринкових соціально-економічних відносин менеджер освіти починає набувати властивостей основного ресурсу як системи вищої професійної освіти в цілому, так і конкретного вищого навчального закладу зокрема.

Як зазначає О.С. Цокур, ефективний менеджер освіти – це особливий психологічний стан професійного управлінця, який упевнений у собі, ініціативний, прагне досягти внутрішньої свободи і позитивного кінцевого

результату; приймає продуктивні рішення, знаходить оптимальні виходи зі складних ситуацій; обґрунтовує доцільність і вірогідність реалізації бажань; здатний до творчості, сміливого експериментування; прагне до самоактуалізації та усвідомлення майбутнього; готовий до діалогу, уміє впливати на підлеглих засобами переконання, розкриття перспективи особистісного і професійного зростання; орієнтує колектив на співпрацю [6, с. 310]

Висновки. Отже, першорядна задача освітнього менеджменту полягає в створенні організаційної культури, творчого інноваційного клімату, що стимулюють працівників на нововведення. Керівники освітніх закладів покликані стати ініціаторами в області реалізації технологічних і організаційних змін. Тому, найважливішим фактором успіху, стає безупинне теоретичне і практичне навчання керівників нового типу: високопрофесійних, компетентних у широкому колі психологічних, педагогічних, економічних, соціальних і технологічних питань, з високим почуттям відповідальності за результати діяльності організації. У наш час важко назвати більш важливу і багатогранну сферу діяльності, ніж управління, або менеджмент, від якого в значній мірі залежать і ефективність навчально-виховного процесу, і якість надання послуг населенню.

Перспективи подальших розвідок ми вбачаємо в аналізі стану і перспектив посилення факторів, що визначають специфіку психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі вищого навчального закладу для визначення його сильних і слабких сторін у наявних умовах становлення економіки з метою розроблення дієвих рекомендацій для посилення конкурентних позицій вищої школи на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Антошак О. Методи соціальної психології та їх застосування в управлінні персоналом // Психолог. Шкільний світ. – 2008. – №20. – С. 9-17.
2. Грачева А.А. Організаторська сфера і реалізація життєвих орієнтацій працівника / А.А. Грачева // Психологічний журнал. – 2009. – №3. – С. 28-38.
3. Заїка Є.В., Жорник Є.В. Психотренінг в професійній діяльності // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №3. – С. 49-51.
4. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті / Н.Л. Коломінський - К.: МАУП, 2000. – 286 с.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 345 с.
6. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. / За ред. З.Н.Курлянд. – К.: Знання, 2007. – 495 с.

Transliteration of References:

1. Antoschak O. Methods of social psychology and their application in personnel management // Psycholog. Shkilnyy Svit. – 2008. – №20. – P. 9-17.
2. Gracheva A.A. Organizational scope and implementation of employee life orientation / A.A. Grachev // Psychological magazine. – 2009. – №3. – P. 28-38.
3. Zaika E.V., Zhornik E.V. Psychotraining in professional activity // Practical Psychology and Social Work. – 2007. – №3. – P. 49-51.
4. Kolomynskyy N.L. Management Psychology in Education / N.L. Kolomynskyy - K: AIDP, 2000. – 286 p.
5. Krushelnytska O.V., Melnychuk D.P. Personnel management: Study guide. - Zhitomir: ZHITI, 2002. – 345 p.
6. Pedagogy of High School: Study guide. / Ed. Z.N.Kurlyand. - K.: Znania, 2007. – 495 p.

Andriychuk Ivanna

**Candidate of Psychology, Associate Professor of Applied Psychology Department,
Ternopil Volodymyr Hnatyuk National Pedagogical University, Ternopil, Ukraine**

**Methodological approaches in the process of professional self-improvement of
future physicians**

ivanna.andriychuk@gmail.com