

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені А. С. МАКАРЕНКА
АКАДЕМІЯ ІМЕНІ ЯНА ДЛУГОША В ЧЕНСТОХОВІ (Республіка Польща)
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ
INTERNATIONAL ACADEMY OF SOCIAL-ECONOMIC SCIENCES (Грузія)
ІНСТИТУТ ТЕХНОЛОГІЙ УНІВЕРСИТЕТУ ОНТАРІО – УОІТ (Канада)
КАЗАХСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ АЛЬ-ФАРАБИ (Республіка Казахстан)
МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МИТСО» (Республіка Білорусь)
ЗАПОРІЗЬКА ДЕРЖАВНА ІНЖЕНЕРНА АКАДЕМІЯ
СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
ZOLOCHE INTERNATIONAL SCHOOL

Електронне науково-практичне видання



ЗБІРНИК ТЕЗ

**II Міжнародної науково-практичної конференції
«Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових
інноваційних трансформацій»**



Частина 1

26 – 28 квітня 2017 р.

**м. Київ – м. Суми
2017**

Редакційна колегія:

Головний редактор

Олійник Віктор Васильович, дійсний член Національної академії педагогічних наук України, доктор педагогічних наук, професор

Заступники головного редактора:

- Кириченко Микола Олексійович, член-кореспондент Академії наук вищої освіти України, доктор філософії
- Отич Олена Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор
- Алейнікова Олена Володимирівна, доктор наук з державного управління, професор

Відповідальні секретарі:

- Бурласко Тетяна Іванівна, кандидат педагогічних наук, доцент
- Дубініна Оксана Володимирівна, кандидат педагогічних наук

Члени редакційної колегії:

- Карташов Євген Григорович, доктор наук з державного управління
- Лушин Павло Володимирович, доктор психологічних наук, професор
- Рябова Зоя Вікторівна, доктор педагогічних наук, професор
- Хлівна Ірина Вікторівна, доктор економічних наук, доцент
- Олійник Володимир Вікторович, кандидат педагогічних наук, доцент
- Букорос Тетяна Олександрівна, кандидат політичних наук, доцент

Літературний редактор: Стасюк Наталія Василівна

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- ✓ Механізми формування та удосконалення системи управління проектами економічного та соціального спрямування в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні
- ✓ Освіта і менеджмент в сучасному суспільстві знань
- ✓ Психолого-педагогічний супровід навчально-професійної діяльності майбутніх фахівців
- ✓ Підвищення якості трудового потенціалу в контексті реалізації компетентнісного підходу у професійній освіті
- ✓ Післядипломна педагогічна освіта: нові виклики, традиції та інновації.

«Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій»: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції 26-28 квітня 2017 р. Ч.1 – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017 – 2 електрон. опт. диск [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Матеріали подано в авторській редакції

ЗМІСТ

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ I

Редзінський Казімеж

Польська освіта в Києві в 1914–1920 рр

Міровська Маріола

Кейс-менеджмент як технологія майбутнього в освіті

Карташов Євген Григорович

Децентралізація влади та перспективи розвитку регіональних стратегій (на прикладі Київської області та Мазовецького воєводства)

Клокар Наталія Іванівна

Підготовка директорів опорних шкіл як пріоритетний напрям державної освітньої політики

Бевз Галина Михайлівна

Нормативна концепція та валоризація у розбудові соціальної політики щодо сімей та дітей

Кураташвили Альфред Анзоревич

Социально-экономические, правовые и организационные проблемы подготовки докторов наук в высших образовательных учреждениях

Минбаєва Айгерім Казиевна

Образовательная политика: индексы социального измерения

Лісова Наталія Іванівна

Імпульс розвитку школи й громади в період демократизації суспільства

Алейнікова Олена Володимирівна

Державна економічна політика: стратегія активізму

СЕКЦІЯ 1

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ

Кураташвили Анзор Альфредович

Проблемы управления обществом и государством в условиях социально ориентированной рыночной экономики

Ивашинок Наталья Викторовна, Зенюк Людмила Александровна

Современные проблемы развития физической культуры и спорта в учебных

заведеннях
<i>Мехришвили Теона Йосифовна</i> Проблеми менеджмента в сфері вищого образования и задачи государственного управления
<i>Vveinhardt Jolita, Andriukaitiene Regina</i> Behaviour of a socially responsible employer: how much care is paid to the employee's well-being?
<i>Івкін Володимир Миколайович, Наливайко Галина Володимирівна</i> Особливості діяльності освітніх організацій в умовах суспільних трансформацій
<i>Дубініна Оксана Володимирівна</i> Формування інформаційної компетентності майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі
<i>Жовнірчик Ярослав Федорович</i> Інноваційний розвиток територіальних громад в умовах суспільно-політичних перетворень в Україні
<i>Андрієнко Олег Андрійович</i> Сучасні громадські організації в процесах гуманізації пенітенціарної системи України
<i>Соснін Олександр Васильович</i> Удосконалення системи управління проектами науково-освітньої діяльності та інтелектуального спрямування в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні
<i>Таточенко Світлана Анатоліївна</i> Специфіка надання професійної допомоги в рамках стратегії зменшення шкоди від наркоспоживання
<i>Булатбаева Айгуль Абдимажитовна</i> The main directions of counseling families with children with cancer
<i>Воронкова Валентина Григорівна, Андрюкайтене Регіна</i> Формування механізмів інформаційно-комунікативного менеджменту в умовах суспільно-політичних трансформацій у світі
<i>Стасюк Наталія Василівна</i> Суб'єктно-об'єктні відносини в управлінському дискурсі: комунікативна взаємодія
<i>Богославець Ірина Вікторівна</i> Управління конфліктами в проектно-орієнтованих організаціях
<i>Отамась Інна Григорівна</i> Механізми формування системи управління соціальними проектами в Україні

<i>Біляєва Вікторія Юріївна</i> Особливості розвитку теорії інноватики у часі
<i>Почуєва Ольга Олексіївна</i> Організація проектної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі
СЕКЦІЯ 2 ОСВІТА І МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ
<i>Банах Віктор Аркадійович, Воденніков Сергій Анатолійович</i> Концептуальні засади освітянського менеджменту в сучасному суспільстві знань: зарубіжний і вітчизняний досвід
<i>Батрак Алла Степанівна</i> Теоретичні аспекти розвитку позитивного іміджу сучасного загальноосвітнього навчального закладу
<i>Булак Наталія Петрівна</i> Суть поняття «ІКТ-компетентність педагога»
<i>Гордійчук Світлана Вікторівна</i> Аналіз нормативної бази функціонування системи забезпечення якості освіти сучасного рівня
<i>Власюк Александра Андріївна</i> Персонологічний підхід у практиці управління зарубіжних ВНЗ
<i>Макарчук Наталія Олегівна</i> Підвищення якості трудового потенціалу в контексті реалізації компетентнісного підходу у професійній освіті: тайм-менеджмент як інноваційна технологія в управлінській діяльності керівника ДНЗ
<i>Козійчук Оксана Григорівна</i> Професійно-зорієнтована освіта старшокласників: теоретичні засади реформування
<i>Пищик Олена Василівна</i> Особливості комунікативної культури керівника ПТНЗ як психолого-педагогічна проблема
<i>Рогова Віра Борисівна</i> Сучасні підходи до розвитку контрольно-аналітичної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу
<i>Стойкова Вікторія Володимирівна</i> Структура фахової компетентності керівника освітнього округу
<i>Томковид Юлія Ігорівна</i> Формування готовності майбутнього керівника до управління позиціонуванням

загальноосвітнього навчального закладу
Подолька Оксана Валентинівна Маркетингові підходи в управлінні ПТНЗ
Литовченко Ірина Миколаївна Корпоративна освіта як імператив конкурентоспроможності організації: американський досвід для України
Безсмертна Вікторія Ігорівна Структура управління Центру гендерної освіти Житомирського державного університету ім. І. Франка
Савченко Ірина Миколаївна Науково-освітній інтернет-портал «Тарас Шевченко»: онтологічний підхід
Соловійова Анна Сергіївна Особливості політичного дискурсу сучасної України в умовах необхідності зміцнення національної безпеки
Шолох Олена Анатоліївна Аксіологічний підхід у процесі професійної підготовки майбутніх психологів
Дробіт Ірина Василівна Теоретичні аспекти розвитку лідерських якостей у керівника загальноосвітнього навчального закладу
Тимошко Ганна Миколаївна Нова парадигма розвитку організаційних здібностей керівника навчального закладу
Кудряк Світлана Миколаївна Практична різновекторність удосконалення планування організаційно-педагогічної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі
Стемковська Ярослава Євгеніївна Домінанти освітнього менеджменту нової української школи
Матвєєва Ганна Дмитрівна Управлінський аспект функціонування Миколаївської спеціалізованої школи «Академія дитячої творчості» у дискурсі Нової української школи
СЕКЦІЯ 3 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
Лушин Павло Володимирович Психологічні особливості прискореного навчання в сучасних умовах
Сіданіч Ірина Леонідівна Психолого-педагогічний супровід навчально-професійної діяльності майбутніх

викладачів християнської педагогіки
<i>Хілько Світлана Олександрівна</i> Показники сформованості толерантності до невизначеності, інтолерантності до невизначеності та міжособистісної інтолерантності до невизначеності у майбутніх психологів
<i>Шевченко Світлана Вікторівна</i> Розвиток довіри до себе в контексті навчально-професійної діяльності майбутніх психологів
<i>Сухенко Яна Валеріївна</i> Мотиваційно-регулятивний потенціал психологічного часу особистості
<i>Кримлова Юлія Михайлівна</i> Психологічна допомога особистості у кризових ситуаціях життя: екофасилітація особистісних трансформацій
<i>Інжиєвська Леся Анатоліївна</i> Психологічний супровід майбутніх психологів арт-засобами в умовах післядипломної освіти
<i>Гавяда Вікторія Вікторівна</i> Підготовка соціальних працівників до роботи з сім'ями, які живуть у стані «Неоднозначної втрати»
СЕКЦІЯ 4 ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
<i>Ануфрієва Оксана Леонідівна</i> Електронна комерція в системі цифрової економіки
<i>Брусенцева Ольга Анатоліївна</i> Тенденції переходу України до «Цифрової економіки»
<i>Viatkin Pavlo Sergiyovych</i> Prerequisites of modernization material and technical resources of Ukrainian industry
<i>Ліщитович Оксана Олексіївна</i> Преміювання як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства
<i>Боліла Яна Вікторівна</i> Система раціонального використання трудових ресурсів на підприємстві
<i>Гутіна Марія Олександрівна</i> Шляхи та засоби удосконалення управління кар'єрою та професійним

розвитком персоналу підприємства
Косовець Вероніка Олександрівна Управління персоналом на підприємстві
Крижанівська Марина Дмитрівна Розвиток методів матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності персоналу ТОВ «Грааль»
Круць Катерина Василівна Оцінка та відбір персоналу як складова кадрової політики підприємства
Кхліфа Мохамед Ахмед Вплив стилю управління персоналом на ефективність діяльності організації
Марійко Вікторія Володимирівна Трудові процеси та організація робочих місць (на прикладі туристичної галузі)
Діденко Марина Сергіївна Психолого-педагогічні умови для розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів в процесі навчання у ВНЗ
Михайлов Анатлій Петрович Перспективи розвитку трудового потенціалу в сільському господарстві України
Морозова Марина Едуардівна Тайм-менеджмент як засіб удосконалення професійної діяльності
Савчук Людмила Миколаївна Компетенції персоналу в умовах економіки знань
Постоєва Ольга Георгіївна Подолання бідності шляхом управління економікою родини
Іванилова Оксана Анатоліївна Системний підхід при розробці мотиваційного комплексу банківського службовця
Пацьора Марина Ігорівна Корпоративна етика як інструмент сучасного менеджменту персоналу на ДП «Адідас-Україна»
Приходько Ірина Вікторівна Управління конфліктами в організації
Рибіна Марія Дмитрівна Теоретичні аспекти мотивації трудової діяльності персоналу (на прикладі комерційного підприємства)
Степанюк Інна Миколаївна Корпоративна культура організації: принципи та вплив на розвиток організації
Міллер Леонід Олександрович Мотивація праці персоналу підприємства та напрями її вдосконалення

Ганцовський Олексій Андрійович

Практичний досвід реалізації соціально-корпоративної відповідальності у бізнес діяльності

Шигонська Наталя Вікторівна

Основні напрями реалізації компетентнісного підходу при підготовці майбутніх медичних сестер у вищих медичних навчальних закладах

Мурашко Олександр Васильович

Роль і значення прибутку на підприємстві

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ I

Отиц Олена Миколаївна,

доктор педагогічних наук, професор, проректор з науково-методичної роботи та міжнародних зв'язків ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ У СУСПІЛЬСТВІ, ЩО ГЛОБАЛІЗУЄТЬСЯ

Університетська освіта визначається у довідкових виданнях як найголовніша складова вищої освіти, що забезпечує підготовку фахівців найвищої кваліфікації для різних галузей народного господарства і культури на основі здобуття ними універсальних фундаментальних знань і формування в них професійних і загальнокультурних компетентностей [1].

Виникнення цієї освіти у добу Середньовіччя спростовує погляди на цей історичний період як на «темні віки» й високо підносить його освітнє і культурне значення як для Європи, так і для світу в цілому.

Тенденції розвитку університетської освіти формувалися передусім під впливом суспільного життя і культурної практики, що вимагали надання пріоритету певним напрямам розвитку науки і освіти й визначали вектор світових інноваційних трансформацій.

Так, з історичних джерел відомо, що у середньовічному суспільстві, з притаманними йому ідеаціональною культурою і релігійною доктриною [8, 429], університетська освіта мала яскраво виражений релігійний характер. Це зумовило обов'язкову наявність у структурі середньовічного університету теологічного факультету, який у наступні історичні періоди трансформувався у філософський або доповнювався ним. Успадкувавши традиції римського права, Середньовічна Європа потребувала започаткування інституціолізованих форм юридичної освіти, якими стали юридичні факультети університетів. Лютування чуми й необхідність захисту людей від цієї страшної епідемії спричинили утворення медичних факультетів. Підготовку до навчання на всіх цих факультетах студенти отримували на базовому артистичному факультеті, де вивчалися сім вільних мистецтв, розподілені на тривіум (граматика, діалектика, риторика) і квадривіум (арифметика, геометрія, астрономія, музика) [3, 81; 5, 34].

У добу Просвітництва з її вірою у могутність науки і силу знання пріоритет в університетській освіті надавався вивченню природничих наук та експериментальній діяльності. Це стало основною тенденцією розвитку університетської науки в індустріальному суспільстві, де місія університету полягала у підготовці фахівця до оволодіння усіма процесами й усіма багатствами оточуючого світу. У цьому зв'язку показовим є відомий вислів К. Мічуріна: «Ми не можемо чекати милостей від природи. Узяти їх у неї – наше завдання».

Усвідомлення суспільством згубних наслідків реалізації цієї технократичної доктрини каталізувало його перехід до постіндустріального, а згодом інформаційного етапу свого розвитку, наступними стадіями якого стануть суспільство, побудоване на знаннях, і суспільство знань, де головною цінністю стануть не самі знання, а людина як їх виробник, споживач і, так би мовити, модернізатор. Тому, окрім технологічного виміру, це суспільство має конституювати себе в гуманітарному, мас-медійному, культурологічному та освітньо-науковому вимірах [4, 4].

Становлення суспільства знань пов'язується філософами й науковцями із народженням ноосферної цивілізації, появою нової – віртуальної – реальності, а також із бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних, мультимедійних та хмарних технологій. Саме вони зумовили народження Галактики Google, що змінює існуючі культурний і освітній «ландшафти» на інформаційні, де головним центром розповсюдження знань та інформації стає вже не педагог, а Інтернет; ціннісні установки та моделі поведінки людей формуються не під впливом освітніх закладів, а під впливом ЗМІ та соціальних мереж; наука все більше «зростається» зі своїми прикладними аспектами, перетворюючись на «технонауку», а інновації й нові знання генеруються переважно бізнесовими структурами, які найбільше зацікавлені у їх виробленні й упровадженні у практику [6, 20].

Попри домінуюче значення інформаційних технологій у суспільстві знань, академік В. Кремень звертає увагу на те, що в реальності вони, стимулюючи розвиток ліберальних європейських цінностей, разом з тим призводять до втрати смислу цих цінностей. Більше того, могутність ІТ, що використовуються ЗМІ, настільки викривлює відповідні можливості індивіда, що фактично позбавляє його критичної оцінки отриманих у ЗМІ повідомлень і знань. Це передусім стосується «масової людини», яка під впливом маніпуляцій ЗМІ зорієнтовується на споживання, комфорт і задоволення [6, 20] (власне тому сучасне суспільство ще називають суспільством споживання).

Деонтологізація і десакралізація знання у цьому суспільстві призводять, з одного боку, до розвінчування міфу «Знання – Сила» й заміни його на «Знання

– Добробут» [7, 230], а з іншого, до усвідомлення того, що у світі, за висловом голови Директорату з освіти і навчок (PISA) А. Шлейхера, більше ніхто не платить людині за те, що вона знає (адже Google знає усе) – а платять лише за те, що вона може зробити зі своїм знанням, тобто за її компетентність.

Виходячи з цього, суспільство знань висуває вимоги до освіченої людини не як до «знаючої», а як до «компетентної» – носія різноманітних ключових та інструментальних компетенцій (які, власне, і стали індикаторами якості сучасної університетської освіти).

У зв'язку з цим університетська освіта у суспільстві знань перетворюється на теорію і практику підготовки knowledge worker (когнітивних працівників, які працюють зі знаннями та інформацією) [6, 20].

Важливими характеристиками університетської освіти, що актуалізуються у суспільстві знань, є:

- усвідомлення того, що знання – не мета, а засіб її досягнення, рефлексивне засвоєння знання (постійний перегляд соціальної реальності у контексті нової інформації);

- інформаційна доступність, що ставить під сумнів домінуючу роль педагогів у навчанні та взагалі необхідність здобуття вищої освіти у традиційних університетах;

- втрата чіткості меж освітнього процесу й однозначної заданості їх лише роками навчання особистості в університеті, що зумовлює неперервність, відкритість, активну інтеграцію її із медіа-освітою, вироблення в студентів спрямованості на самоосвіту упродовж усього подальшого життя;

- наближення навчання і виховання до конкретної сутності людини, її здібностей і потреб, зростання ролі суб'єкта у проектуванні освітнього процесу й перетворення його на спосіб реалізації «авторства» свого життя, планування кар'єри і здобуття свого місця у світі;

- міждисциплінарність, модульність змісту університетської освіти, відповідність його можливостям особистості та рівню її домагань;

- не пасивне слухання чи спостереження, а активне залучення студента до самостійного здобуття знань.

Ці характеристики зумовлюють зміну педагогічних позицій викладачів і студентів університету та стосунків між ними. Означені стосунки стають паритетними і студентоцентричними: тобто їх метою є не просто оволодіння особистістю, яка навчається, певною системою знань та інформації, а задоволення її потреби у здобутті саме того знання, яке є особистісно важливим для неї, і в засвоєнні способів його застосування на практиці. Відповідно до цього змінюється місія, роль і поле діяльності університетів.

З огляду на це можна окреслити такі тенденції розвитку університетської освіти у суспільстві знань:

- зміна ролі викладача з транслятора нових знань на навігатора у морі інформації, який здійснює педагогічний супровід;
- залучення до управління освітою і керівництва університетами не вчених і педагогів, а професійних менеджерів (з одного боку, це сприятиме професіоналізації управлінської діяльності у галузі університетської освіти, але з іншого, на нашу думку, може призвести до загрози вирішення управлінських проблем за рахунок освітніх, оскільки останні можуть бути не зрозумілими керівнику навчального закладу, який не є освітянином за фахом);
- трансформація традиційних університетів у відкриті, де реалізуються on-line освіта, SMART-освіта, інноваційна освіта;
- інтернаціоналізація університетської освіти й зростання академічної мобільності учасників освітнього процесу на світовому рівні (так, надзвичайний і повноважний посол Франції в Україні Ізабель Дюмон зазначила у своєму виступі на відкритті XXX Міжнародної освітньої виставки «Освіта за кордоном» (17.11. 2016 р.), що до 2050 р. у зарубіжних ВНЗ буде навчатися 20% студентів з усього світу);
- зростання самостійності та автономності суб'єктів освітнього процесу (університетів, студентів, викладачів);
- реальна індивідуалізація університетської освіти, проектування студентами індивідуальних освітніх траєкторій і змісту освіти, визначення обсягу, форм і тривалості навчання.

З огляду на це, японський вчений-футуролог Мічіо Каку передбачає, що у наступні 50 років освіта взагалі стане індивідуальною справою кожного і буде здійснюватися без педагога, за принципом «тільки ти і комп'ютер». Університети збережуться, але це будуть переважно відкриті віртуальні ВНЗ, навчання в яких ґрунтуватиметься на хмарних сервісах. Ті, хто відвідуватиме лекції у традиційних навчальних закладах, будуть вважатися невдахами, про яких говоритимуть: «Він не зміг сам сконструювати свою освіту» [2].

Водночас, розвиток відкритості освіти та її індивідуалізація за рахунок симбіозу «гаджет – людина», на нашу думку, несе у собі загрози гуманітарного характеру, оскільки зумовлює підміну педагогічного спілкування лише одним з його аспектів – комунікацією, інформаційним обміном, що ускладнює досягнення виховуючого характеру міжособистісних стосунків викладача і студента. А вони, безперечно, є більш важливими, ніж інформація, якою обмінюються ці суб'єкти освітнього процесу.

Сучасний етап розвитку університетської освіти зумовлений необхідністю осмислення нею шляхів її розвитку в умовах глобалізації,

інтеграції освітнього простору й діалектичного поєднання процесів уніфікації освітніх підходів та збільшення їх варіативності.

Ці процеси потребують серйозного осмислення, оскільки, як справедливо зазначає В. Кремень, недостатність осмислення того, що відбувається, відсутність належних теоретичних рефлексій щодо власних дій змушують людину жити в умовах одномоментності та нав'язаних їй установок, зазвичай відмовляючись від можливості здійснити власний життєвий вибір [6].

Наша конференція є прекрасною нагодою зробити реальний внесок у розвиток стратегічних підходів до модернізації університетської освіти в Україні шляхом осмислення глобалізаційного контексту світових суспільних та освітніх трансформацій. Тож скористаймося такою можливістю!

Список використаних джерел:

1. Вища освіта https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B0_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0
2. Громова Т. Митіо Каку: Учеба уже не будет базироваться на запоминании // <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku-ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600>
3. Джурицкий А.Н. Педагогика: история педагогических идей: Учеб. пособие. – М.: Педагогическое об-во России, 2000. – 352 с. С. 81.
4. Згуровський М. Шлях до інформаційного суспільства – від Женеви до Тунісу / Михайло Згуровський // Дзеркало тижня. – № 34 (562), 3-9 вересня 2005. – С. 4.
5. Історія педагогіки: Навч. посібник / За ред. М.В. Левківського, О.А. Дубасенюк. – Житомир: ЖДПУ, 1999. – 336 с. С. 34.
6. Кремень В. Г. Світ знання: людина, наука, освіта / В. Г. Кремень. – К.: Знання України, 2016. – 87 [1] с. – С. 20.
7. Култаєва М. Д. Амбівалентність евристичного потенціалу конструкту «суспільства знань»; резерви і перспективи оновлення змісту сучасної освіти / М. Д. Култаєва // Філософія і методологія розвитку вищої освіти України в контексті євроінтеграційних процесів. – К.: Педагогічна думка, 2011. – С. 230.
8. Сорокин П. Кризис нашего времени // Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с. С. 429.

Kazimierz Rędziński,

dr hab. prof. AJD, Kierownik Zakładu Podstaw
Pedagogiki, Akademia im. Jana Długosza w
Częstochowie (Poland)

SZKOLNICTWO POLSKIE W KIJOWIE (1914–1920)

Abstract. Losy Polaków i Ukraińców sploty się ze sobą w ciągu wieków w stopniu większym niż losy innych narodów. Ich udziałem było zarówno pokojowe współzycie, jak i pełne dramatu i wzajemnej nienawiści walki zbrojne. Tematem referatu jest analiza sytuacji Polaków w Kijowie w latach I wojny światowej i okresu rewolucji (1914-1920). Wybuch I wojny światowej wywołał trzecią falę licznego wychodźstwa polskiego, po deportacjach po powstaniu styczniowym 1863 roku oraz II fali w okresie rewolucji 1905-1907 roku, kiedy to wychodźcami byli zesłańcy polityczni, uczestnicy rewolucji. W III fali uchodźstwa, bardziej dobrowolnego, przeważali urzędnicy, robotnicy fabryczni, inteligencja jako uchodźcy wojenni (bieżeńcy). Wskutek działań wojennych cofające się wojska rosyjskie ewakuowały z Królestwa Kongresowego całe zakłady przemysłowe wraz z załogami oraz wyposażenie fabryk. Masowo rugowano ludność wiejską, pędząc ją z żywym inwentarzem na wschód. Według polskich szacunków na teren Białorusi, Ukrainy i Rosji wysiedlono wtedy około 1,5 mln osób. W Kijowie i okolicach osiedliło się blisko 100 tysięcy Polaków. 6 marca 1919 roku w Kijowie liczba Polaków uchodźców wojennych wynosiła jeszcze 40 tysięcy. Wydarzenia rewolucyjne 1917 roku i upadek caratu w Rosji sprawiły, iż zmienił się zasadniczo los narodów uciskanych. W łonie postępowych ugrupowań ukraińskich zrodziła się koncepcja zbudowania autonomicznych władz na Ukrainie. Powołano Ukraińską Centralną Radę. Z inicjatywy organizacji polskich powołano w Kijowie 6 marca 1917 r. Polski Komitet Wykonawczy Organizacji Polskich. 21 marca 1917 r. PKW udzielił poparcia dla dążeń narodu ukraińskiego do „rozwoju narodowego i politycznego. W kołach polskich optowano za oderwaniem Ukrainy od Rosji Centralna Rada w podobnym tonie powitała życzenia Polaków żyjących na Ukrainie, nawołujące do współpracy w budowie wolnej Ukrainy.

Polskie Kolegium Uniwersyteckie. Starania o otwarcie Wyższych Kursów Naukowych środowisko polskie Kijowa czyniło już od 1916 r. Zamierzano je uruchomić w zakładach naukowych Waławy Peretjakowicz. Do upadku caratu jednak zgody nie uzyskano. Otwarcie wykładów, planowane na 1 i 25 lutego 1917 r., przekładano z uwagi na brak zgody władz carskich. Zajęcia rozpoczęto po upadku caratu, 18 marca 1917 r. i kontynuowano je do 15 czerwca tego roku. Uczestniczyło w nich 435 osób, z tego 74% to młodzież kresowa.

W nowej sytuacji politycznej 12 października 1917 r. powołano Polskie Kolegium Uniwersyteckie. Rektorem został Ludwik Janowski, urlopowany docent Uniwersytetu Jagiellońskiego, sprowadzony specjalnie ze Szwajcarii. Funkcję prorektora objął B. Szyszkowski. W inauguracji udział wzięli przedstawiciele Generalnego Sekretariatu Ukraińskiego (rządu ukraińskiego) oraz władze Uniwersytetu św. Włodzimierza w Kijowie. Mowa inauguracyjna rektora Janowskiego była poświęcona oświacie polskiej na Rusi po rozbiorach, w tym roli: Liceum Krzemienieckiego. Minister Zajcew z Sekretariatu Generalnego odpowiedział ciepło po polsku, „wyrażając radość z powodu tej uroczystości”. Kontynuował po ukraińsku, nawiązując do historii Liceum Krzemienieckiego; stwierdził, że wywarło ono duży wpływ na społeczeństwo ukraińskie, zwłaszcza na takich działaczy, jak Michał Kostomarow i Pantelejmon Kulisz, a przez nich na Bractwo św. Cyryla i Metodego, w którym brał udział Taras Szewczenko. Przedstawiciele Uniwersytetu św. Włodzimierza, prorektor i dziekan Bubnow, Rosjanie, demonstracyjnie milczeli. Pierwszy wykład, na temat „Kijów i kultura polska”, wygłosił prof. Julian Talko-Hrynecwicz, absolwent Uniwersytetu Kijowskiego sprzed 40 lat.

Pierwszy rok akademicki 1917/18 rozpoczęło 718 studentów, w tym 527 kobiet i 191 mężczyzn. Wśród nich było 711 Polaków, 2 Ormian, oraz po 1 Czechu, Bułgarze, Węgrze, Ukraińcu i Gruzynie. Następny rok akademicki rozpoczęło 350 studentów. Od stycznia 1919 zajęć nie prowadzono, bowiem profesorowie obawiali się bolszewików. Nowe władze wyrażały gotowość zezwolenia na wykłady pod warunkiem zapisania się do partii komunistycznej profesorów i studentów. Jako profesorowie zajęcia rozpoczęli Karol Appel (j. francuski), Czesław Białobrzski (fizyka), Aureli Drogoszewski (literatura polska), Emil Dunikowski (geologia), Henryk Jakubanis (filozofia), Ludwik Janowski (historia wychowania), Stanisław Kalinowski (fizyka), Witold Klinger (łacina i greka), Witold Nowodworski (historia), Eugeniusz Piasecki (higiena szkolna i wychowanie fizyczne), Władysław Szumowski (historia wychowania), Bohdan Szyszkowski (chemia nieorganiczna), Julian Talko-Hrynecwicz (antropologia), Zygmunt Wojnicz-Sianożęcki (chemia organiczna), Henryk Ułaszyn (język polski, gramatyka i językoznawstwo). Jak podaje Dymitr Szarzyński, radny miasta Lwowa od 1917 r. i członek zarządu miasta, koło 7 radnych Polaków powołało Komisję Specjalną do spraw Oświaty i Szkolnictwa Polskiego. Przewodził jej Szarzyński, a członkami byli: Józef Bromirski, Feliks Krzyżanowski, Władysław Korsak i Karol Wilkoszewski. Komisja działała w ramach Wydziału Oświaty miasta Kijowa. Jak wspomina Szarzyński: „Ukraińcy nie robili wówczas żadnych trudności o sumy na polskie szkoły, a cały w ogóle stosunek Ukraińców do spraw polskiej oświaty był przychylny i najzupełniej poprawny”.

Pod rządami bolszewików. W latach I wojny światowej Kijów obrazował zmienne losy Ukrainy. Miasto 11 razy przechodziło w ręce różnych wojsk. Bolszewicy po raz pierwszy wkroczyli 22 stycznia 1918 r. na okres miesiąca. Wyparli ich wojska niemieckie i austro-węgierskie, jako sojusznicze Ukrainy, po zawarciu pokoju brzeskiego. Rządy cywilne objęli komisarze, przeważnie Żydzi: w Kijowie był nim Grigorij Izaakowicz Czudnowskij, a komisarzem do spraw polskich Bolesław Iwiński. Jak podaje Talko-Hryncewicz, na miasto nałożono kontrybucję w wysokości 20 mln rubli, a w ciągu 3 tygodni rozstrzelano około 3 tysięcy samych oficerów. Bandytyzm, morderstwa, napady i oszustwa stawały się nie do zniesienia. Jak podaje H. Glass, nauczyciel przebywający w tym czasie w Kijowie: „Rozboje i mordy trwały przez cały czas pobytu bolszewików w mieście. Nic dziwnego przeto, że pod koniec lutego 1918 roku wkroczyły do Kijowa wojska niemieckie i austriackie, to ludność odetchnęła z ulgą”. Ludność polska nie była poddawana specjalnym represjom. Ułaszyn w swoich pamiętnikach pod datą 28 lutego 1918 r. zanotował: „Bolszewicy wywożą cały Kijów, wozy za wozami z mięsem, mąką, meblami etc.” Pod datą zaś 30 stycznia 1918: Na ulicach rozstrzelują tych, kto ma dokumenty ukraińskie”.

Drugi pobyt bolszewików w Kijowie od stycznia do lutego w 1919 r. zaznaczył się wyjątkowym terrorem wobec Polaków. Polskę uznano za wroga rewolucji i jedności Rosji Sowieckiej. Jak podaje Stanisław Zieliński: „Rozpoczęło się systematyczne tępienie polskości posunięte tak daleko, że zmusiło to do wystąpienia znanego komunisty Feliksa Kona, który w prasie komunistycznej wystąpił z protestem tej sprawie. Na czele władz bolszewickich stał początkowo: Georgij Leonid Piatakow, a po nim Christian Rakowski, Bułgar, a z wyboru Rosjanin, ożeniony z Rosjanką.

Notatki z tego okresu Ułaszyna są lakoniczne i pełne grozy: „6 II 1919 weszły wojska bolszewickie do Kijowa, grabieże nieustanne”. Pod datą 26 lutego zapisał: „Nocą rozstrzelano 25 osób. Wczoraj aresztowano jako zakładników – sproszonych i zebranych do teatru, tj. obłożonych kontrybucją obywateli, a którzy nie zapłacili”. 7 maja zaś: „Wielki terror, przygnębienie wobec ciągłych aresztów”. I dalej: „5 IX 1919 w Kijowie od paru dni głód. Straszne opowieści o torturach. W czerezwyczajce w głowę wbijano ćwieki”. Od lutego do sierpnia 1919 r. bolszewicy zamordowali w Kijowie 10 tysięcy osób.

Symbolem rządów bolszewickich na Ukrainie była Cze-Ka (Ogólnoukraińska Komisja do Walki z Kонтrewolucją i Sabotażem). Na jej czele początkowo stał Martin Łacis – Łotysz, którego Maria Dunin-Kozicka określiła krótko „ludzkie zwierzę”. Po jego odwołaniu po interwencji Feliksa Kona był Jakub Peters, także Łotysz. W okrucieństwie prześcignął on poprzednika. Żołnierzami Cze-Ka byli w większości Chińczycy i Gruzini. Jednym ze śledczych był Władysław Kowalski,

Polak szczególnie źle zapamiętany przez Polonię kijowską. Z jego osoba wiązano rozstrzelanie w sierpniu 1919 r. Jordana Pereświat-Sołtana, prezesa Polskiego Komitetu Wykonawczego na Rusi, i areszty Księży polskich, w tym zasłużonego dla Polaków ks. Teofila Skalskiego. Złą rolę odegrała również Eugenia Gottlibówna, „ludowy sekretarz spraw wewnętrznych”.

W stosunku do polskich placówek oświatowych władze komunistyczne postępowały wybiórczo. 1-5 kwietnia 1919 r. w Kijowie upaństwowiono 19 ochronek, internatów i szkół początkowych. Było w nich 1000 uczniów. pozostawiono dotychczasowy personel. Skasowano szkoły 3- lub 4-klasowe, a na ich miejsce powołano 7-klasowe szkoły pracy. Wprowadzono nowe przedmioty: chemię, fizykę, nauki przyrodnicze, społeczne i rzemiosło. Zniesiono naukę religii oraz wprowadzono zakaz przebywania księży w murach szkoły. zabroniono notowania ocen w trakcie nauki szkolnej oraz klasyfikowania na koniec roku szkolnego.

Polskie gimnazja nadal mogły funkcjonować jako szkoły prywatne. Usunięto religię oraz odsunięto duchownych od nauczania innych przedmiotów. Podzielono je na dwa stopnie programowe, niższy i wyższy. Na stopniu niższym, to jest w klasach I-IV, skasowano języki starożytne. Szczebel wyższy skrócono o jeden rok, pozostawiając klasy V-VII. Od stycznia 1920 r. skasowano dotychczasowe gimnazja, w prowadzając w ich miejsce 4-klasowe szkoły średnie na podbudowie 7-klasowej szkoły pracy. Do szkół wprowadzono komisarzy.

Istotne znaczenie miały również nowe zasady organizacji życia szkolnego. Rady pedagogiczne miały pełnomocnictwa stanowienia we wszystkich sprawach szkolnych. 1/3 rad szkolnych stanowili uczniowie, a ponadto przedstawiciele administracji. W rezultacie w jednym z gimnazjów kijowskich na przewodniczącego rady wybrano uczennicę VI klasy. Na rok szkolny 1919/20 zarządzono powołanie dwóch odrębnych rad: nauczycielskiej i uczniowskiej.

Do szkoły wprowadzono szkolenia polityczne i walkę klasową. Jak podaje Antoni Ryniewicz, dyrektor Gimnazjum Polskie Macierzy Szkolnej, w jednej z odzew apelowano: „Towarzysze uczniowie! Dawna szkoła wychodziła z założenia, że nauczyciele są mądrzejsi i lepsi od uczniów – nasze zaś stanowisko jest zupełnie odmienne. Nie uczniowie od nauczycieli, ale nauczyciele od uczniów muszą się wiele nauczyć; duch kierujący szkołą powinien wychodzić od uczniów”. W polskich szkołach reformy bolszewickie napotykały sprzeciw: „znakomity duch nauczycieli i uczniów sprawił, że żadna z tych zakładanych reform nie wywarła ujemnego wpływu. W czasie, kiedy w sąsiednich szkołach rosyjskich uczniowie wypędzali z klas nauczycieli”. W polskie środowisko akademickie uderzono 7 maja 1919 r. po rewizji w jadalni akademickiej PKU. Aresztowano wówczas 27 studentów. Pięciu z n nich rozstrzelano 21 sierpnia 1919. Aresztowanego na początku czerwca rektora Ludwika Janowskiego zwolniono po dwóch miesiącach dzięki interwencji Feliksa

Kona. O jego zwolnienie zabiegali Henryk Ułaszyn, Aureli Drogoszewski i Czesław Białobrzęski, jego przeciwnicy polityczni. Inni komilitoni bali się podpisać apel do Kona.

Za przynależność do harcerstwa polskiego, które utożsamiano z Polską Organizacją Wojskową, zostało rozstrzelanych 6 osób. Nauczycielkę Marię Sagatowską wywieziono na wyspy Sołowieckie nad Morze Białe. W 1927 r. wróciła jednak w ramach wymiany za więźniów komunistów. Podobnie wywieziono pod koniec 1920 r. aresztowanego 19 lipca 1919 r. Karola Wilkoszewskiego, więzionego na Łubiance w Moskwie. Leonard Jankowski, 80-letni starzec, nestor polskiej oświaty tajnej, zmarł w więzieniu Cze-Ka w Charkowie na początku 1920 r.

W Winnicy, gdzie komendantem wojennym miasta był Sruł Edelstein, 5 marca 1920 r. rozstrzelano nauczycieli gimnazjum polskiego W. Wawrzańskiego i T. Łukaszewicza, a także Z. Jankowską, kierowniczkę biura Polskiej Macierzy Szkolnej, oraz Joannę Kaczorowską, Zofię Łazowską, Edwarda Łużeckiego i Jana Mańkowskiego z synem. W Białej Cerkwi rozstrzelano pięciu księży rzymskokatolickich zaangażowanych w oświacie polskiej. Na początku listopada 1919 r., pod rządami Antona Denikina, ruszyła do kraju rzez Rumunię przedostatnia już fala nauczycielstwa polskiego z Kijowa, m.in. Jan Kornecki, Henryk Ułaszyn, Ludwik Janowski, Antoni Ryniewicz, Jan Wilczyński i Stanisław Srokowski. Ich powrót tak opisał Henryk Glass: „Zaraz pierwszego dnia pobytu w Benderach spotkaliśmy kilka partyi znajomych Polaków z Kijowa. Wyglądają strasznie, jak zjawy z innego świata, wygłodzeni i wymęczeni do ostateczności. Wśród wracających Polaków spotkałem prof. Wacława Kochańskiego, grupę profesorów z Kolegium Uniwersyteckiego, kilku studentów i paru harcerzy.

Praca polskich nauczycieli na Ukrainie była wiernym odbiciem niepodległościowej aktywności społeczeństwa, a zarazem szukania dróg przyszłości. Wypełnili w pełni ideały nauczycieli, to jest wytrwać w najcięższych chwilach na posterunku, uchronić przed zniszczeniem szkoły polskie oraz brać udział w rozszerzaniu działalności oświatowej wszędzie tam, gdzie są Polacy. Szkoły polskie wpływały też na miejscową Polonię, sprzyjały rozbudzeniu jej dążeń kulturalnych i świadomości narodowej. Cechą polskiej oświaty na Ukrainie było powiązanie tradycji ogólnie wychowawczych z religijno-etniczną tradycją kulturową.

Mariola Mirowska,

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki,
adiunkt Kierownik Zakładu Pracy Socjalnej i Zdrowia
Publicznego Instytut Pedagogiki Wydział Pedagogiczny
Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie (Poland)

CASE MANAGEMENT JAKO TECHNOLOGIA PRZYSZŁOŚCI W SZKOLE WYŻSZEJ

Zainteresowanie metodą Case Management jako technologią przyszłości w szkole wyższej (i nie tylko tam) wynika z chaosu organizacyjnego jaki ogarnął zarządzanie jakością usług świadczonych dla studenta, ale i funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego. Świadczenie usług w szkole wyższej sprowadza się dzisiaj głównie do dostarczania wiedzy, umiejętności i kształtowania kompetencji studenta w odniesieniu do wybranego przez niego kierunku studiów. Tymczasem umożliwienie studentowi wejście na rynek pracy to nie jedyna z funkcji szkoły wyższej. Pozostają jeszcze inne zadania edukacji, które często są zaniedbane bądź nienależycie zorganizowane. Próba określenia tych innych, poza dydaktycznymi, zadań szkoły wyższej i właściwego ich zorganizowania staje się celem ważnym do osiągnięcia wyższej kultury jakości szkolnictwa wyższego.

W zakresie przygotowania niniejszego opracowania wykorzystano analizę literatury dotyczącej metody Case Management w odniesieniu do wymiarów funkcjonowania jednostkowego i organizacyjnego. Wykorzystano raporty z badania zadowolenia studentów z zaspokajanych potrzeb przez uczelnie.

W obecnych czasach edukacji wielokulturowej zasadne wydaje się być badanie potrzeb i oczekiwań studentów w kierunku rozwoju i wsparcia ich potencjału oraz podnoszenia kultury jakości szkolnictwa wyższego, przy wykorzystaniu metody Case Management.

Problematyka badawcza powinna koncentrować się na wielu wymiarach życia studenta oraz funkcjonującym w przestrzeni szkoły wyższej systemie dostarczania mu usług, nie tylko edukacyjnych. Interesujące wydaje się nie tylko pokazanie miejsc urzędowego (instytucjonalnego) wsparcia studenta ale systemowe uporządkowanie tych miejsc w przestrzeni uczelni wyższej w odniesieniu do oczekiwań studenta, możliwości organizacyjnych uczelni oraz samodzielnego funkcjonowania studenta w społeczeństwie i na rynku pracy.

– Z dotychczasowych opinii studentów wynika, że uczelnia wyższa ma rozproszone, nieuporządkowane w system narzędzia dostarczania usług w wymiarze zaspokajania potrzeb i oczekiwań studenta, nie uwzględniając jego indywidualności.

– Pojawiające się wciąż nowe, innowacyjne formuły dydaktyczno-rozwojowe typu tutor, mentor obok zwyczajowej funkcji opiekuna roku rodzą niepokój kompetencyjny wśród wykładowców, studentów ale i organizacyjny nieład.

– Istniejące komórki organizacyjne, w zakres funkcjonowania których wpisuje się wsparcie i pomoc dla studenta działają każda według własnych reguł, ściśle określonych zadań i kompetencji, nie tworząc przy tym całościowego (holistycznego) systemu wsparcia potencjału studentów w dobie globalizacji.

– Taka sytuacja rodzi bardzo często chaos organizacyjny, którego doświadczają przede wszystkim studenci. Chcąc tworzyć kulturę jakości w uczelni wyższej należy traktować społeczność akademicką, a w szczególności studentów jako najcenniejsze aktywa, bowiem z jednej strony są oni częścią organizacji, z drugiej zaś beneficjentami usług, które powinny być odpowiedzią na ich potrzeby i oczekiwania w szerszym kontekście społecznym i gospodarczym kraju.

– Proponowaną metodą zarządzania w uczelni wyższej, umożliwiającą dochodzenie do „wysokiej” kultury jakości może być Case Management (CM).

– Dotychczas metoda Case Management odnosi sukcesy w Niemczech w funkcjonującym systemie kształcenia pracowników służb społecznych w kontakcie z osobą bezrobotną.

– Zasadnicza idea CM składa się z dwu płaszczyzn: pierwsza to diagnoza sytuacji odbiorcy usługi, jego potrzeb, możliwości, ograniczeń jednostkowych ale i środowiskowych oraz druga będąca efektem pierwszej to opracowanie przez Case Managera wspólnie z odbiorcą usługi planu pomocy, wsparcia jego potencjału. Plan ten zawiera dostarczenie beneficjentowi właściwej usługi we właściwym czasie. Za zorganizowanie tych działań odpowiada Case Manager zawsze jednak przy udziale osoby wspomaganej i za jej zgodą.

– Wykorzystanie metody Case Management w przestrzeni szkoły wyższej to opracowanie technologii zarządzania usługami uczelni dla studenta-beneficjenta w wymiarze jednostkowym, organizacyjnym uczelni i społecznym/środowiskowym.

Карташов Євген Григорович,

завідувач кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», доктор наук з державного управління (м. Київ, Україна)

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ (НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА МАЗОВЕЦЬКОГО ВОЄВОДСТВА)

Перші реальні кроки у напрямі децентралізації влади в Україні були зроблені на початку 2000-х років, коли було прийнято Концепцію державної регіональної політики, закон «Про стимулювання розвитку регіонів», зроблено спробу реалізації адміністративно-територіальної реформи в 2005 р. Вагомим кроком у цьому напрямі мало б стати внесення змін до Конституції України щодо децентралізації влади у 2015 р. Однак на сьогодні прояви децентралізаційної реформи проявляються у процесах об'єднання територіальних громад та регіональній політиці.

Значно більшого успіху у цій сфері досягла Польща, яка ще 5 червня 1998 р. прийняла закон про воєводське самоврядування, а 6 грудня 2006 р. – про засади здійснення політики розвитку. Згідно ст. 11 закону 1998 р. за політику регіонального розвитку відповідає орган самоврядування воєводства, який при розробці стратегії розвитку, а також у ході її реалізації співпрацює з органами місцевого самоврядування, профспілками, органами виконавчої влади (воєводою) та іншими воєводствами, неурядовими організаціями та науково-дослідницькими установами. Стратегія розвитку воєводства повинна відповідати плану просторового розвитку воєводства, середньостроковій стратегії розвитку країни, враховувати положення державної стратегії регіонального розвитку і нормативно-правових документів ЄС, зокрема Стратегії «Європа 2020».

Порівняння стратегій двох ключових регіонів України та Польщі дасть змогу з'ясувати особливості стратегічних підходів до розвитку регіонів та їх повноваження у цій сфері.

Київська область є одним з найбільших регіонів України, займає площу 28,1 тис. кв. км (без Києва), що становить 4,7% площі країни, і посідає 8 місце за розміром серед інших регіонів України. За обсягами валового регіонального продукту (ВРП), який у 2012 р. становив 4,8% ВВП, вона належить до п'ятірки економічно розвинутих регіонів України (після міста Києва (18,9%), Донецької

(11,7%), Дніпропетровської (10,1%) та Харківської областей (5,6%)). У свою чергу Мазовецьке воєводство є найбільшим за площею (11% території країни) та найкраще розвиненим в економічному плані регіоном у Польщі, який найшвидше наближається до показників найзаможніших регіонів ЄС. Частка воєводства разом зі столицею Варшавою у ВВП країни в 2010 р. становила 22,3%.

Насамперед звернемо увагу на часові горизонти регіональних стратегій. Стратегія розвитку Київської області на період до 2020 р. [1] була розроблена на основі Закону України «Про стимулювання розвитку регіонів», з урахуванням Державної стратегії регіонального розвитку України на період до 2020 р., і прийнята у кінці 2014 р. Для Київської області стратегічні цілі було визначено в найзагальніших рисах на сім років, щоб створити основу для трирічних циклів реалізації та позбутися необхідності повторення процесу розробки стратегії в проміжний період, а також для перевірки життєздатності планів у довгостроковій перспективі. У Польщі часовий горизонт стратегії визначається рамками середньострокової стратегії розвитку держави, але, за необхідності врахування місцевих особливостей, він може бути розширений. Актуалізована Стратегія розвитку Мазовецького воєводства під назвою «Інноваційне Мазовше» [2] у Польщі була ухвалена в 2013 р. терміном до 2030 р.

Також варто звернути увагу на комплексність польського підходу: стратегія передбачає заходи розвитку як столиці – Варшави, так і решти території Мазовецького воєводства. Водночас в Україні Київ має власну стратегію розвитку до 2025 року [3], прийняту у 2012 р. Очевидно, що за такого підходу нерівномірності у соціально-економічному розвитку столиці та прилеглих районів, у яких проживає значна частина осіб, які працюють у Києві і сплачують податки до його бюджету, будуть лише поглиблюватися.

Стратегія розвитку Київської області містить досить поетичне визначення бачення стратегічного розвитку регіону: «Київщина – це край, де поєднані стародавня культура та модерні технології, де серед перлин природи стоять рукотворні пам'ятки, де старість і молодість разом дивляться у майбутнє, де розвинута економіка прокладає шлях України до Європи».

Документ визначає три стратегічних цілі, кожна з яких містить пояснення щодо очікуваних результатів та індикатори для оцінки ступеня їх реалізації. Перша передбачає стійке економічне зростання на основі інноваційного розвитку багатогалузевої економіки за рахунок: створення нових та модернізації існуючих галузей економіки; зростання конкурентоспроможності економіки периферійних районів; створення умов для пріоритетного розвитку малого та середнього підприємництва; розвиток туристичного потенціалу.

Друга ціль – висока якість життя людини досягається шляхом: збереження навколишнього природного середовища; підготовки населення до життя та діяльності в умовах економіки, що змінюється; забезпечення здорового способу життя людини; забезпечення населення якісними житлово-комунальними послугами; розвитку культурного і духовного середовища, забезпечення патріотичного виховання населення. Третя стратегічна ціль передбачає збереження та розвиток територій завдяки підвищенню рівня зайнятості сільського населення; комплексному розвитку територій в інтересах територіальних громад; відродженню економіки територій північної Київщини, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

В актуалізованій Стратегії розвитку Мазовецького воєводства зазначено, що основною проблемою регіону є значні відмінності у розвитку столиці та периферійних територій. Згідно з класифікацією ОЕСР, воно характеризується найбільшими диспропорціями у розвитку територій регіону в Європі після Лондону. Відповідно, основною ціллю Стратегії визначено забезпечення територіальної однорідності, що розуміється як зменшення диспропорцій розвитку у воєводстві, та зростання значення Варшави в Європі, що у підсумку приведе до покращення якості життя мешканців. Як вважають розробники, до 2030 р. воєводство має стати «однорідним, конкурентоздатним, інноваційним регіоном з високими темпами економічного розвитку і дуже добрими умовами життя мешканців». Тобто, бачення перспективи є досить прагматичним. Досягтися ця ціль буде у шести вимірах: 1) промисловість, 2) економіка, 3) транспорт, 4) суспільство, 5) навколишнє середовище і енергетика, 6) культура і спадщина.

Що стосується стратегічного інструментарію, то перевагою польського документу є: а) SWOT-аналіз сильних і слабких сторін регіону та б) розгляд чотирьох ймовірних сценаріїв розвитку, реалізація яких буде залежати від соціально-економічної ситуації (рівня конкурентоспроможності, можливостей для проведення активної політики розвитку, доступних джерел фінансування): I) підтримка конкуренції, II) зрівноважений розвиток, III) вирівнювання диспропорцій, IV) кризовий сценарій, поява якого можлива під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. В основу Стратегії був покладений другий сценарій, а пріоритетним завданням визначено розвиток експортно-орієнтованої промисловості з використанням передових технологій, а також розвиток переробки сільськогосподарської продукції. При цьому повинні бути досягнуті три стратегічні цілі – зростання конкурентоздатності регіону через розвиток економічної діяльності та запозичення і використання нових технологій; покращення доступності, збільшення однорідності територіального

і просторового розвитку; покращення якості життя, використання людського і соціального капіталу для створення сучасної економіки.

Напрями реалізації політики детально розписані і в територіальному розрізі: чітко визначені заходи, що будуть реалізовані у містах (Варшаві та інших урбаністичних одиницях) та у селах. Деталізованість польської стратегії проявляється і в тому, що у ній виділено території стратегічного втручання, в яких мають місце проблеми, що можуть стати на перешкоді розвитку регіону, а в якості полюсу росту розглядається Варшава. У Стратегії Мазовецького воєводства також окремий розділ відведено міжнародному співробітництву та аналізу фінансових рамок її реалізації.

Отже, деталізованість стратегії розвитку Мазовецького воєводства свідчить про більшу ступінь децентралізації у країні завдяки майже 20-річному досвіду регіонального самоврядування та членстві в ЄС. Незважаючи на ґрунтовний аналіз особливостей Київської області, стратегія її розвитку є радше переліком загальних принципів, ніж керівництвом до дії, оскільки її реалізація значною мірою залежатиме від фінансування з боку держави, яка робить лише перші кроки у формуванні спроможних громад на місцевому та регіональному рівнях. Тож нам в Україні треба вчитися не тільки на власних помилках, а й на чужих здобутках.

Список використаних джерел:

1. *Стратегія розвитку Київської області на період до 2020 року; Рішення Київської обласної ради шостого скликання від 4 грудня 2014 року № 856-44-VI*
2. *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku, Uchwała nr 158/13 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 28 października 2013 r. URL: <http://www.mazovia.pl/zaatwspraw/prawo--przepisy/dokumenty-strategiczne/art,341,strategia-rozwoju-wojewodztwa-mazowieckiego-do-2030-roku.html> (дата звернення: 01.04.2016).*
3. *Про затвердження Стратегії розвитку міста Києва до 2025 року; Рішення Київської міської ради від 15 грудня 2012 року № 824/7060. URL: <http://kievcity.gov.ua/upload/a/strategy2025.pdf> (дата звернення: 01.04.2016).*

Клокар Наталія Іванівна,

професор кафедри державної служби та менеджменту освіти, доктор педагогічних наук, професор, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ (Україна)

ПІДГОТОВКА ДИРЕКТОРІВ ОПОРНИХ ШКІЛ ЯК ПРІОРИТЕТНА СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ

Процеси децентралізація влади в державі, формування та розвиток демократичного суспільства спонукали до системних змін в освіті України. Насамперед на порядок денний вийшли питання забезпечення рівного доступу до якісної освіти всім громадянам, якість освіти на всіх її рівнях, ефективне використання наявних ресурсів, в т. ч. й людського потенціалу. Важливим є усвідомлення й сприйняття проблеми кадрового забезпечення змін, що відбуваються на рівні місцевих громад, насамперед – в освіті, підбір та призначення на посади директорів опорних шкіл.

Питання управління закладами освіти різних типів, зокрема – школи, стиль управління керівника є у полі зору вітчизняних і зарубіжних дослідників, предметом наукових диспутів і постійних пошуків, вивчення й узагальнення кращих управлінських практик.

Завданням нашого наукового дослідження є обґрунтування актуальності питання підготовки педагогічних кадрів до роботи на посаді керівника опорного закладу освіти та розгляд теоретико – методологічних засад створення й впровадження різнорівневої диференційованої моделі підготовки директорів опорних шкіл.

Актуальними для розгортання подальшого наукового пошуку з питання підготовки керівників опорних закладів освіти є результати досліджень вітчизняних наукових шкіл з проблем теоретико-методологічних підходів до розвитку педагогічної науки і освіти, концептуальні, соціально-культурологічні засади філософії освіти, зокрема філософії управління (І. Зязюн, С. Клепко, В. Кремень, В. Лутай, М. Романенко); теорії науки управління та освітнього менеджменту як її повноцінної складової (Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник, Л. Сергєєва); управління освітніми системами (Л. Ващенко, Н. Клокар, В. Кремень, В. Олійник, Л. Сергєєва), проблеми державного управління, тенденції розвитку педагогічної освіти (В. Луговий, І. Зязюн, Н. Протасова); професіоналізм керівника навчального закладу і шляхи його підвищення в системі післядипломної освіти (Л. Калініна, А. Кредісов, В. Кредісов, В. Маслов, Є. Панченко, Т. Сорочан, Г. Тимошко), психологія

освітнього менеджменту (Л. Карамушка, М. Коломінський, А. Шевченко) та інші.

Опорна школа як новий феномен в українській освіті, стала кроком назустріч дітям [1], оскільки є вдалою відповіддю держави на довготривалий пошук ефективних шляхів вирішення проблеми рівного доступу до якісної освіти. Створення закладів такого типу є питанням особливої уваги в реалізації освітньої політики на місцях. Серед низки важливих умов, які повинні бути створені в опорній школі (нормативно – правове, матеріально – технічне, фінансове, навчально – методичне, впровадження сучасних технологій навчання, кадрове забезпечення, тісна співпраця з місцевою громадою), у полі зору місцевої громади має бути головна – особистість директора, який повинен відповідати критеріям сучасного керівника і мати високорозвинуті ключові, професійні та управлінські компетентності.

Питання підготовки директорів опорних шкіл набуває особливої ваги і потребує ґрунтових наукових досліджень, оскільки створення, функціонування і розвиток опорної школи в умовах децентралізації влади передбачає проведення системних змін у роботі закладу і має свої особливості. Насамперед змінюється організаційна структура закладу: від загальноосвітньої школи I–III ст., що обрана за конкурсом, він набуває статусу «опорна школа», у структурі якої головна одиниця «ЗОШ I –III ст.» (ЗОШ II – III ст.) з філіями, що утворюють єдину юридичну особу і нові горизонтальні й вертикальні зв'язки. Одним з перспективних напрямів успішної роботи опорної школи є її функціонування як центру освітнього кластеру, що передбачає сукупність суб'єктів освітньої та господарської діяльності, які добровільно об'єднуються в єдину організаційну структуру, зберігаючи статус юридичних осіб, знаходяться у взаємозв'язку і взаємозалежності з метою створення повноцінних умов навчання, виховання й розвитку учнів закладу, забезпечення інноваційного розвитку опорної школи. До складу освітнього кластеру можуть входити формальні та неформальні організації різних сфер діяльності та рівнів підпорядкування, як от: ДНЗ, позашкільні навчальні заклади, заклади фізичної культури і спорту, культури, ВНЗ та їх структурні підрозділи, наукові установи та їх структурні підрозділи, підприємства, державні та громадські організації, фундації, центри тощо. Якість освіти учнів забезпечується насамперед через сучасний зміст навчання, що реалізується шляхом впровадження нових навчальних планів і програм, зокрема – профільного навчання учнів школи III ступеня, допрофільної підготовки учнів в опорній школі та її філіях, широкою диференціацією позанавчальної діяльності.

Особливістю створення й функціонування опорної школи є запровадження демократичної моделі управління закладом, яка передбачає

активну участь у житті школи не лише педагогічного колективу та учнів, але й їхніх батьків, активну взаємодію з громадою села, селища, мікрорайону міста, ОТГ. Управління такою складною соціально – педагогічною системою, як опорна школа, передбачає призначення на посаду директора особистості з яскраво вираженими лідерськими задатками, креативної, ініціативної, інноваційної, яка володіє критичним мисленням, високим ступенем комунікації, здатністю бачити, усвідомлювати, сприймати необхідність відповідних змін, знає закони й принципи розвитку соціальних систем, вміє налагоджувати ефективну співпрацю та переконувати громаду в необхідності створення умов для якісного навчання, виховання й розвитку дітей та молоді.

Проблема підготовки управлінських кадрів для системи освіти України частково вирішується за рахунок відкриття у ВНЗ підготовки бакалаврів і магістрів за спеціальністю «менеджмент» (спеціалізація – управління навчальним закладом), «економіка» (спеціалізація – управління персоналом та економіка праці). Однак, цей процес ще не набув значного поширення, оскільки призначення на посаду директора школи не передбачає наявності у претендента диплома магістра за відповідними управлінськими спеціальностями.

За результатами вивчення складових управлінських компетентностей директорів опорних шкіл, що проводилось в рамках нашого експериментального дослідження (охоплено понад 70 осіб керівників опорних закладів освіти України, які навчалися на курсах підвищення кваліфікації в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2017 р.) бачимо, що значна частина з них (64%) не усвідомлюють важливості створення опорної школи, не мотивовані і не бачать шляхів впливу на думку батьків, жителів громади, депутатів щодо необхідності проведення оптимізації мережі шкіл та створення закладу освіти такого типу. Серед важливих умов відкриття і функціонування опорної школи керівники називають нормативно – правове, фінансове і кадрове забезпечення. Однак, поза увагою залишаються питання впровадження сучасних технологій освіти, використання можливостей ІКТ, дистанційного навчання, а також організації ефективної взаємодії з громадами різних рівнів (учнівською, батьківською, педагогічною, депутатами та жителями відповідних територій). Низьким (у межах 10 –15 %) є когнітивна складова керівників з питань освітнього менеджменту та психології управління. Складними для усвідомлення й використання у практичній діяльності є питання створення відкритого інформаційного середовища опорної школи, аналітична діяльність (лише 17% володіють питанням), планування й прогнозування роботи закладу, підготовка програми його розвитку (12%); ведення самостійного бухгалтерського обліку швидше лякає, аніж мотивує до

використання можливостей децентралізації влади (83% вважають, що цим питанням мають займатися централізовані бухгалтерії). Домінуючим залишається командно – адміністративний стиль управління закладом (74% опитаних відповідно до змісту закритих анкет продемонстрували саме такий стиль).

Вивчення питання створення й функціонування опорних шкіл, першого досвіду їх роботи, кращих практик і допущених недоліків, результати навчання на курсах підвищення кваліфікації керівників опорних закладів освіти дають підстави для висновку, що проблема відбору, підготовки і науково – методичного супроводу роботи директора опорної школи має стати пріоритетною не лише для центральних та місцевих органів управління освітою, але й для педагогічної науки. Перш за все, йдеться про необхідність наукового обґрунтування та практичного впровадження різнорівневої диференційованої моделі підготовки директорів опорних шкіл, яка передбачає теоретико – методологічні засади виявлення, підготовки та підтримки потенційних лідерів освіти, забезпечення науково – методичного супроводу їхньої діяльності, організаційно – управлінські підходи до об'єднання зусиль центральних і місцевих органів управління освітою, школи, ВНЗ, закладів ППО у реалізації поставлених завдань.

Головними принципами побудови такої моделі є прозорість та відкритість, відповідальність, добровільність, демократичність, зворотній зв'язок, адекватність управління, мінімальність затрат, узгодженість. Реалізація вищевказаних принципів і виконання поставлених завдань передбачає *створення низки необхідних умов*, спрямованих на вироблення цілісної системи навчання керівників опорних шкіл, в основі якої – інтеграція зусиль вищої школи і системи ППО з питань змістового забезпечення такого навчання й науково – методичного супроводу практичної діяльності.

Основою підготовки майбутніх директорів опорних шкіл має стати робота з *виявлення і підтримка педагогічно обдарованих учнів – лідерів району (міста)*, які можуть бути залучені до роботи районної (міської) школи майбутнього вчителя/управлінця. Успішне навчання у такій школі за відповідно розробленою програмою професійної орієнтації сприятиме пошуку тих учнів, які мають покликання до роботи у галузі освіти і потенційні задатки керівника. Спільна робота школи і місцевої громади щодо підтримки таких учнів, направлення їх на навчання за відповідними управлінськими чи педагогічними спеціальностями, надання гарантованого соціального пакету по завершенню навчання у вищій школі сприятиме їх поверненню у свій район/місто, успішній соціалізації у педагогічних колективах, громадах, зарахування до дієвого резерву директорів (заступників) директорів шкіл.

Не менш важливим у створенні цілісної системи підготовки директорів опорних шкіл є *робота з резервом управлінських кадрів закладів освіти району (міста) у системі ППО*, що передбачає постійний науково – методичний супровід розвитку педагога як потенційного управлінця, навчання за відповідною програмою освітнього менеджменту, вивчення кращих вітчизняних і зарубіжних управлінських практик, стажування в управлінців – майстрів [2, с.293 – 323].

Направлення на *навчання за магістерськими програмами* (за рахунок коштів громади) *педагогічних працівників, які є у резерві керівних кадрів*, мають управлінський хист та бажання працювати директором (заступником директора) опорної школи, мотивація до *навчання в магістратурі за управлінськими спеціальностями вже призначених директорів* (заступників директорів) загальноосвітніх навчальних закладів дасть можливість забезпечити опорні школи підготовленими управлінськими кадрами.

Змістова складова навчання майбутніх та призначених директорів опорних закладів освіти має передбачити ключові питання науки управління та освітнього менеджменту, питання психології управління навчальним закладом в умовах децентралізації й системних змін, функціонування закладу як центру демократичних перетворень у громаді, шляхи забезпечення якості освіти тощо. Особливої ваги набуває проблема формування та розвитку громадянських компетентностей керівника опорної школи, оскільки саме директор стає головною дійовою особою у становленні опорної школи як центру демократичних перетворень у місцевій громаді. У його полі зору – демократичні права і свободи, обов'язки і відповідальність, формування потреби жителів громади в активній участі у громадянських, політичних, соціальних, економічних, правових і культурних сферах життя суспільства.

У процесі підготовки директорів опорних шкіл важливим є *ефективна диференціація форм і термінів навчання*, що передбачає поєднання можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти, сучасних форм змішаного і перевернутого навчання, будується на використанні проблемно-пошукової технології, максимально враховує запити, потреби й інтереси тих, хто навчається.

Отже, обґрунтування теоретико-методологічних засад різнорівневої диференційованої моделі підготовки директорів опорних шкіл та організаційно-управлінських механізмів її впровадження сприятиме вчасному вирішенню питання якісного забезпечення опорних шкіл сучасними керівними кадрами, забезпечить формування у них готовності до роботи в умовах демократичних перетворень у суспільстві та розвиток громадянських компетентностей, зробить їх конкурентоздатними управлінцями на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Клокар Н.І. Створення опорних шкіл є дієвим кроком назустріч дітям [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doccu.in.ua>
2. Клокар Н.І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти регіону на засадах диференційованого підходу: монографія / Н.І. Клокар. – К., 2010. – С. 293 – 323.

Бевз Галина Михайлівна,

доктор психологічних наук, доцент, зав. лабораторією психології спілкування Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ (Україна)

НОВІ ГОРИЗОНТИ У РОЗВИТКУ СІМ'Ї ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Питання прогнозу успішності подружньо-сімейного життя постійно залишаються в полі питань кожного покоління, яке виказує природне прагнення до створення міцної сім'ї та родини. Однак, в силу природної тривалості життя людини, пролонговане вивчення змінності соціальних процесів як умови формування сімейно-подружніх взаємин, видається неможливим у реалізації. Для допомоги психологам та соціальним працівникам, які працюють із подружжям, сім'ями та родинами, було б важливим здійснити аналіз наявних в цій сфері досліджень, які виконані в різні періоди суспільно-історичного розвитку, задля формування наукових уявлень про співставлення циклів соціального та сімейно-індивідуального розвитку.

В цій публікації ми прагнули здійснити спробу пілотажного аналізу науково-практичних джерел щодо існуючих тенденцій у сучасному суспільстві з питань взаємозв'язку «життя суспільства та родини». Компетентність соціального працівника і психолога в питаннях зв'язку суспільного та сімейно-подружнього розвитку видається вагомим для організації професійної допомоги та розбудови соціальних програм всіх рівнів профілактики.

Виконання поставленого завдання потребує формування команди дослідників різних сфер знань, оскільки поставлені завдання носять міждисциплінарний характер. Така дослідницька робота має виконуватися на досить кваліфікованому рівні, щоб її результати могли бути достовірними і корисними для подальшого науково-практичного осмислення. Слід відмітити, що вітчизняна практика не має відповідних проведених досліджень. Найвагоміші досягнення з питань міжпоколінних трансляцій були отримані в шістдесяті роки в Каліфорнії в рамках виконання проекту, який описується під

назвою «Пало-Альто» [7]. Внесок у роботу команди «Пало-Альто» зробили Г. Бейтсон, Д. Бжексон, Ю. Рюйш, Д. Уікленд, Джей Хейлі та інші. Їхні розробки створили основу цілій низці подальших праць з питань комунікації в сфері сімейної взаємодії (В. Сатір, К. Вітакер, А. Божорменій-Негі та інші) [7, 73-103].

Сучасні дослідження зазначають, що стосунки між чоловіком та жінкою все більше набирають ознак квазісімейної шлюбно-сімейної моделі [9]. Науковці відмічають наступні зміни в сімейній системі сучасних сімей: зниження значення сім'ї в системі життєвих цінностей молоді, посилення індивідуально-зорієнтованих тенденцій та суперечностей між подружніми партнерами щодо базових підходів до розбудови сімейних стосунків (патріархальна, демократична чи егалітарна), а також встановлення функціонально-рольового розподілу між чоловіком та дружиною тощо (Г. Бевз, Т. Буленко, С. Сосніхіна) [1; 2; 8,140].

Дослідженнями доведено, що проживання в умовах певної історично-традиційної повсякденності формує уявлення про сім'ю та сімейні стосунки, які транслуються в міжпоколінній передачі, нормуючи сімейно-подружнє життя [1; 5]. Значення культурного контексту у вивченні психології подружніх пар зазначається в багатьох працях психологів, зокрема на цьому наголошує Дж. Галей і Г. Навайтіс [6]. У формуванні уявлень про сім'ю у сучасних українців слід враховувати вплив традиційності, що зберігається в ментальності української культури. Названі особливості розкриваються в працях як корифеїв психологічної науки, так і молодих науковців, зокрема, Т. Говорун і О. Кікінежді, Н. Дацюк і Т. Циганчук та інших [3; 10]. Відновлення автентичних вірувань українців, що актуалізувалися на фоні державних реформ в країні, посилюють їх інтерес до власного коріння, що сягає часів дохристиянського періоду.

Сучасна політична ситуація в Україні несе зміни і в життя сімей, що характеризується вимушеним переселенням населення, розривом звиклого сімейного укладу життя, трагічними втратами та переживанням горя, змінами статусно-культурного середовища проживання, зниженням рівня сімейного достатку тощо. Накопичені світові дослідження з питань індивідуальних, сімейних та політичних наслідків перебування людей в зоні військових конфліктів та терористичних актів слугують важливим підґрунтям для оперативних втручань задля запобігання пролонгованих наслідків, зокрема синдрому посттравматичного стресового розладу (ПТСР), агресії чи набутої безпорадності, що наразі є актуальним для підтримки сімей в Україні.

Передбачається, що зниження вимог суспільства з питань правової реєстрації подружньо-сімейного життя в контексті актуальної в Україні

ситуації численних втрат, пов'язаної із загибеллю дорослих (членів сімей) під час військових дій, може вносити конфліктну складову у формування ставлення нового покоління щодо розбудови власного укладу сімейного життя. Його прояв у розбудові індивідуального життя як протиріччя між соціальним та сімейно-індивідуальним його контекстом потребуватиме осмислення на всіх рівнях представлення: від індивідуального до суспільного [4].

Розглядаючи соціальну роботу практичним втіленням соціальної політики, вбачається важливим включення параметрів окреслених знань до компетентностей як психолога, так і соціального працівника, який виступає надавачем професійних послуг та ініціатором соціальної дії в напрямку бажаних соціальних змін.

Список використаних джерел:

1. Бевз Г. Особливості уявлень про сім'ю у чоловіків двох поколінь / Г Бевз, Г. Колтакова // Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, Благод. фонд ім. Антона Макаренка. – Київ: Едельвейс. № 4 (55), 2016. – С. 109-112 [режим доступу: <http://pptr.kubg.edu.ua/>]
2. Буленко Т. В. Тенденції розвитку української сім'ї та її проблеми на сучасному етапі / Т. В. Буленко // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К. : 2001. – т. III, ч. – С. 415 – 420.
3. Говорун Т. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Навчальний посібник. / Т. Говорун, О. Кікінежді – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 1999. – 384 с.
4. Кривоконь Н. І. Життєві ситуації у вимірі психології соціальної роботи / Н. І. Кривоконь // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. — К., 2012. — Т. XIV, ч. 2. — С. 221–229.
5. Лозко Г. Українське народознавство / Г. Лозко. – 3-е вид. — Х. : «Див», 2005. — 472 с.
6. Навайтис Г. Семья в психологической консультации / Г. Навайтис. – М. : МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЕК», 1999. – 224 с.
7. Николс М. Семейная терапия: концепции и методы / М. Николс, Р. Шварц ; пер. с англ. О. Очкур, А. Шишко. — М. : Эксмо, 2004. — 960 с.
8. Сосніхіна С. Є. Психологічний аналіз сучасних шлюбно-сімейних стосунків студентської сім'ї / С. Є. Сосніхіна // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. - 2016. - Вип. 52. - С. 134-142. orcid.org/0000-0003-3330-912x [dx.doi.org/10.5281/zenodo.44829](https://doi.org/10.5281/zenodo.44829)
9. Становище сімей в Україні (за підсумками 2000-2009 років). Щорічна державна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище сімей та стан реалізації державної сімейної політики / А. Ю. Тарановська, І. О. Курило, К. Б. Левченко, К. П. Меркотан, ініш. – Київ : Б.в., 2011 . – 222с. [Режим доступу: <http://www.library.univer.kharkov.ua>]
10. Циганчук Т. В. Особливості уявлень про сім'ю в ментальності українців / Т. В. Циганчук, Н. О. Дацюк // Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. / Київ.

Альфред Анзорович Кураташвили,

доктор экономических, философских и юридических наук, профессор, заведующий отделом экономической теории Института экономики имени П. Гугушвили Тбилисского государственного университета имени Ив. Джавахишвили, профессор в области Публичного права факультета Права и международных отношений Грузинского технического университета, Президент Международной Академии социально-экономических наук, Президент Международной Академии Политического менеджмента и Президент Международной Академии Юридических наук, Действительный член Нью-Йоркской Академии наук, Академик Академии политических наук США, г. Тбилиси (Грузия)

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПРАВОВЫЕ И
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ДОКТОРОВ НАУК
В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Подготовка докторов наук вообще, и, в частности, их подготовка в высших образовательных и научных учреждениях, имеет принципиальное значение для эффективного функционирования общества и государства, ибо без творческого развития науки социально-экономический прогресс не представляется возможным.

Вместе с тем, если система подготовки докторов наук не основана на творческом подходе, и если она – система подготовки докторов наук – не учитывает, что научными руководителями аспирантов и докторантов, *так же, как и руководителями и членами диссертационных советов*, могут быть и должны быть только истинные ученые – создатели принципиально новых научных идей, имеющих международное значение, то в таком случае будет иметь место «насмешка» над наукой, что будет лишь только тормозить развитие науки, общества и государства.

Ведь «топтание» на месте в науке вообще, и, в частности, в сфере общественных наук, и пересказ чужих идей – *да и то, не «блещущих» новизной и не имеющих международное значение* – не может считаться и называться инновацией в общественных науках и инновационным подходом к управлению государством, так как в данном случае будет иметь место и нередко имеет место – не наука, а лишь – наукообразие.

Что касается внесенного мной в научный оборот термина и понятия – «наукообразие», то, *как я многократно отмечал и ранее*, необходимо понимать и всегда учитывать следующее:

«Так же, как человекообразная обезьяна – не является человеком, ученообразный человек – не является ученым» [1, с. 70].

В связи с вышеотмеченным, принципиальное значение имеет определение того, кто является – *кто может считаться* – истинным ученым?

Исходя из важности данной проблемы, предлагаю созданную мной еще много лет назад – классификацию представителей сферы науки, среди которых лишь очень немногие являются учеными – истинными учеными, которые (и только они – именно истинные ученые) должны иметь право осуществлять научное руководство аспирантами и докторантами.

Принципиально важно обратить особое внимание на то, что истинный ученый, *по моему глубокому убеждению*, должен отличаться от псевдоученого – *от ученообразного человека* – не тем, что он имеет диплом ученого, т.е. истинный ученый должен отличаться не тем, что имеет справку о том, что он является ученым, а должен отличаться ярко выраженным творческим мышлением и реальными результатами творческого труда – созданными им новыми научными направлениями и/или новыми научными теориями и т.д.!!!

Таким образом: «Действительным ученым, – *как я отмечал еще в 1980 году*, – является лишь только тот, вместе с которым не умирают его научные труды – его творения» [2, с. 79].

Следовательно, действительным – истинным – ученым не может считаться тот, кто подобно попугаю повторяет чужие идеи, хотя в отличие от настоящего попугая, *возможно*, он повторяет эти идеи другими словами.

Необходимо особо обратить внимание также на то, что как я отмечал еще в 1984 году:

«У кого нет своих собственных, способствующих прогрессу науки и общества, идей – тому нечего делать в науке» [3, с. 12].

Здесь имеется в виду то, что у кого нет своих собственных творческих идей, ему нечего делать в науке – в ранге ученого.

Вместе с тем, кроме истинных ученых, в сфере науки нужны и необходимы также подсобные работники науки. Однако, нужны только те

работники, которые хотя и не творят новое, но своим честным трудом способствуют развитию науки.

В связи с этим принципиально важно учесть то, что «в соответствии с разработанной мной Классификацией представителей науки, среди представителей сферы науки необходимо отличать:

1. Истинных ученых – творцов новых научных направлений, новых научных теорий и т.д. в науке, т.е. истинно научных деятелей.

2. Научных работников, занятых подсобной работой в науке, которые своим трудом помогают истинным ученым и тем самым способствуют развитию науки, общества и государства.

Хотя, несмотря на это, они все-таки остаются лишь работниками в науке, т.е. они не являются учеными, что, *на мой взгляд*, совершенно естественно. Общеизвестно, *например*, что пианисты или скрипачи сами по себе не являются композиторами, несмотря на то, что они нередко творчески исполняют музыкальные произведения, созданные композиторами. И это потому, что они не творят новое – не создают новые произведения. А если кто-либо из них творит новое, то лишь в таком случае он является и композитором.

Почему же всех, кто лишь «исполняет» чужие произведения в науке надо считать учеными (?!).

3. Вредителей в науке, т.е. таких «деятелей» в науке, которые сами не способны создать новое и даже не помогают своим подсобным трудом другим в развитии науки, а, наоборот, создают искусственные преграды на пути научного творчества» [4, с. 16-17].

Созданная мной и приведенная выше классификация представителей сферы науки подтверждает, что среди обладателей академической степени доктора наук (*и даже среди обладателей ученой степени доктора наук*) подавляющее большинство из них (*несмотря на занимаемые ими академические и/или другие должности*) не должны получить право, чтобы они были научными руководителями аспирантов и докторантов, и даже членами диссертационного совета (*тем более, что некоторые из них не только не способны творить – создавать – что-либо новое в науке, но даже не способны понять созданные истинным ученым принципиально новые научные направления и новые научные теории*), не говоря уже о недопустимости того, чтобы они занимали должность председателя диссертационного совета.

Следовательно, в условиях господства «серости» в общественных науках, в условиях имеющейся во всем мире острой проблемы, связанной с нехваткой истинных ученых, способных творить и реально творящих принципиально новое, т.е. в условиях, когда очень трудно найти в мире представителей сферы общественных наук, которые являлись бы создателями кардинально новых

научных идей международного значения (*создателями новых научных направлений, новых научных теорий и т.д.*), принципиальное значение имеет решение проблемы подготовки кандидатов и, тем более, докторов наук, требующее определения критерия того, кто может быть – *кто способен быть* – достойным руководителем докторских образовательных программ и достойным научным руководителем докторантов?!

Таким образом, только при истинном ученом, *т. е. только там, где есть истинный ученый*, должен создаваться и только под его руководством должен функционировать Диссертационный Совет (докторантура), и только истинный ученый должен быть руководителем Докторской образовательной программы и научным руководителем докторантов, т. е. определяющим критерием справедливой аккредитации должно быть не содержание докторской образовательной программы, которая может быть написана и другим лицом (или другими лицами), а то, чтобы руководитель этой программы, председатель Диссертационного Совета и научный руководитель докторантов обязательно был истинным ученым!!!

Вместе с тем, совершенно ясно, что, *как уже было отмечено мной выше*, владеть докторской академической степенью (или даже ученой степенью доктора наук) – это вовсе не означает, что будто бы каждый, кто владеет ею, является истинным ученым.

Исходя из всего вышеизложенного логически следует, что для эффективного функционирования общества и государства принципиальное значение имеет решение социально-экономических, правовых и организационных проблем подготовки докторов наук.

Список использованных источников:

1. Кураташвили Альфред А. Глубинные проблемы общественных наук в свете мирового экономического кризиса начала XXI века. Актуальные проблемы общественных наук. *Материалы Международной научной конференции* (21-22.12.2009). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2009.

2. Кураташвили Альфред А. Философско-Политэкономические миниатюры. Материалы Республиканской научной конференции: «Актуальные проблемы теории» (15-16 мая 1980 г.). Тбилиси: «Мецниереба», 1980.

3. Кураташвили Альфред А. Проблемы научного творчества (Размышления по кардинальным проблемам творческого развития общественных наук). Материалы научной конференции: «Наука и общество» (13-14 декабря 1984 г.). Тбилиси: «Мецниереба», 1984.

4. Кураташвили Альфред А. Революционные пути и механизмы преодоления проблем научного творчества. Актуальные проблемы научного творчества. *Материалы Международной научной конференции* (11-12.03.2009). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2009.

Мынбаева Айгэрим Казыевна,

доктор педагогических наук, профессор

Ельбаева З., докторант PhD Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы (Казахстан)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: ИНДЕКСЫ СОЦИАЛЬНОГО ИЗМЕРЕНИЯ

Педагогическая наука из науки о воспитании в XXI веке переопределилась в науку о воспитании и образовании. Современная теория образования при рассмотрении включает:

– макроуровень взаимоотношений – системы образования и государства, экономики, социального развития, религии; учащихся как социальных групп; учителей как профессионального сообщества, родителей как представителей учащихся и др.,

– микроуровень отношений – непосредственные взаимоотношения учителя и ученика при обучении, воспитании.

Макроуровень педагогических исследований затрагивает направление образовательной политики, которая в свою очередь опирается на методологию социальных наук, входит в социальную политику государства.

Система образования за последнее столетие выросла в громоздкую структуру, в реалиях подчиняет себе мощную инфраструктуру школ, вузов, детских садов и др. За последние столетия расширились функции образования в экономике, культуре, политике.

Как указывает О. Канаева, «система образования формируется в соответствии с образовательными потребностями. *Масштаб образовательных потребностей* зависит от количества учащихся, желающих попасть или остаться в системе образования. На него влияют *демографический и географический фактор, интернационализация образования*» (Канаева О. А., 2016). Образовательные потребности обладают свойством расширенного воспроизводства. Чем выше исходный уровень, тем больше потребность в дальнейшем повышении уровня образования. Основная форма участия государства в деятельности образовательной системы – ее финансирование [1].

Например, статистические демографические данные населения Казахстана (рисунок) говорят о росте рождаемости, и необходимости увеличения школьной инфраструктуры, дошкольных учреждений. Приведем и данные о динамике численности школ в Казахстане (таблица1).

Половозрастная пирамида населения Казахстана

на 1 января 2016г., в процентах

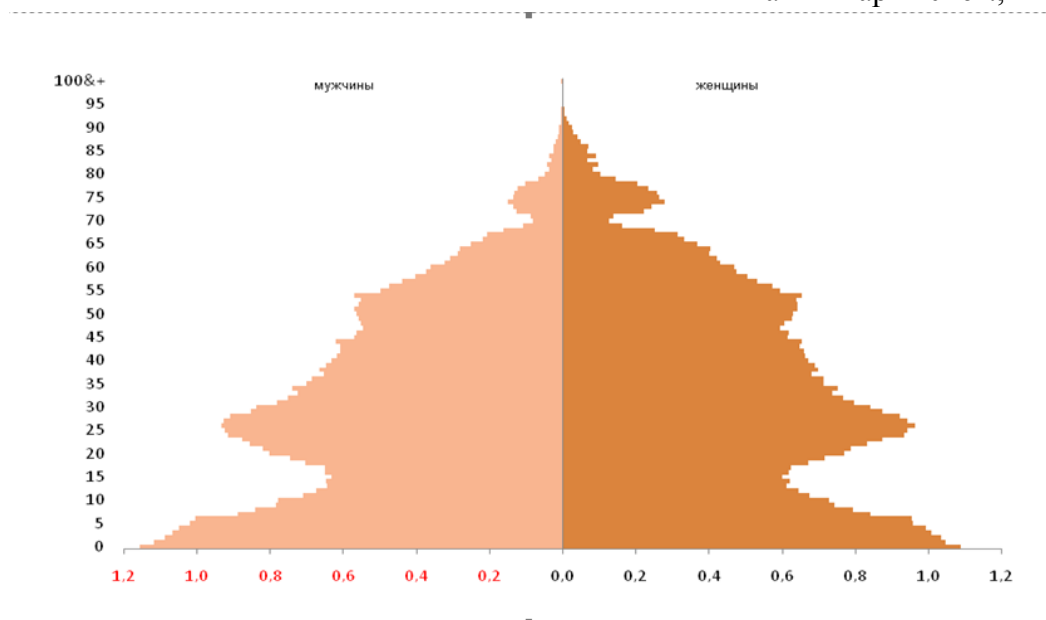


Рис 1. Источник – сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан // <http://www.stat.gov.kz>

Из таблицы 1 хорошо видно, с одной стороны, увеличение дошкольных учреждений образования и небольшое уменьшение количества школ. Отметим, что снижение количества школ было до недавнего закономерным в связи с уменьшением рождаемости в годы кризиса, однако в настоящее время идет позитивный прирост населения. В основном закрывались, объединялись школы в малонаселенных аулах, сельской местности.

Развивая сферу образования государство *реализует цели:*

- воспроизводство и развитие национальной культуры / трансляция уникальности культуры;
- воспроизводство статуса государства на мировом рынке;
- воспроизводство человеческого и социального капитала в соответствии с потребностями экономики страны и устойчивого развития.

А. Осипов [3] описывает большой перечень функций образования в сферах культуры, экономики, политики. Как известно, если в обществе происходят радикальные перемены – технические, экономические, социальные, они приводят к изменению характера образования и содержания учебных программ. Перед образованием встают 2 задачи:

- 1) Сохранить достигнутый уровень образовательной культуры;
- 2) Соответствовать вызову времени [1].

Таблица 1

Динамика развития системы образования в Казахстане в 2013-2015 г.

на начало учебного года

	2013	2014	2015
Число постоянных государственных дошкольных организаций (на конец года)	6 684	7 007	7 059
в них детей, тыс. человек	541,1	591,6	601,5
в процентах от численности детей соответствующего возраста	22,6	23,8	23,4
Обеспеченность местами детей, находящихся в постоянных дошкольных организациях (на 100 мест приходится детей)	107	109	107
Число государственных дневных общеобразовательных школ	7 458	7 222	7 160
в них учащихся, тыс. человек	2 560,8	2 615,9	2 724,1
Число государственных вечерних (сменных) общеобразовательных школ	79	79	79
в них учащихся, тыс. человек	16,3	10,7	14,3
Число государственных организаций технического и профессионального образования	449	448	453
в них учащихся:			
тыс. человек	313,2	302,6	285,1
на 10 000 населения	182,5	173,8	161,4
Принято учащихся в государственные организации технического и профессионального образования, тыс. человек	106,9	100,9	94,2
Выпущено специалистов из государственных организаций технического и профессионального образования:			
тыс. человек	102,2	98,2	95,7
на 10 000 населения	59,6	56,4	54,2
Число государственных высших учебных заведений	50	49	50
в них студентов:			
тыс. человек	251,7	232,1	216,9
на 10 000 населения	146,7	133,2	122,7
Принято студентов в государственные высшие учебные заведения, тыс. человек	60,4	62,8	58,7
Выпущено специалистов из государственных высших учебных заведений:			
тыс. человек	70,7	75,3	61,7
на 10 000 населения	41,2	43,2	34,9

Источник: сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан // <http://www.stat.gov.kz>

Одна из закономерностей образования гласит, что обучение, образование, воспитание зависит от потребностей общества. Новые требования экономики, основанной на знаниях, диктует требования общей и компьютерной грамотность, функциональной грамотности, работы с информацией, навыков

работы в группе/команде, владение языками, критическим и независимым образом мышления. Мировые организации за последнее время активно проводят прогнозные исследования и корректируют данные глобальные тренды-требования каждые 5-10 лет. В XXI веке появились новое понятие «социальное измерение образования».

Индексы человеческого и социального развития

Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [4]. Ввел термин в 1961 году Т. Шульц, а Г. Беккер за ее развитие получил Нобелевскую премию.

Составляющие человеческого капитала:

- инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве);
- расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание);
- улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности);
- соответствующее питание [4].

Следующий глобальный современный измеритель – индекс человеческого развития (ИЧР). Он был предложен в 1990 году А. Сенем и М.уль-Хаком. Как известно, индекс отражает три группы показателей индексов: (1) уровень здоровья и долголетия, (2) доступность образования (показатели средней и ожидаемой продолжительности обучения), (3) уровень жизни. Для его расчета используются официальные статистические данные государства.

Согласно Докладу о человеческом развитии (Human Development Report) от 14 декабря 2015 года, который содержит отчет по Индексу человеческого развития (Human Development INDEX) индекс человеческого развития в Казахстане составил 0,788 (в 2014 году - 0.757); показатель продолжительности жизни - 69,4 лет (в 2014 году - 66,5 лет); среднее количество лет, потраченных на обучение, - 11,4 лет (в 2014 году - 10,4 лет); а показатель ожидаемой продолжительности обучения остался неизменным и составил 15 лет. ВНД на душу населения достиг 20,876 доллара (19,441 доллара в 2014 году) [6].

Другой индекс, введенный в 2013 г. М. Портером, – это индекс социального развития (The Social Progress Index). Как комбинированный показатель, его методология оценки включает опрос общественного мнения (12%), оценки экспертов в области развития (25%) и статистическая информация международных организаций (61%).

Учитываются 50 показателей:

1) отражающих степень удовлетворения базовых потребностей человека (питание, доступ к базовой медицинской помощи, обеспечение жильем, доступ к воде, электричеству, санитарным услугам, уровень личной безопасности);

2) отражающие степень благополучия человека (доступ к базовым знаниям и уровень грамотности населения, доступ к информации и средствам коммуникации, уровень здравоохранения, экологическая устойчивость);

3) отражающие возможности развития человека (уровень личностных и гражданских свобод, обеспечение прав и возможностей человека принимать решения и реализовывать свой потенциал) /Канаева О., 2016/

Как видно из перечня, важную роль в оценке играют доступ к базовым знаниям, уровень грамотности населения. В 2015 года Казахстан находился в данном рейтинге на 83 месте. На первых местах стоят Норвегия, Швеция, Швейцария и др. Страны бывшего СССР занимают следующие места: 60 – Грузия, 61 – Армения, 62 – Украина, 66 – Беларусь, 71 – Россия, 78 – Азербайджан, 83 – Казахстан.

Другие рейтинги – Индекс уровня образования стран мира (Education Index), проект проводимый ПРООН. В ней Казахстан в 2013 году занимал 44 место, в 2014 году занимает 37 место. В Рейтинге по уровню расходов на образование (Expenditure on Education) 2014 года, проводимого Всемирным банком, Казахстан занимал 125 место. Данный рейтинг рассчитывался по показателю ВВП, расходуемому на образование. Например, скандинавские страны – Швеция, Норвегия расходуют на образование 7,3%. Финляндия – 6,8%, США – 5,4%, Великобритания -5,6%, Южная Корея – 5,0%, Казахстан на те годы – 3,2%.

Появление индексов развития помогает выстраивать прогноз развития общества и государства. *Предметом образовательной политики* является прогнозирование развития образования, а также можно добавить – управление / регулирование развития образования. Прогностика – теория и практика прогнозирования; наука о закономерностях разработки прогнозов.

Закономерно, что в республике разрабатываются государственные программы развития образования [7-9], которые определяют вектора развития, цели и задачи реформ, содержат индикаторы развития. Изучение мировых трендов помогает программировать развитие образования на ближайшие 5-10 лет, конечно, с учетом собственных традиций образования, экономических возможностей республики.

Список использованных источников:

1. Канаева О.А. *Социальная политика государства и бизнеса.* – М.: Юрайт, 2016. – 343 с.

2. *Образование. Сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан // Режим доступа http://www.stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersPopulation?_afLoop=20998229969009005#%40%3F_afLoop%3D20998229969009005%26_adf.ctrl-state%3Dduevsa6jl_58. Дата доступа 30.09.2016*
3. *Осипов А.М. Социология образования. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 504 с.*
4. *Тубекова Ш.Ж. Человеческий капитал: понятие и особенности его использования // Вестник КазНПУ. Серия экономическая. – 2012. – №1.*
5. *Казахстан поднялся в рейтинге Индекса человеческого развития ООН на 14 строчек // Режим доступа https://tengrinews.kz/kazakhstan_news /kazakhstan-podnyalsya-reytinge-indeksa-chelovecheskogo-285801/Дата доступа: 30.09.2016*
6. *Гуманитарные технологии. Информационно-аналитический портал // Режим доступа <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info> Дата доступа: 3.04.2017*
7. *Государственная программа развития образования Республики Казахстан 2005-2010 гг. – Астана, 2004.*
8. *Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. – Астана, 2010.*
9. *Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан 2016-2019 гг. – Астана, 2016.*

Наталія Іванівна Лісова,

кандидат педагогічних наук, проректор КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників», м.Черкаси (Україна)

ІМПУЛЬС РОЗВИТКУ ШКОЛИ Й ГРОМАДИ В ПЕРІОД ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні українське суспільство перебуває на етапі становлення та розвитку демократії, а тому його охопили трансформаційні процеси в усіх сферах, зокрема й у сфері загальної середньої освіти. Проходять зміни насамперед в управлінні нею в умовах реформування та модернізації. Трансформаційні процеси спрямовуються на формування єдиного освітнього простору, забезпечуючи так умови для надання якісних послуг, які мають відповідати освітнім потребам різних верств населення України. При цьому основний акцент робиться на реформах сучасної української школи, які ініціювало галузеве міністерство, подаючи до Кабінету міністрів України Політичну пропозицію. Важливо звернути увагу на проблемні питання, які включені до неї: втрата актуальності знань, молодіжний інтелект все більше

виїжджає за кордон на навчання та постійне проживання; вичерпалась мотивація як для учнів, так і педагогів та ін. [1]. Названі проблеми спонукають до активного вирішення їх насамперед владою, а також визначеним нами трикутником: «суспільством – громадою – школою».

Враховуючи ті зміни, які пройшли у зв'язку з децентралізацією влади, гостро постала проблема взаємодії громади й школи. З огляду на це, на перший план виходять суб'єкти, від яких залежить запровадження реформ. Насамперед до них відносимо об'єднані територіальні громади, які одержали від держави частину повноважень. Вважаємо такий крок доцільним, оскільки новостворені об'єднання знаходяться ближче до пересічних громадян і можуть оперативніше задовольняти їхні потреби. Одночасно варто зауважити: успішною громада буде тоді, коли вона буде спроможна вирішувати соціальні, економічні проблеми. Як зазначає А. Ткачук: «Україна задекларувала шлях формування потужного місцевого самоврядування. Сила останнього визначається спроможністю територіальних громад безпосередньо або через демократично обрані ними органи вирішувати самостійно й під свою відповідальність більшість питань місцевого значення» [5], зокрема загальної середньої освіти. «Такі органи є силою, яка спроможна надати імпульс розвитку об'єднаній громаді або загальмувати його. Це залежить від уміння кожного використовувати надані права й можливості, що переусім залежить від постійного підвищення рівня освіченості, отримання нових знань та навичок управління. ... Тому постійно необхідно займатися самоосвітою, відвідувати конференції та семінари, інвестиційні форуми та спеціалізовані тренінги. Запровадити принцип життя: не боятися вчитися» [там само].

Вплив такої громади й на розвиток освітньої сфери буде відчутним. Уряд стимулює створення громад, які об'єднуються, зокрема навколо міст, вбачаючи в цьому більшу спроможність їх. З одного боку, це добре, тому що розширилися межі, з'явилися можливості залучення людей з високим інтелектуальним потенціалом, зростають бюджетні можливості, а з другого боку, - нове об'єднання потребує навчання з багатьох життєво важливих питань: управління, формування людських цінностей, «уміння жити разом», «чути один одного», тобто з'явилася потреба сформувати продуктивну взаємодію, і при цьому ключова роль відводиться школі як культурно-освітньому центру, основна мета якого – не просто надавати освітні послуги учням, а й брати участь у розвитку спільноти, залучивши батьків і жителів до вирішення соціальних та інших проблем – шкільних, громади в цілому. Так, школа набуває статусу «громадсько активної школи» (ГАШ), це дає можливість створити навколо неї дієве громадянське суспільство, а вона стає своєрідною моделлю, яка може залучати місцеві громади до активної участі в справах

освіти, розширення партнерства, підвищення відповідальності школи та громади за виховання дітей, педагогізацію батьків та членів громади.

Важливо, що таку школу має очолити керівник-лідер, який здатний створити умови для професійного зростання кожного працівника, спільно з партнерами виробити концепцію та програму розвитку. ГАШ роблять свій внесок у згуртованість місцевої спільноти, допомагаючи соціальним групам більше дізнаватися одне про одного, навчатися мирного співжиття. Це передусім сприятиме передумовам створення комфортної навчальної атмосфери в школі. Вона стане головним ресурсним центром для всієї громади й пропонуватиме різні послуги, які залежать від потреб мешканців, а саме: може надавати підтримку родинам, організовувати навчання для дорослих і членів громадських об'єднань та ін. Так, школа реально буде виконувати роль волонтера: виховуватиме відчуття громадянськості, посилюватиме самоповагу й впевненість, докладатиме зусилля для розвитку всієї громади. Суб'єкти ГАШ допомагатимуть громадським об'єднанням виконувати потрібні громаді дії: школа буде навчати їх методики організації громад, проведенню опитувань, аналізу результатів тощо. Знаковим є те, що таку школу підтримуватимуть батьки, швидше розумітимуть потреби розвитку своїх дітей, можуть вдома створити оптимальні умови для їх навчання. Іншими словами, така співпраця між педагогами й батьками сприятиме проведенню активного діалогу, і таку школу ми можемо назвати відкритою до змін, бо в усіх аспектах життєдіяльності вона керуватиметься демократичними принципами: працівники школи дослухаються до дітей, батьків, партнерів, громади та готові будуть корегувати власну практику роботи, тобто формуватиметься шкільна культура, зміцнюватимуться партнерські зв'язки з різними установами та представниками громади. Ці взаємини дадуть змогу різним службам, які опікуються питаннями дітей, родин і громадськості, гармонійно взаємодіяти між собою, координувати послуги й підтримувати одне одного. Партнерські стосунки передбачають взаєморозуміння сфер відповідальності, залучення й спільне використання ресурсів та активний, відкритий обмін інформацією.

Вважаємо, що ефективною стане така модель школи при умові розвитку власного ресурсу, людського капіталу, який складається із учнівського, педагогічного, батьківського колективів і які здатні діяти на засадах довіри. Для цього треба виробити такі правила взаємодії між усіма суб'єктами, які б сприяли розвитку учня, учителя, батька, керівника навчального закладу. Правила взаємодії мають базуватися на загальнолюдських цінностях: чесності, відповідальності, щирості, відкритості, сміливості та ін.

На наш погляд, для забезпечення ефективного управління як громадою, так і школою, варто виробити правила взаємодії органів місцевого

самоврядування та громад, які б базувалися на чесності в судженнях, висловлюваннях власних думок без страху, ширості під час обговорення проблем. Кожен етап такої роботи має будуватися на дотриманні відкритих, зрозумілих та єдиних для всіх учасників правил поведінки, розроблених спільних критеріїв.

Список використаних джерел:

1. Жук Т. Становлення нової української школи [Електронний ресурс] / Т. Жук – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pedrada.com.ua/article/301-stanovlennya-novo-ukrainsko-shkoli>.
2. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>
3. Політична пропозиція «Нова українська школа» [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.kmi.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249588903&cat_id=244276429
4. Сеїтосманов А. Методичні рекомендації щодо створення системи управління освітою об'єднаних територіальних громад [Електронний ресурс] / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлевський / Режим доступу: <http://osvitakm.in.ua/?p=1790>
5. Ткачук А. Децентралізація: реформа в дії [Електронний ресурс] / А. Ткачук / Режим доступу: <http://xn--80aid1auz.xn--80ao2a3f.xn--j1amh/analitika/590-tkachuk-ekspert-dec.html>

СЕКЦІЯ 1

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ

Анзор Альфредович Кураташвили,

доктор економічних наук, професор факультета
бизнестехнологій Грузинського технічного
університета, вице-президент Международной
Академии социально-экономических наук,
Международной Академии политического
менеджмента и Международной Академии
Юридических наук, действительный член Нью-
Йоркской Академии наук, г. Тбилиси (Грузия)

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВОМ И ГОСУДАРСТВОМ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Решение проблем государственного управления обществом и государством имеет принципиальное значение для реализации интересов народа.

Актуальность решения данных проблем приобретает особое значение в условиях социально ориентированной рыночной экономики, когда наряду с экономической эффективностью экономики, общества и государства, на передний план выступает необходимость социальной ориентации рыночно-экономической системы.

В связи с рыночной экономикой необходимо обратить здесь внимание на то, что, *по моему глубокому убеждению*, в термине “рыночная экономика” должно подразумеваться, *с одной стороны*, экономика, нацеленная на получение максимальной прибыли, с использованием многообразных форм ее рыночной организации, а, *с другой стороны*, – экономика, в которой главная роль принадлежит рыночным механизмам.

При этом, под рыночной экономикой фактически подразумевается всеобщий характер рынка – рыночных отношений, что свойственно капитализму, т.е. в термине “рыночная экономика” в современном понимании

фактически подразумевается капиталистическая рыночная экономика, так как иначе невозможно объяснить содержание перехода к рыночной экономике, ибо рынок – рыночные отношения – и, *соответственно*, рыночная экономика не являются характерными лишь для капитализма.

Таким образом, рыночная экономика в том понимании, которое реально подразумевается в данном термине в современных условиях, *по моему глубокому убеждению*, должна называться экономикой, регулируемой преимущественно рынком.

Что же касается социально ориентированной рыночной экономики, то она подразумевает:

Во-первых, необходимость использования многообразных форм рыночной организации и регулирующей роли рыночных механизмов.

И, во-вторых, – подразумевает необходимость правового и организационного вмешательства государства при максимальном сохранении возможной свободы предпринимателей.

Таким образом, проведенные мной научные исследования давно привели к логическому выводу о том, что сущность социально ориентированной рыночной экономики, *как уже отмечалось мной выше*, заключается в функционировании такой рыночно-экономической системы, для которой характерны одновременно стремление к получению максимальной прибыли и социальная ориентация [1; 2; 3; 4; и др.].

Важно особо отметить, что для практической реализации сущностной природы социально ориентированной рыночной экономики, с учетом специфики ее функционирования, *по моему глубокому убеждению*, принципиальное значение имеет правовое обеспечение отмеченной рыночно-экономической системы, что может быть обеспечено лишь государственной властью в процессе государственного управления.

Вместе с тем, необходимо обратить внимание на то, что государственному регулированию экономики и общественной жизни в целом фактически противопоставляется дерегулирование, ибо под дерегулированием обычно понимается отказ от государственного регулирования экономики и общественной жизни в целом – отказ от вмешательства государства в экономическую жизнь членов общества, что, *по моему мнению*, совершенно неверно, ибо именно государством обеспечивается дальнейшее свободное функционирование дерегулированной экономики.

Следовательно, в условиях реального цивилизованного функционирования общества и государства, дерегулирование экономики и общественной жизни в целом возможно лишь при институционально-правовом и организационном обеспечении со стороны государственной власти – как

процесса дерегулирования экономики и общественной жизни в целом, так и процесса свободного функционирования экономики и общественной жизни в рамках существующих в государстве законов и других правовых актов.

Вместе с тем, предлагая созданную мной Теорию дерегулирования экономики и общественной жизни в целом – как Теорию регулируемой свободы, и как одну из важнейших форм государственного регулирования, как специфический метод государственного регулирования экономики и общественной жизни в целом, я имею в виду не непосредственное вмешательство государства и, соответственно, не вмешательство государственной власти в конкретные экономические процессы дерегулированной экономики, а подразумеваю создание государством максимально благоприятных условий для эффективного функционирования дерегулированной экономики и общественной жизни в целом в интересах человека, в интересах общества, государства и человечества в целом.

Исходя из всего вышеизложенного, логически следует, что в условиях функционирования общества и государства, *а тем более*, в условиях формирования и функционирования цивилизованного общества, где рыночные отношения, как и вся экономическая жизнь общества, направлены (*должны быть направлены*) на реализацию интересов народа, практическое осуществление которой невозможно без соответствующего институционально-правового и организационного обеспечения со стороны государства, дерегулирование экономики и общественной жизни в целом можно и нужно рассматривать лишь как одну из важнейших форм их государственного регулирования и как регулируемую свободу.

Необходимо также отметить, что социально ориентированная рыночная экономика отличается от традиционно понимаемой рыночной экономики не просто социальной ориентацией рыночных отношений, а, *прежде всего*, отличается, как неоднократно отмечалось мной, значительным вмешательством государства в функционирование экономики в интересах народа.

Таким образом, социально ориентированная рыночная экономика характеризуется регулирующей и управляющей ролью государства в функционировании экономической жизни общества, без чего практическая реализация интересов народа неосуществима.

Следовательно, трудно согласится с теорией Адама Смита, согласно которому интересы народа будто бы осуществляются автоматически, в результате действия «невидимой руки» рынка [5, с.332].

Важно обратить здесь особое внимание и на то, что, *по моему глубокому убеждению*, государственное регулирование экономики само собой не может

означать и не означает ее социальную ориентацию, так как государство, в зависимости от целевой направленности функционирования общественно-государственной системы [6], может регулировать экономику не только исходя из социальной цели, а даже наоборот, т. е. государство может регулировать экономику и исходя лишь из экономической цели, и оно (государство) может фактически не учитывать необходимость ее социальной ориентации.

Поэтому, в связи с суждением о регулирующей и управляющей роли государства в функционировании экономики, *на мой взгляд*, прежде всего, следует конкретно обратить внимание на необходимость регулирования государством рыночной экономики не только с точки зрения ее экономической эффективности, но и с целью ее социальной ориентации, ибо государственное регулирование фактически может даже противоречить социальной ориентации рыночной экономики.

Таким образом, решение проблем государственного управления обществом и государством в условиях социально ориентированной рыночной экономики имеет принципиальное значение для реализации интересов народа.

Список использованных источников:

1. Кураташвили Анзор А. *Социально ориентированная рыночная экономика и влияние правового фактора на ее эффективное функционирование (монография на грузинском языке)*. Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2008.

2. Кураташвили Анзор А. *Социально ориентированные рыночные отношения и правовой фактор*. Труды Грузинского технического университета. 1998, № 5 (421). Тбилиси: Издательство «Технический университет», 1998, с. 132-133.

3. Кураташвили Анзор А. *Рыночная экономика и правовой фактор*. BULLETIN «Medicine, Science, Innovation and Business New» («Новости медицины, науки, инновации и бизнеса – голос профессионалов и бизнесменов США, СНГ и других стран мира»). Volume 6, Number 7 (57), July, 1999. New York, USA, p. 6.

4. Kuratashvili Anzor. *Socially Orientated Market Economy: Contradictions and the Ways of their Overcoming*. International Scientific Journal «Progress», 2001, №1-2. Tbilisi: International Publishing House «Progress», 2001, p.53-56.

5. Смит А. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. М.: Издательство социально-экономической литературы, 1962.

6. Кураташвили Альфред А. *Философия социальной цели. Принципиально новое научное направление – исходная теоретическая основа формирования и функционирования истинно человеческого общества и государства (монография на грузинском, английском и русском языках)*. Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2003.

Зенюк Людмила Александровна,

старший преподаватель Учреждение образования федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО», г. Минск (Республика Беларусь)

Ивашишко Наталья Викторовна, студент
Учреждение образования федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО», г. Минск (Республика Беларусь)

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В настоящее время вопрос физического воспитания и укрепления здоровья в учебных учреждениях занимает одну из главных позиций. Проблема укрепления здоровья детского, подросткового населения и студентов возникла в результате взаимодействия огромного количества факторов риска, порождённых неблагоприятными биологическими, экологическими, социальными и экономическими условиями. Физическая культура — часть общей культуры общества, одна из сфер социальной деятельности, направленная на укрепление здоровья, развитие физических способностей человека; совокупность материальных и духовных ценностей общества в области физического совершенствования человека. Актуальность проблемы здоровьесбережения в современных условиях связана также с перегрузками, с тем, что не учитываются психофизические особенностями развития учащихся. Данная работа позволяет:

1. Раскрыть проблемы развития физической культуры и спорта в учебных заведениях и возможное их решение.
2. Определить значение физической подготовки для учащихся в период обучения.

Исследование проблемы увеличения числа физически нездоровой молодежи основано на том, что в последние годы стало резко ухудшаться здоровье учащихся. Известно, что в воспитании всесторонне развитой личности важное место принадлежит физической культуре и спорту. Именно поэтому физическому воспитанию отводится довольно много места в подготовке студентов вузов. Чередование видов деятельности, обучения и академических занятий с активным отдыхом положительно влияют на

умственную деятельность студентов. Однако практика показывает, что большинство студентов уделяют еще недостаточно внимания этим важным видам активного отдыха.

Проблемы современного развития физического образования сегодня заключаются в организации получения школьниками фундаментального физического воспитания. Основное направление на пути модернизации предмета физического воспитания в основных и профильных школах должно рассматриваться как построение системы обучения на использовании спортивных комплексов и новейшего спортивного оборудования, а главное - повышение самого качества обучения при формировании физического здоровья человека.

Министерство образования и науки прилагает много усилий по реформированию образования. Но все еще остается много проблем. Рассмотрим основные из них:

1. Низкая заработная плата и социальная незащищенность учителей негативно отражаются на качестве образования, не позволяют поддерживать на должном уровне квалификацию учителей. Данная проблема в основном основана на теории мотивации Портера-Лоулера. На основании данной теории уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне достойное вознаграждение. Чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности, значит, высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его. Т.е. многие преподаватели физической культуры не уделяют должного внимания своим обязанностям и не заинтересованы в сохранении здоровья учащихся по причине неудовлетворенности условиям работы (в том числе вознаграждением).

2. Старые учебники, содержание и методы преподавания не соответствуют актуальным требованиям относительно ее качества в современном мире. С каждым годом интересы молодых людей в спортивной области меняются. Теряется заинтересованность учащихся в посещении секций, спортивных залов, тренировок и др. Даже простой урок физической культуры проходит по обычным правилам, которые учащиеся проделывали как в школе, так и в высшем учебном заведении. Им становится скучно на занятиях. Однако решением этой проблемы должна быть разработка новых методов ведения тренировок, что является очередной проблемой, тесно связанной с предыдущим пунктом: незаинтересованности преподавателей в поддержании хорошего физического состояния учащихся.

3. Возросшие за последние годы требования школьной программы, которые рассчитаны на увеличение количества часов занятий за школьной партой, понижают двигательную активность студентов. Данная система обучения предполагает снижение количества часов свободного времени у молодежи, что может привести к ухудшению у них здоровья: снижение остроты зрения, сколиоз, лишний вес и т.д. Сегодняшняя статистика подтверждает, что в течение последних лет катастрофически ухудшается здоровье детей, начиная со школьного возраста. Около 20–27 % школьников относится к категории часто болеющих. Только такое заболевание, как ожирение, ежегодно увеличивает на 1–3 % количество болеющих подростков, что делает этих детей потенциально больными сердечнососудистыми заболеваниями. Дети, нуждающиеся в коррекции психики, составляют около 50 %, это характеризует психическое неблагополучие современного общества. Дефицит двигательной активности и сниженный иммунитет сопровождают современного ребенка с дошкольного возраста и, к сожалению, данные заболевания к поступлению в высшие учебные заведения не излечиваются и беспокоят студентов во время образовательного процесса.

4. Отсутствие грамотной программы занятий для учащихся с ограничениями физического развития. В связи с низкой квалификацией или нехваткой навыков преподаватели физической культуры не знают никаких комплексов занятий для студентов с ограниченными физическими возможностями. Поэтому такие молодые люди попросту не занимаются особой активной деятельностью.

5. Возведение новых и реконструкция уже имеющихся современных спортивных залов и комплексов образовательной сферы требует больше инвестиций. Важным примером нарушения координации действий разных ведомств может служить экономия средств. Это приводит к тому, что идет сокращение сети дошкольных учреждений в ответ на падение рождаемости и другие демографические и социально-экономические факторы во многих регионах; теперь существует угроза сокращения сети общеобразовательных школ. Вместо того, чтобы пустые площади, освободившиеся помещения делать своим ресурсом, образовательная система теряет и заведения, и свои квалифицированные кадры. Органы, отвечающие за распределение денежных средств на образовательные нужды, с одной стороны, могут не знать о необходимости совершенствования спортивных залов, открытии новых секций, а с другой – не ведут активной работы по выяснению проблем учебных заведений в обсуждаемом вопросе. Кроме того, существует проблема нехватки самих денежных средств.

Современный учащийся имеет слабую мотивацию к занятиям физической культурой либо она полностью отсутствует. Систематический врачебный контроль и контроль специально подготовленных педагогов за состоянием здоровья детей, за уровнем их физического развития, учет индивидуальных и возрастных особенностей, способствуют успешному решению задач по физ. воспитанию. Знания, связанные с формированием и совершенствованием двигательных умений, лежат в основе многих видов практической деятельности человека. Эти навыки и знания являются основой физического воспитания в школе. Рассматривая практические навыки, связанные с проявлением физических способностей человека, возникает острая необходимость в развитии быстроты, силы, ловкости, гибкости и выносливости во время уроков физического воспитания школьников с первых этапов обучения и доведения этого мастерства практически до совершенства. Особое внимание необходимо уделять формированию интереса к урокам физической культуры и активному образу жизни у школьников. Регулярность выполнения физических упражнений дает стойкий и стабильный результат.

Список использованных источников:

1. Степаненкова Э. Я. *Теория и методика физического воспитания и развития ребенка: учеб. Пособие для студ. высш. учеб.заведений. 2-е изд., испр. М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 368 с. – С. 6.*
2. Замятина М. Р. *Проблемы и перспективы развития физической культуры в России // Инновационные педагогические технологии: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). – Казань: Бук, 2015. – С. 108-110.*
3. *Библиотека международной спортивной информации [Электронный ресурс]. / Проблемы качества образования по физическому воспитанию в непрофильном вузе и некоторые пути их решения. – Режим доступа: <http://bmsi.ru/doc/c11b453d-25fa-4ff4-9f5e-21056b71d319>. – Дата доступа: 06.04.2017.*
4. *Молодой ученый [Электронный ресурс]. / Качество образования. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/150/7906/>. – Дата доступа: 06.04.2017.*

Мехришвили Теона Иосифовна,

помощник Президента Международной Академии социально-экономических наук, г. Тбилиси, Грузия

ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Решение проблем менеджмента в сфере высшего образования, имеет принципиальное значение, ибо без решения отмеченных проблем не

представляется возможным эффективное функционирование общества и государства в интересах каждого человека – в интересах народа.

В процессе государственно управления особенно важно учесть необходимость решения проблемы эффективного сочетания централизованного управления – управления из центра – со стороны государства и самостоятельности в управлении (в самоуправлении) вообще и, в том числе, применительно к сфере высшего образования.

Притом, в соответствии с теорией дерегулирования экономики и общественной жизни, созданной профессором Анзором Кураташвили, правовое дерегулирование государством экономики и общественной жизни представляет собой одну из значимых форм государственного регулирования и управления, так как и дерегулирование экономики и общественной жизни регулируется государством [1, с. 31; 2; 3; 4; 5; 6; и др.].

Таким образом, принципиальное значение имеет решение задачи наиболее эффективного государственного управления сферой высшего образования – как необходимого условия создания интеллектуального фундамента социально-экономического прогресса.

В связи с этим, принципиально важно исходить из того, что, как отмечает профессор Альфред Кураташвили:

«Творческое развитие науки – необходимая интеллектуальная основа эффективного функционирования общества, государства и человечества в целом.

Для решения вышеотмеченной проблемы принципиальное значение имеет создание условий, способствующих творческому развитию науки, ибо нередко создающиеся искусственные препятствия на пути творческого развития науки могут стать лишь причиной торможения общественного и государственного развития.

В деле создания условий, способствующих творческому развитию науки, важную роль призвана играть аккредитация докторских образовательных программ, функционирующих в университетах и в других учебно-научных учреждениях.

В связи с проблемой аккредитации докторских образовательных программ, особо важной необходимостью является существование – наличие – разумных и справедливых критериев аккредитации этих программ, которые не только не будут способствовать созданию искусственных ограничений на пути творческого развития науки, а, наоборот, будут служить лишь творческому развитию науки, ибо, как я отмечал еще много лет назад: «Наука в рамках – это то же самое, что человек в гробу» » [7, с. 92-93].

«Более того, – как отмечает там же профессор Альфред Кураташвили, – ограничение творчества, и, в том числе, ограничение научного – интеллектуального – творчества, является антиконституционным деянием, ибо в соответствии с Конституцией Грузии (Статья 23):

«1. Свобода интеллектуального творчества гарантируется. Право на интеллектуальную собственность неприкосновенно.

2. Не допускается вмешательство в творческий процесс, а также цензура в сфере творческой деятельности» [8].

Необходимо также отметить, что в соответствии с Законом Грузии «О высшем образовании», Статья 37 (Права академического персонала), пункт 1:

«Академический персонал имеет право:

б) Без вмешательства осуществлять обучение, исследование, творческую деятельность и публикацию научных трудов;

г) В рамках образовательной программы самостоятельно определять содержание учебных программ (силлабусов), методы и средства обучения;» [9].

Несмотря на вышеотмеченное, некоторые должностные лица и так называемые «эксперты» всячески стараются ограничить свободу истинного ученого, и тем самым они фактически ставят себя выше закона, ибо выдвигают противозаконные и совершенно бессмысленные требования для аккредитации докторских образовательных программ, которым, т.е. отмеченным требованиям, к сожалению, безоговорочно подчиняются люди с рабским характером и/или с низким интеллектом.

Предотвращение отмеченных противозаконных и позорных деяний является неотложной задачей особой государственной важности» [7, с. 93-94].

Исходя из вышеизложенного, логически подтверждается, что в процессе государственно управления особую необходимость приобретает решение проблемы эффективного сочетания централизма и самостоятельности в сфере образования, и особенно в сфере высшего образования, с тем, чтобы решение данной проблемы активно способствовало творческому развитию науки и подготовке высококвалифицированных – *творчески мыслящих* – специалистов-личностей, способных активно и плодотворно участвовать в функционировании и в управлении обществом и государством.

Необходимо особо отметить, что решение проблем менеджмента образования и, в частности, решение проблем менеджмента высшего образования, имеет особое значение в условиях рыночной экономики, когда «под термином «рыночная экономика», – как отмечает профессор Анзор Кураташвили, – подразумевается... экономика, цель которой получение максимальной прибыли...» [7, с. 17].

«Таким образом, – как далее справедливо отмечает профессор Анзор Кураташвили, – рыночная экономика – это экономика, нацеленная на максимизацию получения прибыли, с решающей регулирующей ролью в ней рыночных механизмов» [7, с. 19].

Следовательно, не подлежит сомнению, что исследование и решение проблем менеджмента в условиях рыночной экономики имеет принципиальное значение для эффективного функционирования общества и государства.

Исходя из всего вышеизложенного логически следует, что в области менеджмента сферы образования и, в частности, в области менеджмента сферы высшего образования, тем более в условиях рыночной экономики, особую актуальность приобретает решение неотложных проблем образования, среди которых наиболее важным является решение проблемы эффективного сочетания централизма и самостоятельности применительно к сфере высшего образования с целью подготовки творчески мыслящих специалистов, без чего социально-экономический прогресс в обществе и в государстве не представляется возможным.

Список использованных источников:

1. Кураташвили Анзор А. Социально ориентированная рыночная экономика и влияние правового фактора на ее эффективное функционирование (монография на грузинском языке). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2008.

2. Кураташвили Анзор А. Государственное регулирование и саморегулирование экономики в системе государственного управления. Научные Изыскания в государственном и муниципальном управлении Сборник научных трудов. Выпуск 1/2012. Академия муниципального управления (Киев, Украина). Киев – 2012, с. 87-93.

3. Кураташвили Анзор А. Проблемы менеджмента в обществе и в государстве. Теория дерегулирования – как Теория регулируемой свободы, и Теория социальной прибыли – как критерий и как Теория истинно человеческой эффективности (монография на русском языке). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2013. – 192 стр.

4. Кураташвили Анзор А. Регулирование и дерегулирование экономики и общественной жизни в целом – как единая общегосударственная проблема. Права человека и проблемы государственного управления. Материалы Международной научной конференции (21.01.2014). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2014, с. 61-69.

5. Кураташвили Анзор А. Политико-правовые проблемы и механизмы дерегулирования экономики и общественной жизни в системе государственного управления. Международный научный журнал «Прогресс», 2014, №1-2. Международная Академия социально-экономических наук. Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2014. – с. 29-34.

6. Кураташвили Анзор А. Проблемы и механизмы сочетания регулирования и дерегулирования экономики в процессе модернизации государственного управления. «Модернизационные процессы государственного и муниципального управления». Материалы Международной научно-практической конференции (4 апреля 2014 года). Часть Вторая.

Академия муниципального управления (Киев, Украина). Киев: Издательско-полиграфический центр Академии муниципального управления, в 2-х частях. Ч. I, 2014, с. 37-39.

7. Кураташвили Альфред А. Интеллектуальная собственность ученого – главный критерий аккредитации его докторской образовательной программы!!! Государственное управление: Проблемы теории и практики. Материалы Международной научной конференции (11-12.09.2012). Тбилиси: Международное издательство «Прогресс», 2012.

8. Конституция Грузии от 24 Августа 1995 г. http://firussia.webege.com/countries/georgia/constitution/Georgia_constitution_2.html

9. Закон Грузии «О высшем образовании». <http://tma.edu.ge/files/files/kanono%20umaglesi%20ganaTlebis%20Sesaxeb.pdf>

Jolita Vveinhardt

Associate Professor, PhD. Vytautas Magnus University
Kaunas (Lithuania)

Regina Andriukaitiene

Associate Professor, PhD. Marijampole College
Marijampole (Lithuania)

BEHAVIOUR OF A SOCIALLY RESPONSIBLE EMPLOYER: HOW MUCH CARE IS PAID TO THE EMPLOYEE'S WELL-BEING?

Relevance of the research. In the context of corporate social responsibility (CSR), both enterprise's employees and users of product / services are equal interested persons. If business representatives, prior to presentation of a good and / or service to the market, perform researches in order to find out what user wants, then the fact should be natural that, in striving for quality and good work results, the attention should be paid to what are employees' needs. Especially considering that representatives of different generations (X and Y) work in organizations. After all, it is employee who creates the good and / or service under presentation. Thus, the research problem is being raised by the question, *what determines such narrow employers' attitude in focusing not to the person who creates main product and / or service, but towards the user only?*

Level of exploration of the problem. There are not many empirical studies where is analysed a behaviour of a socially responsible employer. As Parker *et al.* (2015) state in their study, an important aspect of CSR communication is reporting the firm's relationships with stakeholders such as society/communities, ecological environment, employees, customers and suppliers, however, practice shows that impact on interested parts not always is being revealed. Huge attention in different

researches is given to the factors determining corporate social responsibility, warranting visibility of the enterprises working in different sectors of economic activity, e.g., through charity and philanthropy, environment protection etc. (Abugre, Nyuur, 2015; Gomez-Carrasco *et al.*, 2016; Lauesen, 2016). Geography of researches shows that similar tendencies are topical in both developed and developing countries. Socially responsible behaviour of employees is being analysed at reduced frequency (Caron, Fortin, 2014; Vveinhardt, Andriukaitiene, 2015, 2016), and especially an analysis of enterprises' managers personal relation with CSR, which determines their socially responsible behaviour, is lacking. In some researches there is indicated that CSR might strengthen employer–employee relationship by increasing pride on the enterprise and improving team work in the context of social response to employer's endeavours (Supanti *et al.*, 2015), or by highlighting a meaning of employer branding in sustainable organizations to employer–employee relationship, by focusing at the same time to the fact that traditionally understood employer branding does not correspond changed business conditions any more (Aggerholm *et al.*, 2011). Tanwar and Prasad (2017) study distinguishes such significant criteria as healthy work atmosphere, balance of training and development, work and life, ethics and corporate social responsibility, compensations and benefit. Besides, employer brand mostly influences “healthy work atmosphere” dimension. However, employer branding often is being perceived as one of many instrumental means directed towards mobilization of present and future employees in generation of higher income (Heilmann *et al.*, 2013), the more especially that other researches, for example, show weak contribution to such things that are important to employees as care of their health (Lo Sasso *et al.*, 1999; Vistnes *et al.*, 2015), work conditions (Sampson, Ellis, 2015) etc. Many organizations that declare CSR in the world are too focused on own image, its creation and maintenance. For example, performed research of listed companies (Anas *et al.*, 2015) showed that publicly presented enterprises' reports are more focused on community and environment than workplace and marketplace CSR themes. Such enterprises' policy reflects a particular limitation of attitude towards CSR and balanced development.

The aim of this research is to analyse a behaviour of socially responsible employer in regard to warranting of versatile employees' well-being in organizations.

Methods of the research. Article is prepared by using the methods of scientific literature analysis, synthesis, chronology, and analogy. Authors' generalizations and insights are presented based on analysis of results of empirical research performed by using a closed type questionnaire.

Findings. The results of the research performed in Lithuania showed that rest rooms in organizations or premises for board games at workplaces are not topical to employees. Following still remain as one of the most important criterion: wage,

favourable psychosocial climate, quality of relationship with managers, comfortable work place and qualitative work instruments. Need of X generation's representatives are oriented naturally and differ from those of Y generation, e.g., one of priorities of the latter generation's employees are flexible working hours, meanwhile representatives of X generation more highlighted creative self-expression and its stimulation, comfortable work place and supply with qualitative work equipment and instruments. That indicates that employers should give more attention to finding out of employees' needs, especially while considering differences between generations.

Research limitations. This study analyses enterprises acting in Lithuania without examination of situation in separate economic activity sectors. Besides, small volume of the sample and enterprises' geography does not allow wider generalization.

Practical implications. This study shows that employers, who implement initiatives of corporate social responsibility, underestimate the factor of employee as interested subject, and performed investment into particular aspects of employees' well-being are not efficient enough to receive higher social response. The research results turn attention of employers to the factors that should be assessed while planning investment into CSR and improving employer–employee relationship.

References:

1. Abugre, J. B., Nyuur, R. B. (2015). *Organizations' commitment to and communication of CSR activities: insights from Ghana*. *Social Responsibility Journal*, Vol. 11, Iss. 1, pp. 161-178. doi: 10.1108/SRJ-06-2013-0066
2. Aggerholm, H. K., Andersen, S. E., Thomsen, Ch. (2011). *Conceptualising employer branding in sustainable organisations*. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 16, Iss. 2, pp. 105-123. doi: 10.1108/13563281111141642
3. Anas, A., Rashid, H. M. A., Annuar, H. A., (2015). *The effect of award on CSR disclosures in annual reports of Malaysian PLCs*. *Social Responsibility Journal*, Vol. 11, Iss. 4, pp. 831-852. doi: 10.1108/SRJ-02-2013-0014
4. Caron, M. A., Fortin, A. (2014). *Accountants' construction of CSR competencies and commitment*. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 5, Iss. 2, pp. 172-196. doi: 10.1108/SAMPJ-03-2013-0013
5. Gomez-Carrasco, P., Guillamon-Saorin, E., Osmá, B. G. (2016). *The illusion of CSR: drawing the line between core and supplementary CSR*. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 7, Iss. 1, pp. 125-151. doi: 10.1108/SAMPJ-12-2014-0083
6. Heilmann, P., Saarenketo, S., Liikkanen, K. (2013). *Employer branding in power industry*. *International Journal of Energy Sector Management*, Vol. 7, Iss. 2, pp. 283-302. doi: 10.1108/IJESM-03-2012-0003
7. Lauesen, L. M. (2016). *CSR maturity and motivation in the water sector*. *Social Responsibility Journal*, Vol. 12, Iss. 3, pp. 506-522. doi: 10.1108/SRJ-05-2015-0063

8. Lo Sasso, A.T., Perloff, L., Schield, J., Murphy, J.J., Mortimer, J.D., Budetti, P.P. (1999). *Beyond cost: 'responsible purchasing' of managed care by employers*. *Health Affairs*, Vol. 18, Iss. 6, pp. 212-223. doi: 10.1377/hlthaff.18.6.212
9. Parker, C., M., Bellucci, E., Zutshi, A., Torlina, L., Fraunholz, B. (2015). *SME stakeholder relationship descriptions in website CSR communications*. *Social Responsibility Journal*, Vol. 11, Iss. 2, pp. 364-386. doi: 10.1108/SRJ-09-2013-0114
10. Sampson, H., Ellis, N. (2015). *Elusive corporate social responsibility (CSR) in global shipping*. *Journal of Global Responsibility*, Vol. 6, Iss. 1, pp. 80-98. doi: 10.1108/JGR-08-2014-0028
11. Supanti, D., Butcher, K., Fredline, L. (2015). *Enhancing the employer-employee relationship through corporate social responsibility (CSR) engagement*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol., 27 Iss. 7, pp. 1479-1498. doi: 10.1108/IJCHM-07-2014-0319
12. Tanwar, K., Prasad, A. (2017). *Employer brand scale development and validation: a second-order factor approach*. *Personnel Review*, Vol. 46, Iss. 2, pp. 389-409. doi: 10.1108/PR-03-2015-0065
13. Vistnes, J., Selden, T.M., Zawacki, A. (2015). *Several factors responsible for the recent slowdown in premium growth in employer-sponsored insurance*. *Health Affairs*, Vol. 34, Iss. 12, pp. 2036-2043. doi: 10.1377/hlthaff.2015.0436
14. Vveinhardt, J., Andriukaitiene, R. (2015). *Model of establishment of the level of management culture for managerial decision making with the aim of implementing corporate social responsibility*. *Transformations in Business & Economics*, Vol. 15, No 2B (38B), pp. 80-96.
15. Vveinhardt, J., Andriukaitiene, R. (2016). *Diagnostics of management culture in order to implement the concept of a socially responsible company: the case of a concern*. *E&M – Ekonomie a Management*, XIX(3), pp. 142-157. doi: 10.15240/tul/001/2016-3-010

Івкін Володимир Миколайович,

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

Наливайко Галина Володимирівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ
СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Суспільні трансформації, які є неодмінним атрибутом сьогодення, – загальний термін, що охоплює будь-які зміни, що відбуваються в суспільстві (соціумі), серед яких виокремлюють такі, як глобалізація, розвиток технологій та демографічні зміни.

Безумовно, суспільні трансформації ведуть до відповідних змін у діяльності організацій, позначаються на робочому середовищі тощо. Зміни в організації як наслідок суспільних трансформацій являють собою певні зрушення в діяльності організації, які виникають у результаті реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього довкілля.

Постійні реформи, які відбуваються в системі освіти в Україні, не завжди приводять до позитивних результатів, а також практично завжди супроводжуються негативними оцінками та емоціями учасників цих реформ. Швидка і адекватна, а в ідеалі і завчасна (передбачлива), адаптація системи освіти до наслідків суспільних трансформацій в кінцевому рахунку означає життєздатність суспільства в цілому, бо освіта формує особистість громадян (інтелектуально, психологічно, морально, ідеологічно, професійно), які є основою і рушійною силою суспільства.

Можна говорити про принципові зміни в освітній галузі, пов'язані зі зміною освітньої парадигми, що вимагає від системи освіти, по-перше, перенесення акценту з накопичення інформації на засвоєння засобів її отримання, формування здатності особистості до аналізу, планування своїх дій, вміння критично розглядати факти, вести діалог, чути опонента; по-друге, переходу від засвоєння конкретних засобів здобуття інформації до усвідомлення тих цілей, для яких створювалися ці засоби, і до постановки власних цілей та пошуку адекватних для їх досягнення засобів. Це зумовлює підвищення статусу освіти; реалізацію та впровадження нових стратегічних підходів до організації освіти; розробки нового змісту освіти; забезпечення відповідності змісту освіти особливостям розвитку суспільства в ринкових умовах; включення в процеси європейської інтеграції; підвищення статусу педагога тощо.

Зміни безпосередньо на рівні закладів освіти мають бути направлені на оптимізацію управління навчальними закладами як інституціями, покликаними створювати сприятливі умови для навчання, виховання, розвитку творчої, самодостатньої особистості відповідно до запитів сьогодення. У зв'язку з цим в умовах децентралізації управління освітньою галуззю посилюється самостійність закладів освіти у визначенні пріоритетних напрямків своєї діяльності, зростає роль і менеджера освіти, здатного забезпечити проведення конструктивних змін в трансформаційні періоди, які б сприяли як розвитку

освітньої організації загалом, так кожного суб'єкта навчально-виховного процесу зокрема.

Зміни на рівні безпосереднього навчально-виховного процесу пов'язані з необхідністю виховання унікального, самостійного суб'єкта власної життєдіяльності з урахуванням вимог сьогодення, впровадженням інноваційних форм і методів навчання й виховання прийдешніх поколінь, зокрема, у дистанційному режимі.

Відповідно, актуалізується необхідність змін на рівні науково-методичного та інформаційного забезпечення навчально-виховного процесу, впровадження інноваційно-комунікативних технологій в навчальний процес, розробка інноваційних навчальних планів та програм; розробка нових методичних підходів та ін., що стало можливим завдяки науково-технічному прогресу, поширенню комп'ютерної техніки, мережі Інтернет й т.п.

Управління змінами в організації, яке розглядається як процес, як серія безперервних взаємопов'язаних дій, які забезпечують успіх функціонування певної організації, має як позитивні, так і негативні аспекти. Негативні аспекти управління змінами в організаціях (ризики) пов'язані з тим, що запровадження змін: дестабілізує існуючі системи; руйнує існуючі структури і традиції; може викликати страх та невпевненість у персоналу; зумовлює тиск часу та термінів, в межах яких потрібно виконувати конкретні завдання; веде до виникнення бар'єрів у комунікаціях та в співпраці персоналу; спричинює скорочення персоналу і, відповідно, викликає страх втратити роботу й ін).

Позитивні аспекти (можливості) запровадження змін включають розуміння багатоаспектності, багатовекторності роботи, що виконується; підвищення рівня компетентності персоналу; стимулювання навчання персоналу протягом усього життя; надання персоналу більше можливостей для прийняття рішень та здійснення дій; сприяння росту відповідальності персоналу; урізноманітнення або модернізацію сфери активності персоналу; створення більше можливостей для спільної роботи персоналу; стимулювання розвитку самоменеджменту з боку персоналу; сприяння особистісному розвитку персоналу й ін.

Успішність запровадження змін залежить від: а) темпу змін (поступові або проривні); б) мінливості цілей (і, відповідно, ступеня необхідності корегування планів); в) ступеня підтримки вищого керівництва (від якого залежить якість ресурсів і управління); г) міри зовнішньої підтримки (від клієнтів, партнерів); д) почуття причетності (через підтримку референтних для колективу прихильників); е) ступеня протистояння (опору або лояльності різних груп персоналу) тощо.

До інших чинників, що впливають на ефективність впровадження змін в організації, можна віднести: 1) професійні компетенції керівників (лідерів) організацій, 2) професійні компетенції персоналу організацій, 3) спеціальну організацію робочого середовища на основі використання кооперативного менеджерського стилю.

Дубініна Оксана Володимирівна,

кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри управління проектами та
загальнофахових дисциплін ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»,
кандидат педагогічних наук, м. Київ
(Україна)

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

За сучасних умов розвитку нашої держави відбувається становлення нової системи освіти, яка зорієнтована на входження в єдиний світовий інформаційний простір, який впливає на процес підготовки майбутніх фахівців. Сьогодні перед сучасною освітою постає досить масштабне завдання: сформувати у студентів такі вміння, які надали б їм змогу вільно орієнтуватися в інформаційних потоках, здійснювати пошук та опрацювати дані і відомості, самостійно конструювати раціональні алгоритми в роботі з інформацією, застосовувати ці алгоритми і прийоми у майбутній професійній діяльності.

Впровадження в діяльність навчального закладу інформаційних технологій (ІТ) на сьогодні є пріоритетним напрямком реалізації державної освітньої політики. На виконання Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки», «Про інформацію» та реалізацію Національної доктрини розвитку освіти України у ХХІ столітті освітня галузь почала активно модернізувати процес професійної підготовки майбутніх фахівців різних спеціальностей, впроваджуючи інформаційні технології та системи у навчально-виховний процес ВНЗ.

Проблему впровадження інформаційних технологій та систем в навчально-виховний процес ВНЗ вивчали: В. Биков, Б. Гершунський,

Р. Гуревич, М. Жалдак, К. Колін, Л. Забродська, Ю. Машбиць, П. Підкасистий, О. Пінаєва, О. Торубара та ін.

У Законах України «Про інформацію», «Про Концепцію Національної програми інформатизації» зазначено, що комплексний підхід до створення інформаційного середовища навчання повинен інтегруватися в традиційні та нові інформаційні технології, які відповідають сучасним вимогам освіти.

Інформаційні технології – це комплекс методів і процедур, за допомогою яких реалізуються функції збирання, передавання, оброблення, зберігання та доведення до користувача інформації в організаційно-управлінських системах з використанням обраного комплексу технічних засобів.

Розвиток технічних засобів протягом кількох мільйонів років зумовлював постійне вдосконалення інформаційних технологій. Сьогодні виділяють три етапи розвитку ІТ, а саме:

- «ручна» інформаційна технологія (панувала до другої половини ХІХ століття) – оброблення інформації здійснювалось вручну, за допомогою пера, рахівниці, бухгалтерських книг, а зв'язок забезпечувався пересиланням листів і пакетів;

- «механічна» інформаційна технологія розпочалась із винайденням друкарської машинки та телефону, модернізацією системи поштового зв'язку. Така технологія стала базою формування організаційних структур в економіці;

- «електрична» інформаційна технологія (зародилась у 1940-1950 роках) ґрунтувалась на широкому використанні електричних друкарських машинок, копіювальних машин, портативних диктофонів та ін.

Сьогодні настала ера комп'ютерної інформаційної технології, яка дістала назву нової, сучасної ІТ. До основних принципів нової інформаційної технології (НІТ) можна віднести інтегрованість, гнучкість та інформативність.

Вводячи поняття «інформаційні технології навчання», ми говоримо про те, що інформатизація освіти являє собою комплекс заходів, пов'язаних із використанням інформаційних засобів та інформаційної продукції. Тобто інформаційні технології навчання (ІТН) – це методологія і технологія навчально-виховного процесу з використанням новітніх електронних засобів.

Метою ІТН є підготовка майбутніх фахівців (у нашому дослідженні менеджерів) до повноцінного життя та професійної діяльності в умовах інформаційного суспільства. ІТН покликані забезпечити реалізацію таких педагогічних завдань, як: інтенсифікація всіх рівнів навчально-виховного процесу, підвищення його ефективності та якості; формування відкритої системи освіти, що забезпечує кожному студенту власну траєкторію самоосвіти; системна інтеграція предметних галузей знань; розвиток творчого потенціалу студента, його здібностей до комунікативних дій; розвиток

експериментально-дослідницької діяльності та культури навчальної діяльності; формування інформаційної культури студентів; реалізація соціального замовлення, обумовленого інформатизацією сучасного суспільства; підготовка фахівців нової генерації, які здатні використовувати у власній професійній діяльності нові інформаційні технології.

Для вирішення завдань ІТН у ВНЗ потрібне передусім оснащення кабінетів обчислювальною технікою, локальними і глобальними навчальними комп'ютерними мережами, електронним демонстраційним обладнанням, комп'ютерними навчальними лабораторіями тощо. Слід також подбати і про відповідне програмно-методичне (навчальні, контролюючі, імітаційно-моделювальні, інструментальні, службові програми, програмно-методичні комплекси) та навчально-методичне (навчальні, методичні посібники, нормативно-технічна документація, організаційно-інструктивні матеріали та ін.) забезпечення НІТ навчання.

Сучасні студенти ВНЗ мають змогу сьогодні використовувати широкий спектр засобів комунікацій щодо оброблення і збереження інформації: персональні комп'ютери, Інтернет, кабельне і супутникове телебачення, мобільний зв'язок, Skype-технології та ін. Так, традиційне навчання зазнає змін на всіх стадіях навчального процесу: підготовчі курси, проведення занять, виконання домашніх завдань, підготовка дипломних робіт [2].

Низький розвиток інформаційної культури викладача ВНЗ є основною проблемою, яка гальмує процес впровадження ІТН у систему освіти. У цьому процесі можна виділити два визначальні чинники: рівень сформованості інформаційної компетенції викладача ВНЗ; розвиток здатності впроваджувати у навчальний процес ВНЗ інформаційні технології та системи, тобто бути не тільки користувачем готових програмних продуктів, а й більшою мірою виступати творцем, розробником власних навчально-методичних програмних засобів [3].

Перед викладачем ВНЗ стоїть завдання допомогти студенту успішно оволодіти навичками з інформаційно-аналітичної діяльності, сформувати відповідний тип професійного мислення, розкрити шляхи формування власної інформаційної культури (ІК) [1].

ІК студента проявляється у раціональному доборі та свідомому застосуванні певних ІТН у процесі розв'язання різноманітних завдань із досягненням успішного результату. Підготовка, спрямована на досягнення професійної компетентності в певній галузі, і забезпечує конкурентоспроможність майбутнього фахівця.

Особливу увагу в цьому контексті слід приділити використанню таких педагогічних методів: мультимедійне навчання; метод кейс-стаді (аналіз

конкретних ситуацій); комп'ютерне програмове навчання; інтерактивне навчання; дистанційне навчання; використання Інтернет-технологій; використання офісного та спеціалізованого програмного забезпечення, електронних посібників, навчально-методичних комплексів та підручників.

В даному контексті, особливостями безпосереднього спілкування студента і викладача на занятті мають стати: конструктивність спілкування, спрямованість на здобуття очікуваних студентом результатів; стимулювання студента до продовження спілкування з використанням засобів мережі Інтернет; активізація пізнавальної діяльності; наявність зв'язку для спілкування в чаті, форумі, Skype тощо; вміння здійснювати Інтернет-спілкування.

На підставі вище сказаного ми можемо стверджувати, що ВНЗ повинні забезпечити випереджальну підготовку студентів галузі створення й використання інформаційних технологій, яка має бути спрямована на: ознайомлення з сучасними методами використання нових ІТ у різних галузях професійної діяльності, з можливостями практичної реалізації навчання, орієнтованого на розвиток особистості; розвиток творчого потенціалу майбутнього спеціаліста для подальшої самоосвіти, саморозвитку та самореалізації в умовах стрімкого розвитку засобів ІТ.

Аналіз освітньо-професійних програм підготовки майбутніх управлінців у ВНЗ указав на необхідність вивчення таких розділів у межах дисципліни: «Інформаційні системи та технології»: «Основні сервіси Internet», «Технологія Веб 2.0», «Створення презентацій PowerPoint», «Створення відеоматеріалів за допомогою Camtasia Studio», «Можливості текстового процесора Word», «Можливості електронної таблиці Excel», «Система керування базами даних Access», «Операційні системи Windows. Операційна система Unix. Операційна система Lunix», «Загальні принципи використання системи MathCad», «Напрямки проектування ІС підприємства», «Кодування економічної інформації», «Захист інформації», «Програмне забезпечення MS Project», «Характеристика пакету Project Expert», «Система «Сімплан». Система PIMS. Система ISDM. Система IFPM. Система MAUD», «Система ІС: Підприємство. Система «Галактика». Система «Парус». Система «AVASSO»», «Інформаційні системи для транснаціональних компаній».

Отже, у результаті вивчення дисципліни «Інформаційні системи та технології» майбутні менеджери набувають такі *фахові компетентності*, як: здатність до ефективної роботи з сучасними комп'ютерними засобами (комп'ютерно-технологічна компетентність); здатність до ефективної роботи з інформацією у всіх формах її представлення (інформаційна компетентність); здатність застосовувати сучасні засоби інформаційних та комп'ютерних

технологій до роботи з інформацією та розв'язання різноманітних задач (процесуально-діяльнісна компетентність).

Список використаних джерел:

1. Зінчук Н. А. Інформаційно-аналітична компетентність менеджера: значення у професійній управлінській діяльності та передумови формування у ВНЗ [Електронний ресурс] / Н. А. Зінчук // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2008. – №3(7). – Режим доступу до журналу: [Http://www.ime.edu.ua.net/em7/emg.html](http://www.ime.edu.ua.net/em7/emg.html).
2. Лагутенко О. Б. Сучасні впровадження програмно-методичного забезпечення у навчальний процес та управління вищим навчальним закладом освіти / О. Б. Лагутенко, С. М. Яшанов // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова (Серія «Педагогічні науки: реалії та перспективи»). – Вип. 11: зб. наук. праць; за ред. П. В. Дмитренка, В. Д. Сиротюка. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – С. 48–53.
3. Науменко О. М. Деякі аспекти підготовки майбутніх учителів до використання засобів ІКТ в навчальній діяльності [Електронний ресурс] / О. М. Науменко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2007. – №3(4).

Жовнірчик Ярослав Федорович,

доктор наук з державного управління, доцент,
завідувач кафедри публічного управління
та адміністрування Національного університету
біоресурсів і природокористування України, м. Київ
(Україна)

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ В УКРАЇНІ

Активна інтеграція України в європейські структури зумовлює створення дієвої системи місцевого самоврядування, розширення участі населення у вирішенні питань місцевого значення. Водночас, незважаючи на достатню загальну розробленість питання діяльності та розвитку територіальних громад в Україні, малодослідженими залишаються нагальні проблеми визначення місця територіальної громади в системі місцевого самоврядування, розробки рекомендацій щодо формування дієздатних територіальних громад, залучення їхніх членів до здійснення місцевого самоврядування, розвитку громадських інститутів тощо.

Мова йде про форми безпосередньої участі громадян у місцевому самоврядуванні, які є складовою частиною особливої системи інституційних форм місцевої демократії, за допомогою якої громадяни реалізують своє право на участь в управлінні місцевими справами. Особливої актуальності сьогодні

набувають дослідження теоретичних та особливо практичних питань з'ясування статусу територіальної громади як суб'єкта місцевого самоврядування, формування дієздатних територіальних громад, їх подальшого розвитку, а також реалізації громадянами їх права на участь у місцевому самоврядуванні України.

В умовах становлення демократичних традицій в Україні забезпечення реалізації права населення на участь у громадсько-політичному житті держави та суспільства зокрема у вирішенні питань місцевого самоврядування, стає однією з необхідних умов практичного врегулювання проблеми впливу громадськості (територіальних громад, органів самоорганізації населення) на формування політики на місцях.

Територіальну громаду можна умовно назвати основною ланкою організації суспільства, тому що вона об'єднує такі первинні структурні одиниці, як: особистість, сім'я, трудові асоціації. Місцеві спільноти інтегруються через громадські об'єднання, корпоративні і владні структури, які забезпечують цілісність даної соціальної організації. Разом з тим вони являють собою не тільки територію єдиного проживання, але і єдність соціально-економічних відносин, культурного і політичного життя, скріплену історичними традиціями, сформовану місцевою культурою.

Саме у місцевому самоврядуванні проявляється участь членів територіальних громад у вирішенні питань місцевого значення, розкривається потенціал жителів до самоорганізації, формуються навички громадян виражати і захищати свої інтереси, створюються передумови для подолання відчуження населення від влади. Результати досліджень зарубіжних учених свідчать про те, що активність громади, участь її членів у місцевому самоврядуванні призводять до соціально-економічного розвитку, забезпечують добробут населення, формують довіру жителів до органів влади [2, с. 95].

Оскільки територіальна громада є суб'єктом управління, до цих функцій, зокрема, відносяться загальні функції управління: планування, організація, мотивація, координація та контроль. Крім загальних функцій управління, варто виокремити ряд інших технологічних функцій. Зокрема, фінансово-бюджетна функція територіальних громад – пов'язана з фінансовою основою місцевого самоврядування; наявністю права комунальної власності – права територіальної громади володіти, доцільно, економно, ефективно користуватися і розпоряджатися на свій розсуд і в своїх інтересах майном, що належить їй як безпосередньо, так і через органи місцевого самоврядування.

Нормотворча функція територіальних громад полягає у створенні нормативно-правових актів і реалізується місцевими спільнотами як безпосередньо через різні форми діяльності (місцевий референдум, загальні

збори громадян, місцеві ініціативи, громадські слухання), так і опосередковано (акти органів і посадових осіб місцевого самоврядування). Важливим нормативно-правовим документом є статут територіальної громади [1].

Створення дієвого механізму формування територіальних громад, спроможних самостійно вирішувати питання розвитку своїх територій, передбачає, що держава здійснюватиме фінансову підтримку об'єднаних громад шляхом надання їм коштів на формування інфраструктури згідно з планом соціально-економічного розвитку такої територіальної громади. Загальний обсяг фінансової підтримки розподілятиметься між бюджетами об'єднаних територіальних громад пропорційно до їхньої площі та кількості сільського населення.

Об'єднання територіальних громад дозволить збільшити ресурсну базу місцевих бюджетів. Внесені зміни до Бюджетного та Податкового кодексів стимулюють громади до об'єднання через механізм переходу бюджетів об'єднаних громад на прямі міжбюджетні відносини з державними бюджетом. Об'єднані громади наділяються повноваженнями, рівнозначними повноваженням міст обласного значення.

Участі територіальних громад у розв'язанні місцевих проблем зазвичай передують широка інформаційна кампанія, яка проводиться муніципалітетами з роз'ясненням сутності питань, що будуть вирішуватись. При цьому населенню пропонуються проекти планів, рішень тощо. Також досить часто створюються різноманітні громадські органи, які проводять публічні слухання. Так, жителі можуть надавати свої відгуки та пропозиції муніципалітетам щодо місцевих проблем як безпосередньо, так і через громадські органи.

Розв'язуючи найрізноманітніші проблеми відповідного населеного пункту, локальні спільноти проявляють свою суб'єктність у різних сферах місцевого життя: політичній, економічній, соціальній та культурній. Найбільш виразно активність членів територіальних громад проявляється при вирішенні питань, що стосуються умов проживання, благоустрою, безпеки та боротьби зі злочинністю, надання послуг, освіти, охорони здоров'я, захисту навколишнього середовища тощо.

Незважаючи на велику різноманітність форм діяльності територіальної громади, варто відзначити пасивність населення України, низький рівень участі жителів сіл, селищ та міст у самостійній, під власну відповідальність діяльності з вирішення питань місцевого значення. Зазначені обставини вимагають розробки та вжиття заходів, спрямованих на залучення членів територіальних громад до місцевого самоврядування, потребу в переході до розвитку громад, який би базувався на активності, ініціативності мешканців, використанні їх потенціалу для вирішення питань місцевого значення, обумовлюють

необхідність формування дієздатних та самодостатніх спільнот.

Відповідно до сучасних вимог Європейського союзу сталий розвиток держави мусить бути головною метою регулювання питань в усіх сферах суспільного життя. При розробці політики чи дій в одній сфері суспільного життя варто визначати можливі наслідки економічного, екологічного та соціального впливу (як позитивні, так і негативні) на інші сфери політики. Європейський Союз ґрунтується на збалансованому економічному зростанні та стабільності цін, конкурентноспроможній соціальній ринковій економіці, спрямованій на повне забезпечення робочими місцями, високий рівень освіти, соціального прогресу, захисту і покращення якості довкілля [2, с. 93].

Рівень місцевого сталого розвитку стосується системи органів місцевого самоврядування, на якому й зосереджено увагу в цьому дослідженні. Зокрема, йдеться про підтримку натурального господарства на рівні сільських громад, технології містобудування та упровадження стандартів якості міського способу життя, екологічний захист довкілля та сталий розвиток територіальної громади [3, с. 12].

Проаналізувавши сучасний стан здійснення територіальними громадами місцевого самоврядування в Україні, потрібно зазначити, що територіальна громада як суб'єкт місцевого самоврядування реалізує ряд функцій, які являють собою основні напрями та види діяльності територіальної громади з вирішення питань місцевого значення.

Просування України в питаннях упровадження принципів сталого розвитку громад незалежно від способу життя, вимагає реалізації відповідних засад, що ґрунтуються на правовому механізмі державного управління. Нормативно-правове забезпечення реалізації національної та місцевої політик сталого розвитку покликане спрямовувати діяльність кожного члена суспільства і територіальної громади в цілому на покращення соціально-економічних показників якості життя та здоров'я населення, щоб кожний мешканець відчував та визнавав власну відповідальність за долю майбутніх поколінь.

Список використаних джерел:

1. Батанов О. В. Конституційно-правовий статус територіальних громад
2. Жовнірчик Я. Ф., Мельник В. М. Зарубіжний досвід і вітчизняні традиції здійснення інноваційного розвитку територіальних громад органами місцевого самоврядування / Науково-практичний журнал «Інвестиції: практика та досвід» / – 2015. – № 9. – С. 92 - 97.
3. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект/ За заг. ред. Ю. О. Куца, В. В. Мамонової.- Х.: Вид-во Хар. НАДУ «Магістр», 2008.-236 с.

Андрієнко О. А.,

магістрант освітньої програми «Управління проектами», голова Всеукраїнської профспілки персоналу органів та установ пенітенціарної системи, голова Правління МГО «Східноєвропейський синдикат», віце-президент Асоціації професійних капеланів України (penitentiary personal), генерал-майор Міжнародного Союзу Козацтва, м. Київ (Україна)

СУЧАСНІ ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСАХ ГУМАНІЗАЦІЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Втілення в життя взятого політичного курсу на інтеграцію до Європейського Союзу потребує трансформації та модернізації багатьох аспектів державного управління. У цьому контексті важливе значення має реформування правоохоронних та правозастосовних органів, зокрема пенітенціарної системи.

У контексті приведення пенітенціарної системи у відповідність із європейськими стандартами Україна в реаліях сьогодення повинна здійснити багато перетворень: привести у відповідність умови утримання в установах, впровадити дієвий механізм законодавчої ініціативи (з залученням представників громадських організацій-соціальних партнерів) щодо реформування системи, забезпечити дієвість системи альтернативних покарань на прикладі служби пробачії, змінити примусову систему залучення засуджених до праці на соціально-доцільну, створити дієву систему ресоціалізації та соціальної адаптації засуджених з метою відмови останніх від подальшої злочинної діяльності, забезпечити нормальне медичне обслуговування, загальноосвітнє та професійно-технічне навчання засуджених реформованим пенітенціарним персоналом тощо.

На міжнародному рівні діє багато договорів, конвенцій і правил, покликаних підвищити рівень утримання в місцях позбавлення волі. Найбільш відомими є Європейські пенітенціарні правила (1987 р.), прийняті в рамках Ради Європи, членом якої є й Україна. Приведення національного законодавства у відповідність з цими нормами – міжнародне зобов'язання нашої держави.

Правила, зокрема, досить детально регулюють загальні принципи управління пенітенціарними установами (прийом і реєстрація, розподіл і

класифікація, розміщення засуджених), особистої гігієни, одягу, харчування, медичного обслуговування, дисципліни і покарання ув'язнених, засоби стримування, порядок надання інформації та подання скарг, спілкування із зовнішнім світом, релігійної та моральної підтримки, зберігання речей, переміщення засуджених, вимоги до персоналу пенітенціарних установ, режими утримання, працю, навчання, фізкультуру, спорт, дозвілля, підготовку до звільнення, встановлюють додаткові правила для спеціальних категорій ув'язнених. Так, незважаючи на те, що Правила не мають за мету детальну регламентацію всіх аспектів діяльності пенітенціарних установ, поводження з ув'язненими, навіть перелік охоплених ними питань є ширшим за той, що закріплений українським законодавством.

У сучасних умовах стрижнем реформування пенітенціарної системи повинна стати виключно як ідея ресоціалізації засуджених, що є основою пенітенціарної філософії, так і гуманізація всього пенітенціарного персоналу, який виконує цю важливу державницьку функцію. При цьому великою проблемою є вплив ув'язнених, їх субкультури та криміногенного середовища на поведінку персоналу, як наслідок професійна деформація, професійне вигорання тощо.

Одним з важливих етапів реформування пенітенціарної системи нашої країни можна вважати 2011 рік, коли після моменту прийняття України в Раду Європи в Державній пенітенціарній службі України (далі-ДПтС України) вперше в історії існування тюремної системи була створена національна Профспілка ДПтС України, яка надала багато практичних і конкретних рекомендацій щодо подальшого реформування системи виконання покарань.

В лютому 2016 року Міністерство юстиції України презентувало проект реформування пенітенціарної системи (ДКВС України). У результаті реалізації проекту Мін'юсту у 2016 році розпочалося реформування пенітенціарної системи (в травні 2016 року Постановою Кабінету Міністрів України ліквідовано центральний орган виконавчої влади – Державну пенітенціарну службу України та розпочалося здійснення комплексу заходів, спрямованих на вдосконалення кримінально-виконавчого законодавства (сьогодні в профільних комітетах Верховної Ради України, Міністерстві юстиції України за активної участі представників Профспілки пенітенціарного персоналу йде розробка проекту фундаментального Закону України «Про пенітенціарну систему» замість застарілого чинного Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України») щодо ув'язнених та засуджених, соціального захисту пенітенціарного персоналу за рахунок скорочення кількості установ виконання покарань та персоналу (при цьому Профспілка усвідомлює, що актуальним за процесу скорочення стане питання соціальної адаптації звільнених з

Пенітенціарної Служби. У цьому аспекті Профспілка (та МГО «Східноєвропейський Синдикат») взаємодіє з Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством оборони, Національною поліцією та Міністерством внутрішніх справ, намагаючись врахувати негативний досвід скорочень персоналу). Але, на жаль, у Державному бюджеті України фінансів достатньо немає, і цей проект виглядає, як якісно нездійснений. Як свідчить світова передова практика, забезпечення прав пенітенціарного персоналу і належних умов тримання під вартою ув'язнених можливе лише за умови спільних цілеспрямованих заходів відповідних державних структур, громадських і міжнародних організацій.

В результаті міжнародної діяльності національної Профспілки ДПтС, переговорів з Генеральним секретарем міжнародної організації за співробітництво (ГУАМ) та фахівцями Ради Європи з метою об'єднання зусиль для реформувань пострадянських пенітенціарних систем насамперед в інтенсивному контакті з профспілковцями Молдови, Румунії, Литви виникла ідея створення мегапроекту - Східноєвропейського синдикату взаємодопомоги персоналу пенітенціарних структур і членам їхніх сімей.

Представники громадських організацій, а саме Профспілка і МГО «Східноєвропейський синдикат» як складова громадянського суспільства, надали інформацію про перелік потреб для подальшого розвитку пенітенціарної системи в Україні згідно з пріоритетами.

У сучасних умовах стрижнем реформування пенітенціарної системи України повинна стати виключно ідея ресоціалізації засуджених, демілітаризації оновленого пенітенціарного персоналу, що є основою пенітенціарної філософії.

Соснін Олександр Васильович,

доктор політичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, член-кореспондент Української академії політичних наук, професор ДНВЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ
НАУКОВО-ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО
СПРЯМУВАННЯ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ**

В національній українській традиції освіченість і патріотичність еліти завжди ототожнювалась із якістю життя народу. З часів князівства Ярослава Мудрого та гетьманату Павла Скоропадського це вкарбувалось у свідомість українців, однак проблема виховання відданої народові національної еліти і надання їй сучасної освіти і на сьогодні залишається для нас виключно актуальною. В нові часи спроби знайти раціональну відповідь щодо її виховання стають особливим завданням для нових поколінь вчених, мислителів, філософів, організаторів науки та освіти, оскільки пов'язані із суперництвом за вплив нашої країни на території і народи світу.

Сьогодні величезна кількість фактів говорить про падіння в Україні рівня організації процесів загальної і професійної освіти, її деідеологізацію тощо. Всюди процвітає цинізм, псевдорационалізм, хабарництво і корупція. Країна всюди демонструє аматорство своїх політиків та управлінців в діях щодо облаштування суспільно-політичного та економічного життя, науково-освітньої сфери зокрема. Як наслідок, ми фіксуємо (відчуваємо) втрату українцями багатьох ціннісних орієнтирів, відверту недовіру до влади взагалі і до національних науково-освітніх установ зокрема. Все це відбувається на тлі глибоких небачених раніше процесів розподілу світу на «центр» і «периферію» – відповідно, змін у ландшафті світової економіки. Домінування окремих країн і залежність України від них стає найпомітнішою рисою у новій системі міжнародних відносин, характеризується різноманіттям нелінійних процесів і, часом, у виключно складних проявах.

Наше науково-освітнє середовище, на жаль, своєчасно не помітило, що з появою комп'ютера у світі суттєво змінилися фундаментальні уявлення про освіту, людину, Всесвіт, темпоральні виміри часу. Він почав визначати темпи розвитку світу, а за володіння ринками освіти розпочалася небачено жорстка боротьба. Інформація і знання стали всеохоплюючим багатством – нематеріальним активом розвитку націй і держав. Сьогодні лише за умов розуміння цього у нас з'явиться надія, що, працюючи із надійно захищеною від спаплюження інформацією, тобто у глобальному і захищеному інформаційно-комунікаційному середовищі, ми будемо здатні конкурувати у науково-освітній діяльності. Унікаючи деіндустріалізації країни, впроваджуючи свої і запозичені інноваційні ідеї у науково-освітню діяльність, ми лише так будемо здатні вистояти у XXI столітті і постійно оновлювати тренди свого розвитку в науці, освіті, промисловості, сільському господарстві тощо.

Конструктивне обговорення проблем науково-освітньої сфери у нас, безумовно, запізнилося в часі і можна вважати, що розпочалося воно лише з появою в Міністерстві освіти і науки (МОН) міністра Л. М. Гриневич. Сподіваємося, що її зусиль і досвіду вистачить, щоб Уряд України прийняв

більш зрозумілі (прогресивні) рішення щодо змін на краще у науково-освітній діяльності. Бачиться, що владні кола України кінець кінцем зрозуміли, що під впливом бурхливого зростання темпів світового науково-технічного і технологічного прогресу проблема набула ознак національної, стала більш багатовимірною – соціальною, духовною і взагалі нашою природно-економічною надією успішного облаштування нового інформаційно-комунікативного типу соціуму, вимагаючи від нас зваженої відкритості освітніх інформаційно-комунікаційних систем і технологій.

Головним завданням для досягнення успіху для нас є необхідність надати людині, яка навчається, викладає або розвиває науково-технічні ідеї, створюючи науково-технічний і комерційний потенціал України, економічну, юридичну, організаційну і політичну підтримку. Суспільство кінець кінцем має навчитись цінувати такі якості, як здатність людини до навчання і винахідництва. Практичність урядових дій має унаслідковуватись в організації такої економічної системи, яка забезпечує реалізацію інноваційних можливостей науково-освітньої сфери, законодавства – захищати інтелектуальну власність і нагороджувати винахідників. Політична система за таких умов має врешті-решт терміново подолати корупцію, не боятися дивитись у бік технологічних інновацій і просувати успішних вчених і підприємців соціальними ліфтами на вищі щаблі управління державою.

Для подолання численних накопичених нашим суспільством негативних вад і тенденцій, на наш погляд, суспільству, по-перше, доведеться на законодавчому рівні змінити відношення до науки і освіти на засадах техномеритократично-інформаційної культури. Вона вже укорінилася у світовій університетській практиці і означає віру у природну силу розвитку науково-технічного прогресу як ключової складової у загальному вимірі прогресу людства. Можна навіть спробувати сформувані деякі принципи створення системи підготовки кадрового потенціалу, які лежать в її основі, а саме: конкуренція робочого персоналу; персоналу управління; ділової репутації та ініціативи; досягнень; багатопрофільності; якості; споживачів продукції; інформаційного забезпечення; форм збуту; фінансових та ресурсних послуг, що не викликають заперечень. Саме в такому ракурсі, на наш погляд, і потрібно вести розмови про реформу вищої освіти, по-перше, заради підготовки національної еліти, здатної до інноваційної науково-технічної роботи і спроможної працювати на глобальних ринках товарів і послуг.

Успіхи впровадження досягнень науково-технічного прогресу зробили Україну у ХХ столітті більш знаною у світі, однак інформатизація світового інформаційно-комунікаційного середовища поставила перед нами нові, виключно складні питання організації трансферу власних технологій на світові

ринки товарів і послуг – усього того, що пов'язано із передачею знань. Характеризуючи зміни, які відбулися в нас у цій сфері, ми не можемо не говорити про не бачені раніше темпи зростання впливу інформаційно-комунікаційних чинників на розвиток вітчизняної науки, наше соціально-економічне буття взагалі, якими б концептуальними назвами ми його взагалі не наділяли – постіндустріальне, інформаційне, ринкове, громадянське тощо.

Сьогодні всі інформаційно-комунікаційні процеси передачі змістовної інформації і знань стають реальним інструментом взаємодії для всіх складових життя суспільства і засобом досягнення компромісів при прийнятті узгоджених рішень на будь-якому рівні. На жаль, сучасні методи і культура роботи з інформацією створили у свідомості людей і віртуальну реальність, яка сприяє зростанню масових ілюзій, відволікає нас від дійсності. Ми іноді взагалі стоїмо перед величезним проблемним полем інформаційно-комунікаційної стихії, що вимагає не просто глибоких наукових досліджень в галузі організації науково-технічної діяльності, які у нас майже не ведуться, оскільки вимагають нових підходів в систематизації регламентаційних дій в інформаційно-комунікаційних діях.

Сучасне суспільство живе (існує, функціонує) у надзвичайно складних умовах постійного виникнення безлічі глобальних викликів, ревізії методологій відповідей на них і в постійному пошуку нових управлінських стратегій і тактик. Однак звичне, орієнтоване «на результат» формування інформаційної компетентності наших громадян на швидке отримання (вилучення) необхідної інформації з пам'яті комп'ютера, дедалі більше залишає осторонь питання розвитку власне інтелектуальних здібностей людини на тлі розвитку НБІКС-технологій (мова йде про розвиток нано-, біо-, інфо-, когнітивних і соціогуманітарних наук і технологій). З ним сьогодні пов'язують надії на радикальне поліпшення у майбутньому розумових, фізичних, інтелектуальних, соціальних можливостей людей.

Інформаційна компетентність, яку здебільшого розуміють як здатність знаходити інформацію за допомогою сучасних технічних засобів, а також зберігати, переробляти і застосовувати її, правомірно розглядається як необхідна властивість людини інформаційної епохи. І саме в умовах упровадження НБІКС-технологій сьогодні у світі за гранично критичних обставин формується новий стиль життя, суттєво трансформуються традиційні сутнісні орієнтації, виникають теми для нових дискусій щодо виміру цінностей суспільства й людини. [1]

Іншою найважливішою характеристикою й конкурентним фактором в сучасному суспільстві стає динаміка змін, які відбуваються, і прагнення людей до новизни й інноваційності. Є очевидним, що під впливом комп'ютеризації і

новітніх інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) виникає нова соціальна реальність, яка ґрунтується і управляється вже незвичними (застарілими) методами, які самі собою руйнують сенс сучасних уявлень про управління, ресурси й методології.

За всі часи за темпами розвитку фундаментальних і прикладних наук, науково-освітньої діяльності стояв розвиток промислових, сільськогосподарських, медичних й інших технологій, облаштованість суспільно-політичних і соціально-економічних відносин, які характеризували прогрес. Однак зміна епох, яка спостерігається сьогодні в технологічному оновленні суспільства, зміна уявлень про ефективність технологій у сучасному управлінні, їх конвергенція на всіх рівнях стають значно більш вагомими при визначенні можливостей держав створення й застосування нових науково-освітніх технологій, заснованих на досягненнях науки. Знання стають тут основою будь-яких перетворень і, як наслідок, змінюють менталітет народів різних країн світу (масштаби й темпи соціальної модернізації в них суттєво різняться).

Наразі системотворчим принципом формування нових організаційно-управлінських парадигм науково-освітньої діяльності дедалі більше стають інновації, новизна. Інновація стає не тільки найбільш популярною оцінкою стану й перспектив розвитку суспільства, але й базовим принципом сучасного світогляду, фактором структурування сучасного життя, визначає місце людини у світі.

Сьогодні інноваційна діяльність практично у всіх сферах створила ситуацію, яку вже майже неможливо контролювати застарілими, заснованими на класичній науці управлінськими технологіями. Мінливість ситуації настільки різноманітна й масштабна, що не може бути навіть усвідомлена (безмежно критично ускладнює її сприйняття й усвідомлення) через окремі відкриття наукових досліджень або суспільні події. Унаслідок цього виникає потреба в нових типах раціональності створюваних науково-освітніх систем. Наукові знання долають тут існуючі границі (межі) наук і прагнуть до трансдисциплінарної інтеграції. [2]

З появою в другій половині ХХ століття комп'ютера і нових ІКТ підвищилась динаміка розвитку людини, суспільств і країн, вимагаючи інституалізації виробництва наукових знань у нових університетах, політехнічних і технологічних інститутах. Поява й розвиток обчислювальної техніки повсюдно призвели до ліквідації безлічі тяжких монотонних і нецікавих робіт, спрощення процесів складних інженерних розрахунків, підвищення ефективності конторських (офісних) дій, замінюючи їх більш творчою роботою персоналу. Все це вже істотно змінило соціокультурний статус науки, освіти і

їх функцій. Сьогодні, щоб перемогти або навіть вижити в глобально конкурентній економіці, треба більш раціонально вкладати кошти у розвиток освіти, де, цілком зрозуміло, формується саме поняття необхідності інновацій не тільки інноваційних продуктів, але й особливого роду «спеціалізованої робочої сили», здатної продукувати нові знання як інтелектуальний капітал і ресурс розвитку людини, країни і суспільства. Якість нашої роботи тут буде відповіддю на глобальні соціально-економічні виклики, які вимагають нової конвергентної науки, створення конвергентних нано-, біо- інфо- когнітивних технологій, з якими пов'язують надії на вирішення глобальних проблем щодо істотного поліпшення якості життя.

Список використаних джерел:

1. Алексеева И. Ю., Аршинов В. И., Чеклецов В. В. «Технолюди» против «постлюдей»: НБИКС-революция и будущее человека // Вопросы философии. 2013. № 3. С. 17.
2. Соснін О. В., Воронкова В. Г. Інформаційне суспільство як виклик глобалізації / О. В. Соснін, В. Г. Воронкова // Час вибору : виклики інформаційної епохи: колективна монографія. / За заг. ред. О. А. Івакіна, Д. В. Яковлева. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – С. 344-359.

Таточенко Світлана Анатоліївна,

аспірант Херсонський державний університет, м.
Херсон (Україна)

СПЕЦИФІКА НАДАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДОПОМОГИ В РАМКАХ СТРАТЕГІЇ ЗМЕНШЕННЯ ШКОДИ ВІД НАРКОСПОЖИВАННЯ

На сучасному етапі, українське суспільство має розвиток у багатьох напрямках, найбільш значущим з яких є соціальна політика. Враховуючи динамічність життя, більшість людей адаптуються до навколишньої дійсності і успішно в ній функціонують. Але, на жаль, не всі члени суспільства, за різних обставин, мають можливість пристосуватися до мінливих умов життя, вдосконалювати форми власної поведінки та взаємодії з оточуючими настільки, як того вимагає сучасний соціум. Як наслідок, більшість клієнтів соціальних установ це люди, які опинилися в складних життєвих обставинах, мають різні залежності, зокрема і наркотичну, та потребують допомоги кваліфікованих фахівців.

Як зазначає С. Калаур, соціальна сфера є однією з найскладніших підсистем суспільства, тому майбутні фахівці, які у подальшому будуть реалізовувати соціальну політику, повинні мати високий рівень професійної

компетентності [3, с. 22]. Але, як стверджує Н. Дідик, у майбутніх фахівців, особливо спеціалістів соціальної сфери, швидкими темпами починає розвиватися стрес, що пов'язано з їх професійною діяльністю, яка передбачає взаємодію у системі «людина-людина», та підвищує рівень відповідальності за наслідки професійних дій [1, с. 64]. Саме тому фахівці, які залучені до надання соціальних послуг, потребують постійного поновлення професійних знань та освоєння сучасних методів роботи з клієнтами соціальної сфери.

Для українського суспільства, вже багато років великою соціальною проблемою залишається наркоспоживання, яке, крім усього іншого, провокує ризик інфікування населення репродуктивного віку ВІЛ-інфекцією, гепатитами В і С та інфекціями, які передаються статевим шляхом. Тенденції сучасного світу стверджують, що наркоманія – це біо-психо-соціо-духовне захворювання, і саме тому, так складно піддається лікуванню.

Враховуючи те, що лікування наркотичної залежності – дуже складний та довготривалий процес, для досягнення бажаних змін, поруч з наркозалежними, обов'язково повинні бути професіональні соціальні фахівці, які зможуть допомогти та підтримати на шляху до одужання.

Програма зменшення шкоди, на відміну від традиційних методів реадaptaції, практично не зачіпає зв'язок між людиною і речовиною. Насамперед вона пропонує наркозалежним засоби, що дозволяють зменшити шкідливі впливи споживання [7, с. 25]. Наприклад, наркоспоживачам пропонується програма замісної підтримувальної терапії, яка є складовим компонентом стратегії зниження шкоди від споживання психоактивних речовин. Лікування полягає в зміні способу вживання опіїдних наркотиків, на менш небезпечний для стану здоров'я в медичних умовах.

Також для розвитку та оптимізації моделей надання послуг наркозалежним були створені спеціальні проекти щодо впровадження інтегрованого підходу. Цей підхід також передбачає організацію психосоціального супроводу з використанням методу кейс-менеджменту, який є найбільш оптимальною формою при роботі з клієнтами, які мають низку проблем соціально-психологічного характеру [2, с. 62].

Т. Семигіна відзначає, що соціальний супровід клієнтів замісної підтримувальної терапії, упродовж якого фахівець допомагає клієнту розібратися в ситуації, що склалася, визначити пріоритетні проблеми й доступні способи розв'язання цих проблем, надає клієнту конкретні послуги, лише нещодавно став складовою діяльності вітчизняних наркологічних закладів та тільки набуває популярності в наркологічній практиці [6, с. 26].

Так, фахівці з соціального супроводу повинні виконувати дуже складну роботу: вирішувати медичні, соціальні та психологічні проблеми клієнтів,

допомагати наркозалежним людям, які зазнають труднощів у адаптації до умов сучасного суспільства стати самостійними, придбати основні соціальні навички для того, щоб керувати своїм життям.

З огляду на ці завдання, такий спеціаліст повинен бути насамперед консультантом: людиною, яка здатна зрозуміти клієнта і допомогти розкрити його потенціал. Але навіть дуже кваліфікований соціальний працівник не може вирішувати, що для людини є найкращим. На це питання має відповідь тільки сама людина. Соціальний фахівець може допомогти знайти можливі варіанти відповідей, але не самі відповіді – це робить тільки клієнт.

Як відзначає І. - Г. Огданський, фахівці, що працюють в програмах зменшення шкоди – це найчастіше соціальні працівники, психологи, медичні працівники різних спеціалізацій та напрямків, у роботі яких, крім загальної професійної підготовки, велике значення має саме підвищення кваліфікації та додаткова спеціальна підготовка, яка відбувається під час виїзних та внутрішньо-організаційних тренінгів, семінарів, супервізій, та курсів [5, с. 68].

Також важливо зазначити, що, окрім постійного підвищення професійної кваліфікації, фахівці з соціального супроводу повинні регулярно й послідовно проходити супервізію своєї роботи (як мінімум дві години на місяць). Супервізія дозволяє спеціалісту поділитися своїми почуттями, виявити й позначити труднощі, що виникли в роботі з клієнтами, отримати зворотний зв'язок, проаналізувати причини труднощів, розширити теоретичну базу і намітити шляхи подальшої роботи [4, с. 269].

Отже, тільки професіональні фахівці з гідною мотивацією та високим рівнем професійної компетентності і стресостійкості мають велике бажання допомогти тим, хто цього дуже потребує, можуть сприяти поліпшенню психологічного здоров'я нашого соціуму, членами якого є різні категорії громадян, зокрема і клієнти замісної підтримувальної терапії.

Список використаних джерел:

1. Дідик Н. М. *Практичний аспект вивчення стресостійкості майбутніх фахівців соціальної сфери* / Н. М. Дідик // *Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції*, 17 листопада, 2016р. – Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. – С. 63 - 68.
2. *Интегрированный подход к предоставлению медицинских и психосоциальных услуг для клиентов программы заместительной поддерживающей терапии в Украине (опыт МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине»)*. – К., 2013. – 72 с.
3. Калаур С. М. *Типологія конфліктів у професійної діяльності майбутніх фахівців соціальної сфери* / С. М. Калаур // *Сучасна педагогіка та психологія: від теорії до практики: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції*, 26-27 серпня, 2016р. – Запоріжжя: Класичний приватний університет. – С. 22 - 24.

4. Лікування опіоїдної залежності агоністами опіоїдів: навчально-методичний посібник / [С. В. Дворяк, Ю. В. Кобища, Г. А. Приб та ін.]. – К.: Укр. ін-т дослідж. політ. щодо громадського здоров'я, 2012. – 286 с.

5. Огданський І.-Г. В. Неформальна освіта в контексті додаткової професійної підготовки фахівців програм зменшення шкоди. – *International Scientific-Practical Conference Actual questions and problems of development of social sciences: Conference Proceedings, June 28-30, 2016. Kielce: Holy Cross University.* – P. 67 - 69.

6. Семигіна Т. В. Соціально - психологічна підтримка клієнтів програм замісної підтримувальної терапії / Т. В. Семигіна, С. В. Дворяк. – Київ, 2008. – 76 с.

7. Субата Э. Заместительное лечение метадонном / Субата Э. – Каунас: «Vitaе litera», 2008. – 115 с.

Bulatbayeva Aigul Abdi Mazhytovna,

al - Farabi Kazakh National University,

head of the department of pedagogy and educational management, doctor of pedagogical Sciences (Kazakhstan)

Atahan A. T.,

student 4th year of the al - Farabi Kazakh National University, specialty pedagogy and psychology (Kazakhstan)

THE MAIN DIRECTIONS OF COUNSELING FAMILIES OF CHILDREN WITH CANCER PATHOLOGY

Currently, social network media, various cancers persons suffering from mass-media, see the request for assistance. The number of people with cancer, including the number of children grows every year. The number of cases of oncological diseases in Kazakhstan has exceeded 150 thousand people. This was at the briefing in the Central communications service under the Kazakh President, chief oncologist of the Ministry of health and social development of Kazakhstan, Kazakh Oncology and radiology director K. Nurgazyev reports. Mortality from oncological diseases in the Republic of cardiovascular diseases takes the second place after. Die from cancer each year about 17,000 people. 42% is the population of working age. According to the Ministry of health, in the country from malignant neoplasms in the last 5 years the absolute number of cases increased: in 2006, the account consists of 28 people, 573, 30 to 299 at the end of 2011 their number Muhammad. Grow by 5% annually the number of patients with malignant neoplasms [1]. Seeing these figures, why every year an increasing number of people with cancer? How to help them? Currently

undertaking actions for the prevention of cancer? In providing psychological assistance to persons with oncological pathology, what? -there are questions. Many scientists (T. Emma, P. Pott, I. Fillipovich, A. Braunstein, N. Petrov, Uh. Celente, N. Asna) in finding ways of treatment of cancer. Treatment of cancer today is full win not found. A us psychologist counseling children with cancer and their families, to date, concerned with the question of how to determine the direction. Areas of counseling children with cancer considering a family of scientists: Aleshin Yu., Abramov G., Varga A., Cocinas R., Nichols M., Schwartz, R., Chernikov A., Karpel M., Sharon D., Sidorov V., Miroshkin P., Vodopyanova N., Syzdykova G. The child himself of cancer, difficult emotional stress in the family. To them, with confidence over the course of treatment and psychological help must be enabled and start. The experiment shows that the parents of sick children in the nearby condition is greatly improved, the effectiveness of treatment and procedure has. Therefore, before treating a child with cancer, psycho-pedagogical assistance, psychological training measures to combat the coming of all. Only in this context, it is difficult not only for the child undergo a large family. Child and parent relationships to improve treatment and family therapy, counseling, overcoming the level of cancer of the lungs.

Currently developing a programme of cancer care in Kazakhstan for 2012-2016. N. Nazarbayev "Socio-economic modernization as main vector of development of Kazakhstan" highlighted in his address to people of Kazakhstan pays great attention to the development of the industry Oncology. Because of the population, mortality from cancer is second among the reasons. The Government then adopts a state programme. The program was adopted five years, March 29, 2012. Implement the 69 event allocated 211 billion tenge. It is currently completing the third year of the program. States that annually in the country more than 30 thousand new cases of cancer, 42% of which are at an early stage. In particular, in the list of oncological diseases currently monitored by 144 thousand [2]. Therefore, else various programs, centers are opening. Cancer, medical assistance to persons completely. However, cancer refuse treatment, knowing the name of cable user people. Including cancer pathology sick children, parents, the stress of the crash.

Cancer pathology the study identified the problems encountered in families with children suffering from universal [3]:

1. Communication can be difficult emotionally:
 - Children and parents in communication,
 - The couple in a relationship
 - Full between family members, in relationships.

Stress response, which can be regarded as family members is experiencing difficulties in emotional situations. The personal characteristics each member of the family suffering from cancer pathology views on the situation, emotional condition of

the child affects stretch. Together with family, treatments, or determine state on. Based on this, the specific is determined by the following factor [4]:

- Characteristics of the disease,
- Features of treatment
- Cancer, children, parents, personal characteristics.

2. Functional difficulties, different family members within the service:

- achievements in service, career growth, fulfillment, family members,
- opportunities for family holidays
- the organization of the family (distribution of functional roles).

3. The social environment, communication difficulties in the process. This is the bilateral difficulties. First, parents, friends, relatives, neighbors fear the negative exchange reactions, change the image of the child, appearance, physical and emotional vulnerability for me to experience. Secondly, the child begins secondary cancer of the eye, some of them even expressed sympathy, concern is committed. And child communication influences the opposite. As a result, in social exclusion occurs in a nursing home.

4. The financial difficulties of the disease, functional changes in the family, child, there is based. Necessary expenses:

- expensive drugs, medicines, hospital treatment,
- transportation costs to the place of treatment of the child is so far away

from the location of the family [5].

The increase in financial expenses account for serious family. Because one of the parents quit their jobs, have to take care of the child.

Children with cancer in the family, problems in the higher, one does not meet, they are interconnected, mutually complementary, what is the impact of issues. And it starter family psychological assistance to families aimed at reducing distressed.

The goal of psychological work:

1. Parents and family members, assistance in adaptation and means of treatment of oncological pathology;

2. Parents and other relatives taking into account their individual needs of the child, care optimal delivery of exposure.

The main goal of counseling children with cancer and his family, in the case of hospital treatment the child's parents. Importantly, parents in the current hospital conditions of diseases and conditions, assistance in adaptation and ways of treatment. Because parents are members of treatment important physical and emotional support of the child. Therefore, the object of providing for parents "responding" state.

Psychologists of the Institute of Practical Psychology and Psychoanalysis on behalf of the N.N. Blokhin research in the course of the conversation the parents are

experiencing emotional difficulties. On the base, including parents and children in the relations with the disorders manifest themselves in the following way:

- Excessive concern for the child. From simple household services, in this case, the child, limited. In addition, parents forget their personal needs and physical fatigue and he is emotionally sheets fading text. Situation and adolescents, excessive care of parents, there are many situations among adolescents and conflicts. Because according to the developmental psychology of teenagers strive for independence and parents conflict causes restriction.

- Restrictions from the child emotionally. Parents: "why my child?, so what did I do?" - opening where the prophet (s. a daily accumulation. As a result of flooding or it will have to block that feeling. However, in some cases, the anger is reflected in terms of affective, raised their voice in the presence of a child or children at the opening of the sense of guilt arises, when in a nursing home. And that treatment of the child that adversely affects the emotional state. In addition, parents experience pathology with parents and children relationship between instability. Because, like parents, illness of mother to child refusal in excitation of criminal case, noted that on. Even some parents, to learn what Saladin its pathology, diagnosis, trying to hide from the child. But, it was a wrong decision. As a result of these parents for the actions of children, emotional isolation.

- Child's aggressive behavior, difficulty in making. Treatment of the child that adversely affects the nervous system difficult. In addition, various restrictions, such as a hospital, and it is not difficult to refuse from complicated procedures, poor health, leads to aggression in children, the deformation of the external appearance. And the emotional parents of the child aggressive behavior, tolerance to be considered by patience not enough, or scold the child emotional stress. As a result, parents and children, the relationship between is terminated.

- Other healthy children in the family to be ignored. Offense, envy, including such reactions that may occur. In such cases, parents feel guilty, parenting is not fulfilling, I guess. As a result, the parent's emotional stress [6].

Parents and the difficulties of identifying educational psychologist works in the following areas:

- Parental behavioral aspects of positive (attention to the needs of the child, with the child positive communication, to show the child, excessive care) based on the definition of parental competence increase.

- Effects on the nervous system of the child, the course of treatment, stress reaction of the psyche of the children of parents information. The aggressive children, which may occur the behavior of parents. In the case of possible conflicts parents ' adaptation to manage emotions.

- Parental attitudes and communication on the basis of an open "talk" application of elements of the training.
- The child's parents along and emotional state, communication to use therapeutic games to improve.
- Art-therapeutic methods. For example: drawing, kids and parents in creative activities allows to reveal zones of burnout. Art therapeutic methods of use in children with parents of a year of communication, forms of experience. In addition, the art therapy will allow you to create and physical needs of the child their personal space.
- Fixed parents the presence (or the presence of one child in the family, if the person is caring, having other family members), creative therapy and game lead to the unity of the family. And, unity of the family, a positive emotional condition of the child affects the emotional climate, efficiently.
- And, unity of the family, a positive emotional condition of the child affects the emotional climate, efficiently.
- Families with children other healthy relationships based on respect parents together to find a solution [7].

Children with cancer arising in the family, emotional, functional, adaptive, result financial analyze the following conclusions, determine the main directions of counseling.

Main areas of consultation to families of children with cancer:

1. Emotional adaptation. Enforced from the moment of diagnosis heard parents can be ahead of the situation (the child's reaction, for the first time to hear diagnosis, worsening the emotional situation in the family, the child along to prevent aggressive behavior, changing his appearance to the upper, between the spouses issues that may arise) in accordance with the adaptation. Parents experiencing difficulties, normalization and experiences, positive process of choosing the course of therapy and to begin treatment.
2. Parents in the study of pathology, assistance in gathering information. To help parents learn about the disease.
3. With other professionals (health care providers, psychologists, social workers, teachers), promotion of effective communication. Parents to work in collaboration with all specialists.
4. Parents, self image enhancement. Parents in a child's life, role competence, and to understand, to feel, to control, you must learn to make effective decisions. In this respect, the educational psychologist for parents advice to various difficulties, such as the family, should lead.
5. Parents and children positive attitude, setting. The parents of the child, directly affects the physiological state and psychological support.

6. To establish a positive climate in the family, one of the family members one-on-one support, help and understanding to consideration.

7. Parents, other sources of support outside the family (social centers), it is necessary to look. The main thing is not to restrict the child from the environment

And a parent and educational psychologist to establish a trusting relationship between the. Parents, the educational psychologist, open and free communication, effective work. This means that the teacher-psychologist's underestimation, empathy, trust and respect with parents reliable emotional communication conditions main.

References:

1. *At the VII Congress of oncologists and radiologists of the States-members of CIS, the Director of the Institute of Oncology and radiology K. Nurgazyev reports.* <http://www.inform.kz/source>.

2. *N. Nazarbayev "Socio-economic modernization as main vector of development of Kazakhstan" message to the people of Kazakhstan.* <http://www.on.kz/source>.

3. *A. W. theory of meaning in family stress Levels Garwick. Family Process. 33(3), 287-304 R., 1994.*

4. *B. A. Beresford Resources and strategies: How parents cope with a disabled child. Journal of Child Psychology and Psychiatry, 35, 171-209 R., 1994.*

5. *Horowitz M. J. Stress response syndromes. (2nd ed.). New York: Jason Aronson, 1986.*

6. *Varga A.Ya Systemic family therapy// Practical psychology and psychoanalysis. - №. 2, - 2012. -b. 11-12.*

7. *Miroshkin R. B., Fisun E. V. Psychological problems of families with children undergoing cancer at the stage of remission and methods of work with them// Practical psychology and psychoanalysis. - №. 1 -2011. -b. 5-7.*

Воронкова Валентина Григорівна,

доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя (Україна)

Андрюкайтене Регіна,

доктор PhD соціальних наук (менеджмент), доцент, завідувач кафедри підприємництва та економіки, Маріямпольська колегія, м. Маріямполь (Литва)

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У СВІТІ

Актуальність дослідження інформаційно-комунікативного менеджменту пов'язана з дискурсомисленням інформаційно-комунікативного менеджменту, що розвивається в інтердинамічності інформаційної революції, в результаті якої відбувся перехід від інформаційного суспільства до інформаційно-комунікативного. Останнє зумовлене переглядом всієї теоретичної парадигми та моделі інформаційного суспільства, так і практичного осмислення тієї реальності, рефлексивні модифікації якої пов'язані з формуванням концепції інформаційно-комунікативного менеджменту [1, с.174-179]. Механізм інформаційно-комунікативного менеджменту визначає механізм практичної реалізації місця і ролі індивіда у віртуально-достовірно-реальному соціумі, а у вузькому – засіб управління будь-якими інформаційно-комунікативними процесами, оскільки «інформаційне суспільство виступає як мережево-комунікативний простір управління» [2, с.7-13].

Основні завдання авторського дослідження – концептуалізація напрямів удосконалення інформаційно-комунікативного менеджменту в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні.

Основні здобутки проведеного дослідження.

Удосконалення упровадження інформаційно-комунікативного менеджменту в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні відбувається як результат широкого розповсюдження інформаційно-комунікативних технологій, переосмислення теоретичних засад інформаційного суспільства і використання комунікативних підходів до суспільно-політичного аналізу, що дозволяє відповісти на виклики інформаційної епохи та загрози, які вона несе. Сьогоднішнє інформаційне суспільство нав'язує індивіду комунікацію у будь-яких формах, що змушує розглядати інформацію через призму епістемологічної (теоретико-пізнавальної) ролі, оскільки збільшується лавинострімкий потік інформації, з яким людина вже не може впоратися. Про це свідчить те, що одним з результатів розвитку інтернет-технологій є виникнення артефактів віртуальної реальності-достовірності, що розвивається завдяки мережі Інтернет як соціальній системі, що виступає як результат становлення і розвитку інформаційно-комунікативного суспільства, яке потребує упровадження інформаційно-комунікативного менеджменту. У сучасних умовах інформаційної революції важливим є комунікативне «прочитання» соціальної реальності, місця і ролі в ньому індивіда, вивчення комунікативних дій, що вимагає формування комунікативних компетентностей індивіда інформаційно-комунікативного суспільства, оскільки людина живе в інформаційно-комунікативному соціумі та вимагає формування відповідної культури [3].

В сучасних умовах інформатизації та комунікативної революції, яка є глобальною тенденцією, виникає специфічна мозаїчна культура, вихоплена з історичного, культурного контексту, яка формує мозаїчну ідентичність, що отримує сьогодні все більше розповсюдження та вимагає нової адаптації людини до «уміння жити» в інформаційно-комунікативному соціумі. Поступово розвивається нова форма конструювання комунікативного досвіду в умовах трансформації соціуму та свідомості людини, що перебуває в інформаційному соціумі, який необхідно «до-будувати», «до-мислити», «де-конструювати», що підсилює роль і значення інтернет-комунікацій, комунікативних практик, нових форм спілкування індивіда в Інтернет-просторі, які демонструють нову логіку сучасної комунікаційної революції. У контексті панорами віртуальної реальності набувають все більшої ваги поняття «комунікація», яке є присутніми у сфері масової культури-субкультури та індустрії інтеркінетичних послуг у сфері дозвілля, що вимагає формування інформаційного менеджменту [4, с.122-134].

Профіль інформаційно-комунікативного суспільства формується так, що всі процеси, які відбуваються в інформаційному соціумі – вестернізація, вибух вестерн-культури (плюральні відеоігри, реклама, кліпи, віртуальні сексюжети, телешопінги, адукційні програми з орієнтацією на їх комп'ютерну метаболізацію, враховуючи Інтернет-технології), засвідчили появу нової парадигми інформаційно-комунікативного менеджменту. Парадигма філософії у XXI столітті як «любов до мудрості» стала змінюватися новою парадигмою «любові до інформації», а інформація все тісніше наближається до комунікації, тобто трансляції символів, що розповсюджуються через надкомунікативну магістраль нашої планети та спонукають індивіда до реалізації функцій віртуальної достовірності. Тому філософія XXI століття знаходиться у надзвичайно скрутному стані, що сприяє заміні предмета її дослідження – еволюції філософії від «любові до мудрості» до «філософії як любові до інформації», а від інформації до комунікації, тому що комунікація – це основа комунікативних взаємодій та смислогенерування і смислотворення філософії як комунікативної за своєю сутністю. Комунікація як складний соціальний і культурний конструкт, що постійно модифікується, розглядається як процес, в якому одночасно конструюється як соціальна реальність, так і реальність власного «Я», тобто формується власна ідентичність (Мід, Хоффман), яка складається з ряду субідентичностей [5, с.255-259].

В контексті розвитку інформаційно-комунікативного менеджменту комунікація констатується як процес створення загальних смислів через посередництво використання смислів, серед яких головна роль належить мові, а звідси – визнання семіотичних і соціолінгвістичних підходів до аналізу

комунікації (Гурвіц, Гріффін, Міллер). Тому предметом дослідження мають стати не інформація, а комунікація, яка відіграє роль символічного капіталу, який генерує глобальна мережа Інтернет. Вчені сходяться до думки, що віртуальна достовірність-реальність як засіб організації еволюційно переходить і постінформаційне чи старт-суспільство поступово руйнується, а на її місце приходить інформаційно-віртуальна перенасиченість, яка руйнує смисловий простір людської діяльності. Як результат подвійної руйнації соціальне стає фрагментарним, розірваним, нецілісним, приватним, театралізованим, спектаклізованим і нецілісним. У результаті цих процесів змістовна сторона комунікації, що пов'язується зі спілкуванням, стає формою вироблення все більшої кількості смислів, які заповнюють душу людини. Людина вибуває з соціального буття і еволюціонує у мережеву віртуальну реальність-достовірність, яка є калейдоскопічною, фейковою [6, с. 255 – 259].

Наукова новизна та практичне значення досліджуваної проблеми в тому, що сьогодні стало відбуватися стрімке зміщення дослідницьких акцентів на вивчення нових механізмів відтворення соціальної реальності та на комунікативне прочитання соціального як комунікативних дій, мовних і мовленнєвих дискурсів, культурних та лінгвістичних феноменів. Сучасне інформаційно-комунікативне суспільство, що розвивається через Інтернет і завдяки Інтернету, ми називаємо віртуальним, у якому інформація відіграє величезну роль, проте це не означає, що інформація – це знання, яке є однією з форм символічного капіталу. Ймовірно, що всі перспективні напрямки цього суспільства своїм народженням зобов'язані транстектоніці, що виникла в середовищі Інтернет, в яку транспонується суб'єкт як новий вид матриці комунікативної реальності. Специфічна конкретність віртуальної достовірності-реальності – в інтердинамічності, що дає можливість аналізувати впливи, кореляції, відносини, які можуть об'єктивно метаболізувати всі процеси, що відбуваються з індивідом як суб'єктом інформаційного простору, що вимагає адекватного осмислення місця і ролі інформації у сучасному суспільстві [7, с.13-27]. Останнє актуалізує вивчення інформаційно-комунікативного менеджменту, представленого сьогодні новою дисципліною, яка вивчає суть інформаційно-комунікативних процесів та місця і ролі в ньому людини, яка осягає інформаційну дійсність і сама є інформаційною людиною як суб'єктом всіх інформаційно-комунікативних процесів, що мають велике значення в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні.

Список використаних джерел:

1. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства / В. Г. Воронкова // Гілея : науковий вісник: зб. наук. праць. – К.: Вид-во УАН ТОВ «НВП» «ВІР», 2015. – Вип. № 93 (2). – С. 174–179.

2. Дзьобань О., Соснін О. Інформаційне суспільство як мережево-комунікативний простір управління / О. Дзьобань, О. Соснін // Віче. – 2015. – № 10. – С. 7-13.

3. Колин К. К., Урсул А. Д. Информация и культура: введение в информационную культурологию / К. К. Колин, А. Д. Урсул. – М. : 2015. – 286 с.

4. Максименюк М. Ю., Нікітенко В. О. Інформаційно-комунікативне суспільство як різновид складної соціальної системи і взаємодії / М. Ю. Максименюк, В. О. Нікітенко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.] – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. – випуск №66. – С. 266-278.

5. Мельник В. В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, задачі, основні напрями розвитку / В. В. Мельник // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.] – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2012. – випуск № 49. – С. 122–134.

6. Nikitenko Vitalina. Conceptualization of geo-cultural values in the process of teaching of foreign language / Nikitenko Vitalina // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. пр.] – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2016. – випуск № 64. – С. 255–259.

7. Воронкова В. Г., Романенко Т. П. Андрюкайтене Регіна. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до Smart-суспільства / В. Г. Воронкова, Т. П. Романенко, Р. Андрюкайтене // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.] – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. – випуск №67. – С. 13–27.

Стасюк Наталія Василівна,

старший викладач кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

СУБ'ЄКТНО-ОБ'ЄКТНІ ВІДНОСИНИ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ДИСКУРСІ: КОМУНІКАТИВНА ВЗАЄМОДІЯ

Останнім часом все більше уваги приділяється таким питанням побудови комунікації при здійсненні управлінської діяльності, як вміння домогтися поставлених цілей, використовуючи працю інших людей, що і як говорити підлеглому, мотивація персоналу, мистецтво мовленнєвого впливу. Останнє є об'єднувальною ланкою для багатьох питань структури управлінської комунікації, оскільки від уміння впливати на особистість залежить рівень ефективності комунікації. Результати дослідження показують, що подібні питання викликають сьогодні особливий інтерес, але в них недостатньо

репрезентовані прикладні аспекти використання вербальних засобів комунікації.

Мовна комунікація, спільна, спрямована на досягнення конкретних цілей мовленнєва діяльність учасників, складається з низки взаємопов'язаних елементів, чітке структурування яких забезпечує повідомлення інформації, а, як відомо, «повідомляючи, ми впливаємо, а впливаючи, повідомляємо» [3, 132]. Сутність комунікації, за О. Кравченком, полягає в наданні одним організмом орієнтуючого впливу на інший організм, в результаті чого поведінка орієнтованого організму підлягає модифікації [2, 231]. Комунікативний вплив, який здійснює одна особа стосовно іншої, використовуючи при цьому вибрані мовні засоби, є проявом мовленнєвого впливу. Мовленнєве спілкування складається з окремих актів. Будь-який комунікативний акт складається з адресанта (продуцента), адресата (реципієнта), повідомлення (меседжа), коду та каналу зв'язку. Власне мовною складовою комунікативного акту є мовленнєвий акт. В кожному такому акті виокремлюють зовнішні та внутрішні компоненти [4, 56]. Впливовим потенціалом володіють всі складові мовленнєвого акту. Розглянемо це на прикладі повідомлень в управлінській сфері комунікації, оскільки сучасний управлінець потребує соціолінгвістичних та прагмалінгвістичних знань і відповідних навичок для підвищення ефективності професійного спілкування, запорукою якої є вміння впливати на підлеглих.

Для управлінської комунікації характерне усне спілкування, де один з комунікантів є мовцем, а інший – слухачем, і письмове, де відповідно один є особою, що роздає письмові вказівки, а інший – їх читачем.

Впливовий потенціал управлінця реалізується через повідомлення (наказ, розпорядження, прохання та ін.), продуковане за допомогою мовленнєвого акту. Так, управлінець створює навколо себе комунікативно-прагматичний простір, у якому він втілює в акті мовлення різного типу установки. Установка на себе, «мова можлива лише тому, що кожний мовець бачить себе в якості суб'єкта, що вказує на самого себе як на «я» у своєму мовленні» [1, 154]: *«Я був за кордоном і бачив, як це роблять там. Довіртеся мені, я це питання гарно вивчив»*. Свою роль він визначає за допомогою морфологічного засобу, займенника *я*. В установці на адресата змодельовано образ управлінця, який думає лише про колектив: *«Все роблю заради вас, нашого колективу, для покращення умов праці та підвищення престижу підприємства»*.

Керівник визначає мету комунікативного акту, але успішність її реалізації багато в чому залежить від підлеглих, тобто він має враховувати комунікативну компетенцію останніх.

Моделювання образу адресата (підлеглого) пов'язано з прийомами, що стосуються психофізіологічних його особливостей, статусу, культурного

фонду, мовної компетенції: *«Віддані співробітники, незважаючи на їхні походження, статус чи вік, завжди намагаються покращити результати своєї роботи. Ви молодці»*. Інформація подана простими реченнями, що полегшує сприйняття її будь-яким психічним типом особистості. Уведена відокремлена обставина містить додаткові відомості, спрямовані на підвищення оцінки підлеглого. Прийомом моделювання образу адресата є займенник *ви*.

Повідомлення, його тема також володіють ресурсом впливу. Повідомлення в управлінні – це інформація про зміни, що проходять в системі й навколишньому середовищі, саме управління як інформаційний процес складається з обміну інформацією між органом управління, керованим об'єктом і зовнішнім середовищем. Темою управлінського тексту можуть бути події минулого, актуальні питання сьогодення чи майбутнього. Сьогодні управлінці найчастіше роблять акцент на проблемах, пов'язаних з управлінням персоналу як соціальною системою, розробкою проектів економічного та соціального спрямування, теорією і практикою розробки та прийняття управлінських рішень, ресурсами та командою управління програмами.

Регуляція й маніпуляція командою зумовлені дією різних мовних механізмів і пов'язані з вибором певних мовних засобів різних рівнів мови (лексичного, морфологічного чи синтаксичного). У повідомленні: *«Отже, є унікальна можливість змінити ситуацію щодо динаміки та перспектив розвитку. Визначивши ключовими цілями програми розвитку на період після 2016 року розробку проекту щодо збільшення робочих місць, наше підприємство буде мати набагато більший потенціал для досягнення мети загального процвітання і всеохоплюючого зростання»* вставне словосполучення на початку речення вжито для маніпуляції увагою адресанта, що ніби як скорочує зміст повідомлення, наголошуючи на чомусь конкретному. Вживання лексеми *унікальна* (надзвичайна, рідкісна, виняткова) теж не випадкове, оскільки до повідомлення про певну можливість потрібно привернути особливу увагу. Щоб вплинути на команду з метою підтримки визначення ключових цілей програми підприємства, керівник наголошує на майбутньому процвітанні організації, використовуючи дієприслівниковий зворот замість підрядного речення, що сприймається легше, вищий ступінь порівняння прикметника *набагато більший* та метафоричний епітет *процвітання підприємства*.

Посилення та послаблення мовленнєвого управлінського впливу залежить від специфіки каналу зв'язку. Канал-тест – це письмова інформація, один із стійких каналів, посилює вплив, діє безпосередньо. Канал-бесіда – включає опитування, інтерв'ю, бесіди. Переваги останнього – можливості передачі найбільшої кількості деталей про визначену проблему; недолік – складність доказу, що була повідомлена саме ця інформація. Транслюючі пристрої,

електронна пошта, телефонний режим – швидко, чітко, не завжди ефективно. Якщо мовлення управління транслюється чи застосовують телефонний режим, вплив на персонал відбувається опосередковано. Для управлінської комунікації характерний вид мовленнєвого спілкування, коли адресат (працівники) виражений експліцитно, тобто присутній тут і зараз, а його реакція на здійснений мовленнєвий акт керівника може бути і вербальною, і невербальною.

Особливу увагу варто акцентувати на впливовому потенціалі коду як компоненту мовленнєвого акту управлінської комунікації. Мова йде про використання вербальної та невербальної знакової системи, перша з яких становить особливий для нас інтерес. Сьогодні в Україні на тлі сучасних подій це питання є унікальним, винятково важливим, адже в кожному колективі є російсько- та українськомовний персонал, тому перед керівником стоїть вибір мови спілкування: російська чи українська. Прихильників і тієї, й іншої багато, і від вибору мови певною мірою залежить рівень впливу на колектив. Значний вплив на персонал здійснює вибір підсистеми української мови в залежності від індивідуальних психологічних особливостей кожного (роз., літ. мова, жаргон, діалект). В управлінській комунікації вибір мовного коду має велике значення. Наприклад, у реченні *«За виконання цього завдання ви відповідаєте головою»* вживання фразеологізму відповідати головою вжито для підсилення значення дорученої справи працівникові. Такі допустимі відступи в усній комунікації керівника від строгих норм письмового мовлення роблять повідомлення яскравішим, емоційнішим, а отже дієвішим.

Ще одним важливим мовленнєвпливовим потенціалом управлінської комунікації є ситуація спілкування, яку треба враховувати, висловлюючи думку. Це зовнішні умови, сукупність яких називають комунікативно-прагматично ситуацією. Продукуючи, наприклад, попереднє висловлення треба пам'ятати місце (в особистому кабінеті чи на корпоративні), обстановку (сам на сам, при колективі чи у присутності керівного складу організації).

Розглядаючи внутрішній бік мовленнєвого акту, поведемо мову про нього як трирівневе утворення. Так, розглядаючи звернення: *«Утримаймо першість з надання послуг щодо перевалки вантажів. Це дуже конкурентний ринок. На ньому багато гравців»*, спочатку ми аналізуємо його як локутивний акт, що враховує використання мовних засобів, використання слів *перевалка*, *гравці* з належними їм у такому контексті мовних значень, поєднання їх в речення за правилами граматики української мови. На цьому етапі мовець надає висловленню локутивного значення.

Це висловлення (перше речення) є ілокутивним актом заклику, що ставить за мету залишатися конкурентоспроможним на певному ринку і має ілокутивну силу заклику.

Продукуючи це повідомлення, мовець, по суті, здійснює мовленнєвий вплив на адресата, і тоді ми маємо прослідкувати, який вплив воно здійснило на підлеглих. Так керівник досягає перлокутивного ефекту.

Отже, мовленнєвий вплив в управлінській комунікації – це складна діяльність, у процесі якої керівник впливає на персонал, керує його мисленнєвими процесами.

Список використаних джерел:

1. Бенвенист Э. *Общая лингвистика*. – М. : Просвещение, 1974. – 446 с.
2. Кравченко А.В. *Знак, значение, знание. Очерк когнитивной философии языка* / А.В. Кравченко. – Иркутск : Издание ОГУП «Иркутская областная типография №1», 2001. – 261 с.
3. Матвеева Г.Г. *Актуализация прагматического аспекта научного текста* / Г.Г. Матвеева. – Ростов-н/Д : РГУ. – 1984. – 132 с.
4. Фирсова Е. В. *Национально-культурная специфика речевого поведения русских и немецких авторов: синтактико-прагматический аспект Текст. : дис. . канд. филол. наук.* / Е. В. Фирсова-Ростов н/Д, 2003. 162 с.

Богославець Ірина Вікторівна,

магістрантка освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Наявність конфліктів та апробація різних способів їх розв'язання – супроводжуюча ознака існування людства. Історія людства – не що інакше, як відображення різноманітних конфліктів, шляхів їх вирішення та наслідків, що є складовими частинами кожної епохи. Така ж тенденція суперечливого розвитку характерна і для життя кожного індивіда. В цілому конструктивно розв'язаний конфлікт стає стимулом для розвитку, підґрунтям для самовдосконалення особистості. Однак формування особистісної риси – конфліктності – заважає самоактуалізації та саморозвитку людини й ускладнює її взаємини з оточенням. Проблема конфліктності особистості з кожним роком зростає, оскільки

інтенсивні зміни суспільного функціонування, економічна нестабільність, ринкові відносини та розширення інформаційного простору ведуть до дестабілізації внутрішнього особистісного світу, зумовленої різними формами невідповідності внутрішніх очікувань людини і зовнішніх можливостей їх реалізації [7, с. 78].

Проблема конфліктів та конфліктності вже давно потрапила у фокус наукових досліджень. Різноманітна палітра проблем конфліктних відносин представлена у роботах багатьох зарубіжних вчених минулого і сучасності: В. Вундта, Г. Зіммеля, З. Фрейда, К. Юнга, А. Адлера, К. Хорні, Е. Берна, Я. Морено, Ф. Перлза, Е. Еріксона, К. Роджерса, Е. Фромма, В. Франкла та інших. У вітчизняному досвіді філософської, а потім і психологічної науки конфлікти розглядалися І. Бердяєвим, В. Соловйовим, Л. Виготським, А. Лазурським, А. Лурія, Н. Ланге, О. Леонтьєвим, С. Рубінштейном та іншими.

Так само, як сама людська природа складається з різноманіття психологічних характерів, конфлікт – поняття трактується досить неоднозначно. Найбільш часте його визначення – відсутність згоди між двома або більше сторонами. Опозиційні сторони вважають свої переконання, рішення, аргументи і дії виключно правильними і прагнуть домогтися прийняття цієї позиції протиборчою стороною. [5, с. 78]

Досить часто конфлікти виникають у в проектно-орієнтованих організаціях, де панує командна робота.

Основними причинами конфліктних ситуацій є:

- необхідність розподілу лімітованої кількості загальних виробничих ресурсів: матеріалів, робочої сили, грошових коштів;
- невиконання або неякісне виконання індивідом або групою компаній своєї роботи, яка тісно взаємопов'язана з діяльністю інших людей або підрозділів;
- невідповідність цілей робочої діяльності однієї людини або групи людей загальним цілям організації і приділення власним більшої уваги і сил;
- відмінності в баченні певної робочої ситуації і людських або виробничих цінностей;
- діаметральність манери поведінки і відмінності в життєвому досвіді, стаж роботи, рівень освіти нерідко зменшують взаєморозуміння і ускладнюють співпрацю;
- неякісний комунікаційний зв'язок та інформування, внаслідок яких виникає непорозуміння кризової ситуації та її невірне тлумачення [1, с. 42].

До інших причин можна віднести: неоднозначність оцінки якості виконуваної роботи; некоректний розподіл посадових обов'язків з перетином сфер діяльності; неточність формулювання виконуваних фахівцями функцій.

Типологія основних методів вирішення конфліктних ситуацій така:

- ухилення від конфлікту і утримання від провокаційних дій, що ведуть до його виникнення;
- згладжування гострих кутів за рахунок погашення емоційних проявів;
- спонукання опонента прийняти точку зору за будь-яку ціну: за допомогою аргументів, авторитету і влади, сили і т. д.;
- компроміс, який характеризується взаємним прийняттям сторонами точки зору супротивника, що в деякій мірі задовольняє обох, – один з найоптимальніших способів, що мінімізує недоброзичливість і гарантує вирішення питання;
- рішення проблеми — характеризується всебічним розглядом причин розбіжностей, готовністю вислухати протилежну думку і розробкою послідовності дій, що ведуть до прийняттого для всіх результату [6, с. 44].

Правила поведінки виходять з методів і в загальних рисах являють собою: уважний розгляд питання або ситуації, що стали причиною конфлікту; ввічливе та терпеливе ставлення до опонента; готовність почути його думку і увійти в його становище; пропозицію варіантів вирішення конфлікту компромісним способом.

Профілактика конфліктів полягає в здатності адміністративного органу правильно організувати робочу діяльність взаємодіючих суб'єктів, яка виключала б або хоча б зводила до мінімуму будь-який прояв розбіжностей і виникнення спірних ситуацій [4, с. 5].

Отже, конфлікт - форма соціальної взаємодії між двома або більше суб'єктами, що виникає внаслідок незбігу бажань, інтересів, цінностей або сприйняття. Конфліктна ситуація – таке поєднання людських інтересів, яке створює підґрунтя для реального протиборства між соціальними суб'єктами, що особливо характерно для проекто-орієнтованих організацій, де панує командний тип співпраці.

Список використаних джерел:

1. Антонечко І. Психологія міжособистісних взаємин // Психолог. – 2005. - №28. – С.42 – 47.
2. Антонова-Турченко О. Г. Поведінка людей у конфліктних ситуаціях // Завуч. – 2002. – № 19. – 32 с.
3. Анцупов А. Я. Конфликтология: учебн. для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шепилов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 551с.
4. Войцихова А. Природа та соціальна роль конфлікту. Психологія конфлікту та шляхи його розв'язання // Психологічна газета. – 2006. – № 15. – С. 5-9
5. Грицюк К. Чому виникають конфлікти? // Психолог. – 2007. - № 25-27. - С. 78-79.

6. Козлов В. В. *Управление конфликтом* / В. В. Козлов, А. А. Козлова. – М.: Эксмо, 2006. – 224 с.

7. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. *Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика*. – К.: МАУП, 2007. – 435 с.

8. Москаленко В. В. *Конфлікт // Практична психологія та соціальна робота*. – 2005.–№ 5. – С. 13-15.

Отамась Інна Григорівна,

доцент відділу науково-організаційної роботи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», кандидат історичних наук, м. Київ (Україна)

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРЕКТАМИ В УКРАЇНІ

Сучасна ситуація в економіці України вимагає вирішення кардинальних взаємозалежних проблем переходу до ринкових форм і методів господарювання, їхнє розв'язання передбачає реалізацією різних програм і проектів як на державному, так і на регіональному рівнях. Реалізація будь-якого проекту пов'язана з невизначеністю й ризиками. У практиці виконання державних програм зустрічається безліч прикладів невдалого їхнього завершення, або навіть повного провалу.

Метою цієї статті є визначення механізму реалізації державних проектів, який дозволить здійснити вибір оптимального сценарію їхньої реалізації.

Закордонний досвід показує, що однією з основних умов реалізації проектів і програм є опрацювання організаційно-економічного механізму. Цей механізм формується на стадії розроблення проекту і є формою взаємодії його учасників [1]. Організаційно-економічний механізм необхідний, по-перше, для впевненості в реалізації проекту та неможливості його зриву через несумлінність будь-кого з учасників. По-друге, не знаючи облікової політики учасника, умов його взаємин з іншими учасниками, неможливо правильно визначити або оцінити результати й витрати роботи учасника, що є головним у визначенні ефективності проекту. І, по-третє, правильно дібраний організаційно-економічний механізм сприяє підвищенню результативності проекту та робить його менш ризикованим. Організаційно-економічний механізм реалізації проекту включає такі елементи:

- регламентаційні (нормативні) документи,
- схеми фінансування,
- умови використання ресурсів і продукції,

- зобов'язання учасників,
- заходи підтримки реалізації проектів,
- систему управління й облікову політику.

Нормативна документація повинна описувати порядок підготовки й реалізації проектів, що включає строки підготовки й надання інформації, порядок узгодження і внесення змін та ін.

До основних проектних документів зараховують:

- інвестиційну пропозицію,
- інвестиційний меморандум (резюме проекту),
- декларацію про наміри,
- техніко-економічне обґрунтування або бізнес-план проекту,
- рішення про інвестування,
- проектно-кошторисну документацію,
- тендерну документацію,
- загальний план проекту,
- контрактну документацію.

Зазначені документи описують взаємодію учасників проекту, виходячи з умов, відбитих у проектних контрактах. Кожний з учасників проекту може мати свій порядок, тому керівник проекту зобов'язаний їх враховувати під час планування й координації діяльності учасників. Заходи щодо підготовки контрактів (договорів, угод) та інших юридичних документів (уставів, протоколів про наміри та ін.), адміністрування контрактів забезпечують зниження ймовірності виникнення ризиків в учасників проектної діяльності та контроль підготовки й реалізації юридичних документів [2].

Схеми фінансування інвестицій залежать від багатьох умов. Проект може фінансуватися з державного бюджету й за допомогою позикових коштів (проектне фінансування, кредитування, випуск облігацій, лізинг). Як показує практика, до найбільш ризикованих видів належить проектне фінансування (ПФ), що являє собою різновид банківського кредитування проектів. Вирішуючи питання про джерела фінансування, розглядають різні схеми, серед яких такі: фінансування з використанням різних форм лізингу; надання кредиту експортерів або підрядникові, покупцеві проектного продукту; передача вимог банками шляхом розміщення кредиту серед інвесторів та ін.

Усі ці схеми впливають на визначення ефективності реалізації проекту й на розподіл ризиків серед учасників. Оцінка ефективності схеми проекту залежить від використання джерел «внутрішнього» фінансування. Ефективність, а, отже, і ризикованість проекту змінюється під час резервування частини доходів від проекту для фінансування майбутніх витрат (у вигляді ремонтного фонду) або

виплати частини прибутку у вигляді дивідендів з одночасним одержанням інвестиційної позики замість її реінвестування. На етапі оцінки ефективності участі у проекті склад, що залучається, може змінитися, якщо організаційно-економічний механізм реалізації проекту передбачатиме, наприклад, не придбання якого-небудь майна (найчастіше – устаткування), а одержання його на умовах оренди (лізингу) або, навпаки, придбання якого-небудь майна (наприклад, транспортних засобів) замість їхньої оренди. З цією метою важливо визначити взаємини учасників проекту і сторонніх організацій із приводу кожного виду використовуваного у проекті майна [3]. Умови використання ресурсів і результатів між учасниками можуть передбачати бартерний обмін, надання товарних кредитів, використання пільгових цін для взаємних розрахунків, безоплатну передачу основних коштів у постійне або тимчасове користування та ін. Особливе значення при цьому матиме ціноутворення та умови взаємних розрахунків.

Під час розроблення проекту зазвичай зіставляється декілька його варіантів, які можуть різнитися не лише технічними параметрами, але й організаційно-економічним механізмом. Проект вважається абсолютно стійким, якщо він ефективний за всіх сценаріїв, а можливі несприятливі наслідки усуваються заходами, передбаченими організаційно-економічним механізмом проекту.

Література

1. Цибульська Л. О. Економічний механізм управління проектами. Частина 2 [Електронний ресурс] : конспект лекцій з дисципліни «Економічний механізм управління проектами» / Л. О. Цибульська. – Маріуполь : ПДТУ, 2012. – 86 с.
2. Холостова Е. І. Зарубіжний досвід соціальної роботи. Навч. посібник / Е. І. Холостова, А. Н. Дашкина, В. В. Малофєєв. - М.: ІТК «Дашков і К°», 2011.
3. Розроблення та управління проектами у публічній сфері: європейський вимір для України. Практичний посібник / [Чемерис А.]; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». – К. : ТОВ «Софія-А». – 2012. – 80 с.
4. Управління проектами: Навч. посібник. 3-є вид. – К.: Каравела, 2009. – 320 с.

Біляєва Вікторія Юріївна,

магістрантка освітньої програми «Управління проектами» ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ІННОВАТИКИ У ЧАСІ

На сучасному етапі розвитку України питання активізації інноваційної діяльності організацій є вкрай важливими, що підтверджується рядом створених на державному рівні стратегічних програм економічного розвитку, спрямованих на створення держави з сильною економікою та з передовими інноваціями, серед яких: Концепція реформування державної політики в інноваційній сфері, затвердженою розпорядженням КМУ № 691-р від 10 вересня 2012 р. [141], Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженою указом Президента України № 5 від 12 січня 2015 року [257], Закон України «Про ратифікацію Угоди між Україною і Європейським Союзом про участь України у Рамковій програмі Європейського Союзу з наукових досліджень та інновацій «Горизонт 2020»» № 604-VIII від 15.07.2015 року.

Поступовий розвиток інноваційної сфери України та її значне відставання від європейських країн-партнерів зменшує ефективність інноваційної діяльності економічних агентів. З огляду на це, особливої важливості сьогодні набуває необхідність розроблення належного теоретичного підґрунтя для продуктивної практичної реалізації інновацій у різних сферах національного господарства.

Дослідженню теорії інновацій присвячено праці багатьох видатних науковців, зокрема Й. Шумпетера, М. Кондратьєва, В. Сорокіна, Г. Менша, С. Кузнеця, Д. Львова, С. Глазєва, Р. Хайєка, М. Фрідмена, П. Друкера, Дж. Гелбрейта, К. Фрімена та ін. Дослідження кожного з цих науковців значним чином сприяли розвитку теорії інноватики та, відтак, становленню її теоретичного підґрунтя практичного використання інновацій.

Вперше термін «інновація» використаний Й. Шумпетером у рамках розробленої ним теорії економічного розвитку. Науковець визначав інновацію як нову комбінацію ресурсів та підприємницьких можливостей, яка створюється у процесі підприємницької діяльності. Наукові напрацювання Й. Шумпетера сформували фундамент теоретико-методологічного базису інноватики та набули подальшого розвитку у багатьох наукових концепціях та напрямках.

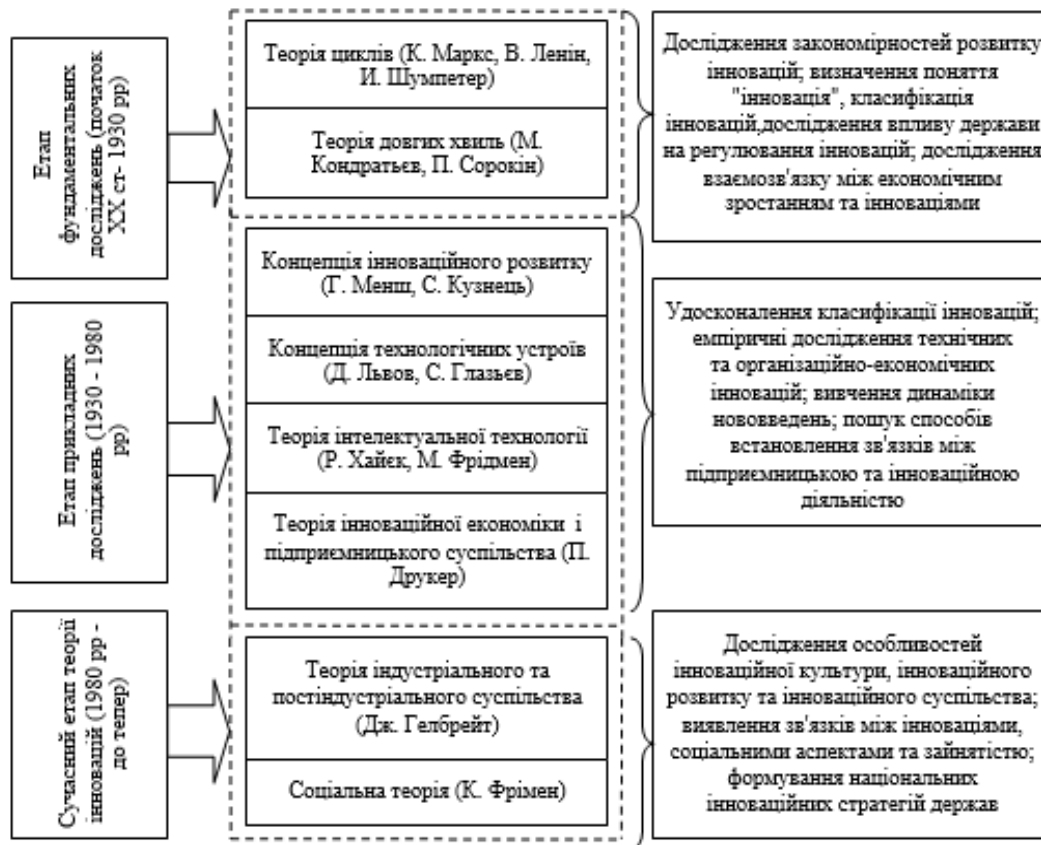


Рис. 1. Еволюція становлення та формування теорії інновацій

Опрацювання наукової літератури з інноватики дозволило дійти висновку, що розвиток теорії інновацій мав динамічний характер та супроводжувався постійною зміною куту зору на об'єкт дослідження. Відтак, на етапі становлення теоретичного підґрунтя інновації розглядалися через призму циклічності розвитку суспільства та кризових явищ, які його супроводжували. Саме цей етап характеризується найбільшими фундаментальними проривами у цій області. Наступний етап відзначився зміною фокусу дослідження – науковці стали приділяти значну увагу прикладним дослідженням, в яких інновації розглядалися у взаємозв'язку з економічним зростанням та було докладено зусилля для встановлення зв'язків між підприємницькою та інноваційною діяльністю економічних агентів. Об'єктом сучасного етапу теорії інновацій є інновації у глобальному масштабі. Більшість досліджень присвячена розробленню національних інноваційних стратегій держав з урахуванням соціальних аспектів впливу інновацій.

Незважаючи на численну кількість наукових праць, присвячених інноваціям, у сучасній економічній літературі відсутнє однозначне тлумачення цього поняття. Можна стверджувати, що наразі сформовано чотири підходи до розуміння змісту фінансових інновацій у банку.

Прихильники першого підходу вважають, що інновація у банку втілює у собі нові продукти та послуги, які генеруються у результаті інноваційної діяльності. Представники другого підходу визначають інновацію як впровадження нових технологій, автоматизацію та інформатизацію процесів, створення нових методик здійснення операцій. Деякі науковці вважають, що ефективність і надійність сучасної організації, насамперед, залежать від інновацій процесного типу, які за рівнем складності та зрозумілості є значно вищими за продуктові та технологічні інновації. Остання група науковців вважає, що ефективна інноваційна діяльність організації є неможливою без використання комплексного підходу до управління нею, в якому повинні бути враховані не тільки продуктові, технологічні та процесні інновації, а й зміни в організації ведення діяльності.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що наразі спостерігається певна неузгодженість у поглядах науковців щодо визначення сутності інновацій, яка імовірно викликана тим, що кожний експерт використовує різні критерії для визначення сутності цього поняття. З огляду на це, вищенаведені підходи більшою мірою розкривають сфери застосування інновацій, які можна поділити на: 1) продуктові інновації; 2) технологічні інновації; 3) інновації у бізнес-процесах; 4) організаційні інновації.

Список використаних джерел

1. Вареник К. А. Теория инноваций как ключевое направление научных исследований XX века [Электронный ресурс] / К. А. Вареник // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. - Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10169>
2. Лукьянец М. А. Теория инноваций, базисное нововведение в развитии науки, - основа для построения экономики современного общества / М. А. Лукьянец // Известия Уральского государственного университета. Сер. 3, Общественные науки. - 2011. - № 4 (97). – С. 57-63.

Почуєва Ольга Олексіївна,
магістрантка освітньої програми «Управління проектами» ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

Відповідно до виклику часу і потреб особистості у системі середньої освіти регіону йде пошук нових моделей її розвитку. Під час впровадження освітніх інновацій, розвитку інноваційної освітньої діяльності актуальним стають питання організації проектної діяльності в загальноосвітнім навчальним закладом.

Проектна діяльність – одна з найперспективніших складових освітнього процесу, тому що створює умови творчого саморозвитку та самореалізації учнів, формує всі необхідні життєві компетенції, та сприяє розвитку навчального закладу.

Сутність проектної діяльності загальноосвітнього навчального закладу полягає у плануванні стратегій розвитку як до цілісної системи дій. В процесі проектної діяльності розкриваються аспекти, а саме вихідний стан системи, моделювання образу майбутнього, побудова плану дій щодо переходу на більш якісний рівень.

Згідно з методологією управління проектами у широкому розумінні проект – це сукупність цілеспрямованих, послідовно орієнтованих у часі, одноразових, комплексних і нерегулярно повторюваних дій (заходів або робіт), орієнтованих на досягнення кінцевого результату в умовах обмеженості ресурсів і заданості термінів їх початку і завершення [2].

Проектна діяльність – це керовані зміни вихідного стану об'єкту, на які потрібні час, фінансові витрати, певні ресурси. Проект – це поєднання послідовних, цілеспрямованих, взаємопов'язаних дій, спрямованих на досягнення чітко визначеного результату в умовах обмеженого проміжку часу і коштів. За масштабами проекти розподіляються таким чином: монопроекти (на рівні конкретної установи); мультипроекти; комплексні регіональні проекти; мегапроекти (цільові програми розвитку). За змістом – навчально-освітні, дослідницькі, інноваційні, інвестиційні, комбіновані тощо. За терміном реалізації – короткострокові (1-2 роки), середньострокові (3-5 роки), довгострокові (більше 5 років) [1].

За видами розрізняють проекти комерційні та некомерційні залежно від мети проекту: одержати прибуток або соціальний ефект.

За характером і сферою діяльності виокремлюють такі проекти як:

- промислові – спрямовані на випуск і продаж нових видів продукції (як правило, вони пов'язані з будівництвом, удосконаленням технологій, розширенням присутності на ринку, реконструкцією та модернізацією існуючих виробництв);

- економічні – спрямовані на приватизацію підприємств, розвиток ринку капіталів, реформування оподаткування та інші макроекономічні перетворення;

– організаційні – спрямовані на реформування системи управління, проведення різноманітних конференцій і семінарів, створення нових організацій;

– дослідницькі – зосереджені на науково-дослідній діяльності, розробці програмних засобів, матеріалів, конструкцій тощо;

– соціальні – пов'язані з реформуванням системи соціального захисту, охороною здоров'я і довкілля, подоланням наслідків природних і екологічних катастроф, соціальних потрясінь.

Структура проектної діяльності складається з:

– стислий опису проблеми;

– вихідних науково-теоретичних положення з обраної проблематики;

– визначання мети;

– опис системи завдань;

– перелік показників, що характеризують успішність досягнення мети;

– перелік заходів, термінів їх проведення, виконавці або відповідальні особи;

– опис ресурсного та інформаційного забезпечення управління процесом виконання завдань;

– визначення механізмів контролю за ходом виконання програми (проектів);

– поточний та підсумковий аналіз виконання програми(проекту);

– опис заходів регулювання і корегування програми(проекту) [5].

Найбільш поширеними механізмами організації проектної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі є програмно-цільові програми або проекти сутність яких полягає у досягненні стратегічних завдань через відповідні цільові програми розвитку. Програмно-цільове управління забезпечує пріоритеті першочергові цілі та завдань, сприяє орієнтації на комплексний підхід у використанні ресурсів та сприяє досягненню максимально значущих кінцевих результатів [4, с. 30-31].

Проект – це система, яка передбачає обов'язкову наявність:

– місії та сформульованої проектної цілі;

– визначення підсистем та структурних одиниць;

– розроблення відповідного алгоритму реалізації проекту;

– наявні ресурси реалізації проекту (матеріально-технічні, кадрові);

– управлінський комплекс, що забезпечує розробку та впровадження проекту [3].

Проектування можна розглядати як технологію, яка сприяє ефективної реалізації стратегії та робить управління програмно-цільовим.

О. Мармаза визначає проект як комплекс цілей, задач та заходів, спрямованих на досягнення кінцевої мети та місії, а проектування як спеціально, концептуально обумовлену та технологічно забезпечену діяльність щодо створення образу бажаної у майбутньому системи тобто побудову цілісних систем управління.

Також можна звернути увагу на те, що проектування передбачає розробку основних напрямів, умов, концепцій, моделей, засобів, змісту діяльності та є складовою планування, прогнозування та моделювання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, можна зробити висновок, що організація та впровадження проектної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі є своєчасними оскільки спрямована на розв'язання актуальних проблем. Перспективи подальшого розвитку полягають у вивченні механізмів підвищення ефективності організації процесу проектної діяльності взагалі та програмно-цільового проектування зокрема в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом з метою забезпечення цілеспрямованості, узгодженості, функціонування та розвитку керованої системи.

Список використаних джерел:

1. Білоус В. С. *Проектна діяльність – важлива складова розвитку бібліотеки та професійного зростання бібліотекарів : методичні рекомендації* / В. С. Білоус. – Вінниця, 2014. – 80 с. – (Серія «*Основи бібліотечно-бібліографічних знань*»).
2. Кобиляцький Л. С. *Управління проектами: навч. посіб.* / Л. С. Кобилянський. – Київ : МАУП, 2002. — 200 с.
3. Мармаза О. І. *Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника* / О. І. Мармаза. – Харків : Вид. група «*Основа*», 2007. – С. 419-420.
4. Мармаза О. І. *Стратегічне управління: траєкторія успіху* / О. І. Мармаза. – Харків : Вид. група «*Основа*», 2006. – С. 30-31.
5. *Освітній менеджмент : навч. посіб.* / за ред.: Л. Даниленко, Л. Карамушки. – Київ : Шкільний світ, 2003. – 400 с.

СЕКЦІЯ 2

ОСВІТА І МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ

Банах Віктор Аркадійович,

доктор технічних наук, професор, ректор, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя (Україна)

Воденніков Сергій Анатолійович,

доктор технічних наук, перший проректор, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя (Україна)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОСВІТЯНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ: ЗАРУБІЖНИЙ І ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

Актуальність дослідження цієї теми пов'язана з еволюцією інформаційного суспільства в суспільство знань, що потребує виявлення концептуалізації освіти та менеджменту в сучасному суспільстві. Концептуалізацію даної проблеми варто звести до наступних напрямків: 1) підтримка інновацій за рахунок формування, розвитку і збереження знань та забезпечення доступу до глобальних джерел та адаптації знань до регіональних умов; 2) підготовка висококваліфікованих і гнучких спеціалістів як вклад у формування людського капіталу; 3) підготовка до активного життя у демократичному суспільстві та створення фундаменту для розвитку громадянської відповідальності; 4) стимулювання потреби у безперервній освіті для постійного оновлення знань та компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Методологічну основу дослідження складає несуперечлива методологічна платформа, що включає теоретичні підходи до дослідження феномена «освітянський менеджмент»: системний, що дозволяє цілісно і всебічно дослідити цей феномен; культурологічний, що розкриває багатоманітні зв'язки між культурою, освітою та управлінням та досліджує філософсько-культурологічні засади освітянського менеджменту; компартивістський, у рамках якого здійснюється порівняльний аналіз концепцій і стратегій освітянського менеджменту в контексті національних освітніх систем, що дозволяють виявити найбільш важливі компетенції та професійно-особистісні якості спеціалістів у сфері освітянського менеджменту.

Бурхливий соціальний розвиток останніх десятиріч, формування нової мережевої, інформаційної, віртуальної реальності відбувається значно швидше, ніж процес реформування і модернізації вищої освіти. На початку ХХІ століття криза викликана суперечливими тенденціями розвитку вищої освіти, яка сьогодні претендує на статус основного соціального інституту, а з іншої – сучасна вища освіта трансформується кардинально, що існуючі інституційні, організаційні, системні, структурні зміни розглядаються як передумови до формування нових феноменів глобальної економіки. Вчені навіть припускають, що феномен освіти трансформується і модернізується в бік зникнення освіти в її класичному вигляді, тому що відбувається еволюція освітянського менеджменту від класичної форми вищої освіти до віртуальної (підприємницької) її форми, тому ці тенденції, що відбуваються у сучасному глобалізованому світі, слід враховувати [1, с.225–232].

У рамках освітянського менеджменту сформувалася теорія «людського капіталу», яка розглядає освіту як капіталовкладення людини на майбутнє, що приносить прибуток протягом усього життя людини. В останні десятиріччя в американських наукових колах університети готують студентів до професійної діяльності, а саме до систематизації знань-навичок, умінь-здібностей, які набуває індивід у процесі навчання, тому вища школа – це індустрія, у якої мета – підготувати висококонкурентоспроможного спеціаліста. Вища школа ХХІ століття вбачає свою мету у підготовці студентів, що будуть працювати в умовах жорсткої конкуренції, тому необхідно формувати навички менеджменту, зокрема, такі, як критичне мислення, прийняття рішень, оцінка інформації, робота в команді, дисципліна, тобто навички, що формують технічну компетенцію. У рамках американської традиції вищої освіти це сприяє становленню і розвитку концепції «підприємницького університету» в умовах глобалізаційних процесів, що впливають на освітню політику. Європейська традиція намагається зберегти особливості європейської системи освіти, її соціальну спрямованість, сприяє трансформації самого поняття «підприємництво», намагаючись пристосувати його під потреби постіндустріальної, інформаційної епохи, яка базується на знаннях соціокультурної реальності. Останнім часом використовуються поняття «інтелектуальне підприємництво» та «соціокультурний розвиток особистості», що відбувається завдяки освіті. Сучасний європейський університет є освітнім і науково-дослідницьким підприємством, який вносить безпосередній вклад в економічний розвиток та розвиває освітянський менеджмент, без якого вища школа на Заході не процвітала б. Для того, щоб добитися високих результатів, високого рейтингу і престижу, сучасному університету необхідно стати інноваційним, преактивним (новим) та уважним до потреб різних груп осіб. Це

означає, що крім викладання і досліджень, підприємницький університет безпосередньо бере участь у соціальному, економічному та культурному розвитку регіону і країни, побудові наукоємної економіки [2]. Якщо американський університет орієнтується на принципи економічної раціональності і прагматизму, то європейський – на збереження соціокультурної спрямованості вищої школи. Вчені-педагоги виокремлюють три основні характеристики, які слід розвивати особистості завдяки освітянському менеджменту: 1) грамотність (базова, включаючи наукову і культурну); 2) компетентність (вміння вирішувати задачі і проблеми, здатність до творчої роботи); 3) необхідні лідерські якості та вміння працювати в команді (підприємницькі здібності, здатність до колективної роботи); 4) комунікативна компетентність. Багато вчених сьогодні сходяться на тому, що саме підприємницькі здібності є ключовими характеристиками, які людина повинна розвивати у сучасному світі, – підприємницьке мислення, критичний підхід та вміння приймати рішення в умовах ризиків названо одними з пріоритетних у XXI столітті.

Отже, становлення і розвиток освітянського менеджменту сприяє розвитку економіки знань, в основі якої розвиток інтелектуального ресурсу, що сприяє отриманню додаткового прибутку завдяки упровадженню інновацій. Система освітянського менеджменту освіти в Україні повинна сприяти інноваційному розвитку економіки та створенню можливостей для реалізації інновацій в сучасній економіці. Адаптація сучасної вищої освіти до сучасних умов повинна здійснюватися на основі розвинутої інноваційної інфраструктури, що передбачає цілий ряд нововведень: розробку системи фондів, через які ВНЗ змогли б отримувати кошти на науково-дослідні дослідження для здійснення інноваційної діяльності. В умовах радикальних змін тільки сумісна діяльність державних і недержавних структур підтримки вищої освіти, самих ВНЗ, а також дослідників зможуть сприяти виходу вищої освіти з кризи і збереженню її соціокультурної спрямованості. Інноваційна освіта повинна культивувати розповсюдження інноваційних навичок і здібностей, випереджаючи ринок матеріальних товарів. До найважливіших задач управління знаннями відноситься використання організаційної культури, орієнтованої на обмін знаннями; формування лідерства; комунікативні та іміджеві технології. Концептуальні засади освітянського менеджменту включають розвиток індивідуалізації та безперервності освіти через реалізацію принципів відкритої освіти, що включає ревізію статусу самого знання і модернізацію навчання.

Так, концептуальні засади розвитку освіти в сучасному суспільстві знань в контексті зарубіжного досвіду, який є більш розвинутим, ніж вітчизняний, та

базуються на концепціях освітянського менеджменту, який би сприяв форсайту економіки [3]: 1) інституційні концепції управління освітніми установами та адміністрування в освіті (S. Boyan, J. Murphy, K. Louis, J. Donald), концепція диспозитивного менеджменту та соціологічні концепції (B. Gütl, U. Müller, F. Orthey), концепції процесуального та інституційного освітнього менеджменту (D. Notr, B. Gütl, C. Griese, F. Orthey), концепція соціального менеджменту (F. Decker), концепція «виробництва знань, що управляється» (C. Griese, H. Marburger), концепція управління корпоративною освітою (O. Graumann), концепція системно-еволюційного менеджменту (F. Malik). В контексті цих концепцій варто виділити наступні ідеї: 1. Інновації в освіті призвели до використання менеджменту як універсальної управлінської дисципліни щодо регулювання всіх процесів в освітньому просторі та конструювання інноваційно-інформаційних технологій, що свідчить про соціокультурні зрушення в сучасному освітньому соціумі. 2. Концептуальні засади освіти і менеджменту створюють архітектуру освітнього процесу з використанням освітнього менеджменту, недостають розробленого в сучасній науці, який сприяє підвищенню ефективності науково-освітньої діяльності та реалізації потреб особистості на ринку праці. 3. Концептуальні засади освіти і менеджменту в сучасному суспільстві знань, що сприяють його удосконаленню та оптимізації. 4. Концептуальні засади освіти і менеджменту засвідчили про появу нової дисципліни «Освітній менеджмент», що виокремлює ряд категорій менеджменту у проекції на навчально-педагогічний процес у вищій школі.

Список використаної джерел:

1. Кивлюк О. П. *Освітня культура інформаційного суспільства в контексті глобалізаційної реальності* / О. П. Кивлюк / Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. пр.]. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2016. – Вип.67. – С.225–232.
2. Попович Олександр. *На яке майбутнє може сподіватися українська наука* / О.Попович // Українська правда. – 2017. – 7 квітня.
3. *Форсайт економіки України: середньостроковий (2015–2020 роки) і довгостроковий (2020–2030 роки) часові горизонти (версія для обговорення)* / наук. керівник проекту акад. НАН України М. З. Згуровський // Міжнародна рада з науки (ICSU); Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»; Інститут прикладного системного аналізу НАН України і МОН України; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку. – Київ : НТУУ «КПІ», 2015. – 36 с.

Батрак Алла Степанівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти», м. Київ (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Процес створення іміджу навчального закладу є однією із складових модернізації системи освіти в Україні. Освіта перехідного етапу суспільства, як і кожна інша його ланка, проходить процес пошуку нових альтернатив. Зміна пріоритетів у державі внесла зміни до іміджу знань та освіти. Керівники сучасних навчальних закладів розуміють значення іміджу освіти і працюють над його створенням. Проблема створення позитивного іміджу стає потребою сучасної історичної доби, завданням для керівника та педагогічного колективу кожного закладу освіти. Імідж може формуватися стихійно, неконтрольовано або бути предметом цілеспрямованої роботи. Проблема сучасних навчальних закладів – це пошук, розробка та застосування управлінських пізнавальних та художніх засобів створення позитивного образу навчального закладу, відображення в ньому внутрішніх, сутнісних смислів, змісту та завдань, особливостей його діяльності.

Імідж, за визначенням О. Феофанова, - це «образ, який наділяє явище характеристиками, що лежить за межами його реальної сутності, за межами тієї якісної визначеності, яка стає відомою в практиці безпосередньої взаємодії людини з цим явищем. За допомогою асоціацій те чи інше явище наділяється практично будь-якими характеристиками».

Зовнішній імідж не враховує ні соціальний, ні матеріальний статуси, ні країну, ні особливості розвитку суспільства, ні особливості організації, в якій працює людина, ні багатьох інших складових поняття «імідж», в якому кожний з нас знаходить своє особливе місце.

Зразок конструювання іміджу як процесу представлений у науковому доробку Л. Браун «Імідж – шлях до успіху». Імідж у трактуванні автора – це не тільки зовнішність, але й поставлений голос, уміння триматися, виступати перед публікою, вести діалог. Діапазон розуміння іміджу тут значно розширений. Однак неважко помітити, що поняття «імідж» носить неповний, фрагментарний характер і обмежується рамками складених на всі випадки життя конструкцій.

Більш широке розуміння поняття «імідж» подано в роботі Д. Доті «Паблісити и паблік рилейшнз». Як стверджує автор – це «все має хоч якийсь відношення до компанії і товарів, що пропонується нею, і послуг...» []. Включення іміджу як вагомого чинника «паблік рилейшнз» зазначено у багатьох роботах вітчизняних і зарубіжних авторів.

Імідж – це знакові характеристики, де присутня форма і зміст. Імідж, як такий, не є сучасним винаходом. Імідж був присутнім завжди, але в наш час його значення різко зросло. Це можна пояснити тим, що імідж є природним продуктом обробки великої кількості інформації і образом нової школи – школи культури, життєвого самовизначення, в умовах якої учнівська молодь прогнозує свій життєвий шлях, визначаючи його стратегію, утверджує свою позицію, розкриваючи свій світогляд.

Концепції розвитку шкіл нового типу (гімназії, ліцеї, коледжі та інші) включають стратегічні, концептуальні пріоритети, створюють оптимальні моделі перспективного розвитку. Педагогічні колективи також прагнуть до виховання установок особистості на самоосвіту, самовиховання, творче ставлення до педагогічної діяльності.

Процес формування іміджу сучасного навчального закладу є сутнісною проблемою педагогічної теорії і практики, оскільки реформування шкільної освіти має відбуватися на гуманістичних засадах, зокрема, утвердження головних цінностей освіти: дитина як незмінна педагогічна цінність, і педагог, здатний до її розвитку, соціального захисту, збереження індивідуальності.

Школа сучасності і майбутнього має відповідати принаймні трьом критеріям:

- гуманізму (до 1 класу приймаються діти без диференціації їх за рівнем підготовки і за рівнем здібностей, оскільки в цьому показнику, як правило, виявляються соціальний статус і умови життя сім'ї дитини);
- демократизму (на другому ступені кожна дитина може себе випробувати у різних галузях навчання і творчості, а на третьому – обрати форму і зміст навчання: ліцей, колегіум чи професійну школу);
- відповідності структурі державної системи навчання, яка пропонує учням різні варіанти навчальних планів і принципово новий, демократичний підхід до їхньої побудови, що включає інваріантну чи варіантну частини.

Ці критерії цілком відповідають і вимогам щодо шляхів формування позитивного іміджу сучасного навчального закладу.

В сучасних умовах шкільна освіта опинилась перед вибором нових пріоритетів: спеціалізації, диференціації, інформатизації, профілізації, гуманізації і т.п. Кожен директор і його педагогічний колектив мріють, щоб на їхній школі лежала візитка яскравої індивідуальності і, виділяючись серед інших, викликала бажання працювати і вчитися саме в ній.

Школа - це відкрита, пов'язана з багатьма суспільними інститутами соціально-педагогічна система, про яку дедалі частіше говорять як про сферу послуг. Під іміджем школи (Ш) ми розуміємо емоційно забарвлений образ,

який утворився у масовій свідомості і який визначається співвідношенням між різними сторонами його діяльності та транслюється у зовнішнє середовище.

Формування іміджу навчальної установи – це процес, у ході якого створюється якийсь спланований образ на основі наявних ресурсів. Метою створення іміджу є підвищення конкурентоздатності, залучення інвестицій, встановлення та розширення партнерських зв'язків.

Проблема формування іміджу освітньої установи стосується також і галузі управління школою і, як будь-яке управлінське нововведення, містить мотиваційно-цільовий, змістовний і технологічний компоненти, які визначені дослідником І. Лазаренко [].

Мотиваційно-цільовий компонент включає вивчення потреб усіх суб'єктів педагогічної практики у формуванні іміджу школи, як усередині, так і за її межами; психологічну готовність до участі в майбутній роботі; вивчення наявного досвіду; формування мети та завдань даного управлінського нововведення, результатів його впровадження.

Змістовний компонент розкриває сутність поняття «імідж освітньої установи», його структурні елементи, їхню характеристику, критерії відбору змісту інформаційних матеріалів, певного оформлення.

Технологічний компонент припускає послідовність етапів реалізації даного нововведення, технологічну готовність суб'єктів діяльності, вироблення рекомендацій з його використання.

Побудова іміджу освітньої установи - як «емоційно забарвленого образу школи, часто свідомо сформованого, що має цілеспрямовані задані характеристики та покликаний впливати певною спрямованістю на конкретні групи соціуму», припускає рішення ряду завдань:

- вивчення громадської думки в середині школи з метою з'ясування задоволення школою вчителями, учнями, батьками;

- поширення новизни, пов'язаної з розвитком інноваційних процесів, - розробки, упровадження та використання педагогічних нововведень. При цьому презентація інноваційних процесів може виступати як характеристика життєдіяльності школи та, при порівняльному аналізі, як перевага даної школи перед іншими;

- забезпечення висвітлення подій у діяльності навчального закладу - встановлення ефективного зворотного зв'язку із зовнішнім середовищем. Рішенням цього завдання є реалізація одного з постулатів формування громадської думки: «Думка більше визначається подіями, ніж словами»;

- розробка інформаційного матеріалу, що має бути доступний, зрозумілий, відбивати позитивні зміни у шкільному житті, демонструвати досягнення, отримані у процесі змін.

Дослідження - аналіз літератури, спостереження, бесіди з керівниками освітніх навчальних закладів, представниками органів управління освітою, батьками - показують, що значущою характеристикою сучасної школи виступає її вже сформований або усталений образ, основу якого становлять:

- місія освітньої установи, її пріоритети;
- шкільна культура – унікальна, неповторна, особлива система цінностей, звичаїв, традицій, стилів поведінки конкретного навчального закладу;
- види та якість освітніх послуг даної школи;
- наявність і функціонування дитячих та юнацьких організацій;
- зв'язок школи з різними соціальними інститутами, вищими навчальними закладами тощо;
- внесок навчального закладу в розвиток освітньої підготовки учнів, їхньої вихованості; психічних функцій; творчих здатностей; формування здорового способу життя.

Отже, у процесі формування позитивного іміджу сучасного загальноосвітнього навчального закладу враховано багато пріоритетних напрямів формування позитивного іміджу освітньої установи як проблеми педагогічної теорії і практики, яка вирішується засобами впровадження результатів наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців. Цілісна система створення позитивного іміджу навчального закладу може бути сформована лише за умови визначення сутності та поєднання її складових компонентів.

Список використаних джерел:

1. Барна Н. *Стильові особливості консультування імідж-образу* / Н.Барна // *Пам'ять століть*. – 2009. - № 1-2. – С. 190-197.
2. Гайворонська О.М. *До питання про імідж та технології його формування* / О.М.Гайворонська // *Наука і освіта*. – 2004. - №3. – С. 29-30.
3. Живаєва Т. *Імідж освітнього закладу та особистість керівника* // *Гуманітарні науки*. - 2003. -Ш.-с.18-19
4. Почетцов Г. *Паблік рилейшнз* / Г. Почетцов. – Київ: «Знання», 2000. – 506 с.
5. *Соціально-психологічні питання менеджменту: [навч. посібник] / [відп. ред. В.Д.Немцов]*. – К.: ІСДО, 1993. – 124 с.

Булак Наталія Петрівна,

*заступник директора з навчально-виховної роботи
ЗНЗ № 167, магістрантка ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м. Київ (Україна)*

СУТЬ ПОНЯТТЯ «ІКТ-КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА»

Інформаційний вік ставить перед суспільством ряд проблем, серед яких підготувати учнів до активної життєдіяльності в умовах інформаційного суспільства та їх спроможність стати не лише повноцінними його членами, а й творцями сучасного суспільства. Тому в основу підготовки сучасної молоді покладено компетентнісний підхід, відповідно до якого кінцевим результатом навчання є сформовані на основі здобутих знань, вмінь, навичок та професійних якостей, які спрямовані на формування інформаційно-комунікаційної компетентності.

Реалізувати компетентнісний підхід у сучасній школі неможливо без ефективного використання широкого спектру можливостей засобів ІКТ в навчально-виховному процесі. Застосування в навчально-виховному процесі засобів ІКТ пов'язується сьогодні з формуванням ІКТ-компетентності вчителів як найважливішої складової ІКТ-компетентності всіх учасників освітнього процесу. Від того, наскільки якісно будуть підготовлені педагогічні кадри, наскільки «вільно» вони будуть застосовувати засоби інформаційних та комунікаційних технологій у навчальному процесі, залежить, великою мірою, майбутнє всього світового соціуму.

Однак формування і розвиток ІКТ-компетентності вчителів шкіл пов'язане з необхідністю подолання існуючого протиріччя між актуальністю формування ІКТ-компетентності вчителів шкіл і недостатньою розробленістю цієї проблеми в педагогічній теорії і практиці. Тому завдання нашого дослідження – уточнити на підставі аналізу досліджень вчених сутність поняття «інформаційно-комунікаційна компетентність педагога».

Вивчаючи питання ІКТ-компетентності педагога у словниках, енциклопедіях, навчально-методичній літературі та працях учених [1; 3; 4 та інші], ми виявили, що ІКТ-компетентність часто пов'язують з комп'ютерною компетентністю та інформаційною компетентністю.

Комп'ютерна компетентність відображає здатність особистості, яка проявляється в засвоєнні, володінні, застосуванні, перетворенні та створенні інформаційних технологій. На різних етапах використання комп'ютера компетентність тих, хто навчається, ускладнюється, збагачується, наповнюється новим змістом, а інформаційна – із вміннями та навичками

отримувати інформацію, обробляти її, надавати в зручному для себе та інших користувачів вигляді, демонструвати розуміння отриманої інформації, робити висновки і приймати рішення в умовах невизначеності.

Поняття ж «інформаційно-комунікаційна компетентність» пов'язано з виникненням інформаційного суспільства, що вимагає від людини вміння володіти новими технологіями, розуміння їх застосування, здатність критичного ставлення до поширюваної інформації та реклами. Інформаційно-комунікаційна компетентність включає:

- цілісне світорозуміння та науковий світогляд, що базується на розумінні єдності основних інформаційних законів у природі і суспільстві, можливості їх формального, математичного опису;

- уявлення про інформаційні об'єкти і їх перетворення в людській практиці, зокрема за допомогою засобів інформаційних технологій, технічних і програмних засобів, що реалізують ці технології;

- сукупність загальноосвітніх та професійних знань та умінь, соціальних та етичних норм поведінки людей в інформаційному середовищі ХХІ століття.

На думку провідних вітчизняних і закордонних вчених [1; 2; 3; 4; 5 та інші] зростає значущість інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів шкіл, які здійснюють свою професійну діяльність в умовах широкого упровадження засобів інформаційних та комунікаційних технологій в освітній простір школи.

Отже, враховуючи вищесказане, ми вважаємо, що ІКТ-компетентність педагога – це компетентність, яка відноситься до галузі використання інформаційних та комунікаційних технологій, тобто діяльнісні індивідуальні здібності та якості педагога, які визначають його можливості та вміння самостійно шукати, збирати, аналізувати, представляти, передавати інформацію; моделювати та проектувати об'єкти та процеси, зокрема – власну індивідуальну діяльність; моделювати та проектувати роботу; приймати правильні рішення, творчо та ефективно розв'язувати задачі, які виникають перед ним в процесі діяльності; орієнтуватися в організаційному середовищі на базі сучасних інформаційних та комунікаційних технологій; відповідно реалізовувати свої плани, кваліфіковано використовуючи сучасні засоби ІКТ; використовувати у своїй повсякденній та професійній діяльності сучасні технології, які забезпечують багаторазове збільшення швидкості та якості виконання роботи.

Список використаних джерел:

1. Беспалов П. В. *Компьютерная компетентность в контексте личностно ориентированного обучения* / П. В. Беспалов // Педагогика. № 4. 2003. С. 41-45.

2. Иванова Е. В. Информационная компетентность учителя в современной школе / Е. В. Иванова // Развитие научного педагогического знания: проблемы, подходы, результаты: Сб. научн. ст. аспирантов / Под ред. А. П.Тряпицыной и др. – СПб.: НИИХ СпбГУ, 2003 – 89 с.

3. Лебедева М. Б. Что такое ИКТ-компетентность студентов педагогического университета и как ее формировать? / М. Б. Лебедева, О. Н. Шилова // Информатика и образование. – 2004. – № 3. – с. 95-100.

4. Насырова Н. Технология развития информационной компетентности студентов гуманитарных факультетов / Насырова Н. // Материалы конференции «информационные технологии в гуманитарных науках». – [Online]. Доступ HTTP: http://www.kcn.ru/tat_ru/universitet/gum_konf/ot1.htm

Гордійчук Світлана Вікторівна,

кандидат біологічних наук, доцент, проректор з навчальної роботи КВНЗ «Житомирський інститут медсестринства», м. Житомир (Україна)

АНАЛІЗ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ СУЧАСНОГО РІВНЯ

Стратегія розвитку об'єднаної Європи спрямована на гармонійний розвиток трьох вершин сучасного «трикутника знань» - освіти, досліджень, інновації. Для створення механізму покращення оцінки якості «трикутника» необхідно правильно підібрати індикатори якості, що будуть відповідати найкращим європейським практикам [1].

Аналіз літературних джерел виявив, що на сьогодні Національних стандартів внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Україні досі не існує. У вищих навчальних закладах застосовуються різноманітні моделі моніторингу, аудиту та управління якістю, проте усталеної системи вони не формують [2], [3], а тому важливим завданням залишається розробка «дорожньої карти» для створення нормативної, організаційної та інституційної баз функціонування даної системи [4].

З метою адекватного реагування на зміни ринку освітніх послуг необхідна система управління їхньою якістю, основною метою якої є орієнтація на кінцевих споживачів: виявлення їхніх вимог, оцінка ступеня відповідності якості освітніх послуг потребам ринку. Ця проблема була предметом дослідження таких науковців, як Б. Братаніч, В. Вікторов, С. Захаренков, Т. Оболенська, О. Панкрухин, Е. Подшибякіна, З. Рябова, П.Третьяков, М. Туберозова, Ш. Халілов, Н. Шарай, В. Шереметова та ін. Складність і багатогранність проблеми якості освітніх послуг вимагають

принципово нового підходу до її вирішення. Це аргументують у своїх працях К. Астахова, І. Бабин, Г. Єльнікова, В. Кремень, Л. Калініні, С. Гордійчук.

Аналіз наукових вітчизняних праць засвідчив актуальність даної проблеми та потребу у подальших дослідженнях.

Закон України «Про вищу освіту» передбачає систему нових поглядів на основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, регламентує умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами та поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. Згідно Закону система забезпечення якості вищої освіти складається з:

- системи забезпечення вищими навчальними закладами / закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (системи внутрішнього забезпечення якості);

- системи зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів/ закладів вищої освіти;

- система забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти.

Система зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- забезпечення ефективності процесів і процедур внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти;

- забезпечення наявності системи проведення процедур зовнішнього забезпечення якості;

- забезпечення наявності оприлюднених критеріїв прийняття рішень відповідно до стандартів та рекомендацій забезпечення якості в Європейському просторі освіти;

- налагодження доступного і зрозумілого звітування;

- проведення періодичних перевірок діяльності системи забезпечення якості та механізмів роботи з отриманими рекомендаціями;

- інших процедур і заходів.

Якщо для забезпечення зовнішньої системи якості Законом передбачено створення Національного агентства з питань якості освіти, то

система внутрішнього забезпечення якості має формуватись самим навчальним закладом та передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищого навчального закладу та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, зокрема, самостійної роботи студентів за кожною освітньою програмою;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;
- забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- забезпечення ефективної системи запобігання академічному плагіату та виявлення його у наукових працях викладачів вищих навчальних закладів і здобувачів вищої освіти [5].

У Берлінському комюніке від 19 вересня 2003 року Міністри країн учасниць Болонського процесу доручили Європейській мережі із забезпечення якості вищої освіти (ЄМЗЯ) «через її членів та у співпраці з Європейською Асоціацією університетів (ЄАУ), Європейською Асоціацією вищих навчальних закладів (ЄАВНЗ) та Європейським студентським міжнародним бюро (ЄСМБ)» розробити «узгоджені стандарти, процедури та рекомендації із забезпечення якості» [6].

Головна ціль «Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти» – посприяти кращому розумінню якості навчання і викладання у різних країнах і серед усіх залучених сторін. Вони відіграли та продовжуватимуть відігравати важливу роль у розвитку національних та інституційних систем забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти (ЄПВО), а також на рівні міжнародної співпраці. Залучення до процесів забезпечення якості, особливо зовнішніх, дозволяє європейським системам вищої освіти проявляти якість і збільшувати прозорість, що сприяє побудові взаємодовіри і кращому визнанню їхніх

кваліфікацій, програм та інших послуг. «Стандарти і рекомендації» використовуються вищими навчальними закладами та агенціями з контролю якості як відповідний документ для внутрішніх і зовнішніх систем забезпечення якості вищої освіти. Окрім того, вони використовуються Європейським реєстром агенцій із забезпечення якості вищої освіти, що містить офіційний перелік агенцій, які відповідають цим «Стандартам і рекомендаціям» [7, с. 3].

Стандарти й рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти ґрунтуються на основних принципах внутрішнього і зовнішнього забезпечення якості вищої освіти в європейському просторі вищої освіти, а саме:

- ВНЗ несуть основну відповідальність за якість наданих освітніх послуг і за те, як цю якість забезпечити;
- інтереси суспільства щодо якості та стандартів вищої освіти мають бути захищені;
- потрібно розвивати й удосконалювати якість навчальних програм в інтересах студентів та інших бенефіціарів вищої освіти на Європейському просторі вищої освіти (ЄПВО);
- мають існувати ефективні та надійні організаційні структури, у межах яких ці академічні програми здійснюються та підтримуються;
- необхідність прозорості й використання зовнішньої фахової допомоги у процесах забезпечення якості;
- створення культури якості у ВНЗ має отримати всіляку підтримку;
- необхідно розробити процеси, за допомогою яких ВНЗ зможуть демонструвати свою відкритість та підзвітність, зокрема підзвітність за державні і приватні інвестиції;
- забезпечення якості, яке гарантує відкритість та підзвітність, повністю сумісне з процесами забезпечення якості для підвищення ефективності роботи закладу;
- заклади вищої освіти мають демонструвати свою якість як на національному, так і на міжнародному рівнях;
- застосовані процеси не повинні обмежувати різноманіття та стримувати нововведення [8 с. 118].

Нова редакція «Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти» була ухвалена на Міністерській конференції 14-15 травня 2015 року, м. Єрван [9]. Аналізуючи частину стандарту, яка стосується внутрішньої системи забезпечення якості, необхідно відзначити структуру, що включає вимоги та рекомендації до політики забезпечення якості; розробки та затвердження програм; студентоцентричного

навчання, викладання та оцінювання; зарахування, навчання, визнання кваліфікацій і сертифікацій студентів; вимог до викладацького складу; навчальних ресурсів та підтримки студентів; управління інформацією; публічної інформації; поточного моніторингу і періодичного перегляду програм; циклічного зовнішнього забезпечення якості.

Так, стандартом обумовлено, що всі навчальні заклади повинні сформувавши та оприлюднити політику ВНЗ щодо інституційного забезпечення якості. При створенні такої політики вищим навчальним закладам рекомендовано передбачити цикл безперервного вдосконалення; розвитку культури якості; відображати зв'язок між науково-дослідною роботою, навчанням та викладанням, а також враховувати як національний контекст, в якому працює навчальний заклад, так і його інституційний контекст і стратегічний підхід. Така політика повинна підтримувати організацію системи забезпечення якості; відповідальність за якість надання освітніх послуг повинні брати на себе всі структурні підрозділи навчального закладу (факультети, кафедри, відділення, циклові комісії) та кожен науково-педагогічний та педагогічний працівник; розвиток академічної доброчесності серед викладачів та студентів; залучення зовнішніх сторін до процесу забезпечення якості. Шляхи впровадження, моніторингу та перегляду політики залишаються на розсуд навчального закладу.

Стандартом визначено вимоги та рекомендації щодо кадрового ресурсу ВНЗ: викладач повинен мати високий рівень фахової компетентності, відігравати ключову роль у створенні якісного досвіду для студентів та забезпеченні умов для набуття ними знань, компетенцій і навичок. Сучасний освітній процес формується на студентоцентрованому та компетентнісному підходах, за результатами чого роль викладача сьогодні змінено. Створення сприятливих умов для педагогічної, методичної та наукової діяльності викладацького складу; заохочення до застосування інноваційних методів викладання та нових технологій здійснює вищий навчальний заклад.

Згідно зі «Стандартами і рекомендаціями щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти» для підтримки студентів система внутрішнього забезпечення якості повинна гарантувати як фізичні ресурси, такі, як бібліотеки, навчальне обладнання та інформаційно-технологічну інфраструктуру, так і сприяти мобільності студентів у межах та між системами вищої освіти.

Велике значення стандарти і рекомендації надають інформаційним системам ВНЗ. Так, частиною інституційної системи забезпечення якості необхідно вважати процеси збору та аналізу інформації про навчальні програми та інші види діяльності, що залежить від типу та місії навчального

закладу. Основний інтерес становлять такі дані: показники ефективності, контингент студентів, аналіз освітньої діяльності, траєкторії навчання студентів, соціологічні дані щодо задоволеності студентів рівнем навчальних програм та доступності освітніх ресурсів. Особливу увагу приділено оприлюдненню чіткої, точної, об'єктивної, актуальної і доступної інформації про діяльність на web-сайтах ВНЗ. Дана інформація є корисною для абітурієнтів, студентів та всіх зацікавлених сторін. Інформація, що оприлюднюється, повинна висвітлювати інформацію про освітню, виховну, практичну, наукову, міжнародну та ін. діяльність, навчальні програми та їх критерії, очікувані навчальні результати, кваліфікації, які вони присвоюють, навчально-методичний ресурс, критерії оцінювання, інноваційні методики викладання та інформацію про працевлаштування випускників.

Не менш важливе значення європейські стандарти та рекомендації надають поточному моніторингу та періодичному перегляду освітніх програм. Перший необхідно проводити з метою забезпечення належного рівня освітніх послуг та створення сприятливого й ефективного навчального середовища для студентів. Основними критеріями для моніторингу повинні бути такі параметри: зміст та актуальність програми; потреба суспільства; навантаження та успішність студентів; ефективність процедур оцінювання студентів; очікування, потреби та задоволеність студентів щодо програми.

У частині стандарту «Стандарти і рекомендації щодо зовнішнього забезпечення якості» враховується ефективність таких процесів: внутрішнього забезпечення якості; розробки доцільних методологій; втілення процесів; передбачається участь експертів із числа викладачів та студентів; чітко визначених, оприлюднених і послідовно застосовуваних критеріїв для оцінки діяльності навчального закладу; звітування, що має бути чітко сформульованим та доступним академічній спільноті, зовнішнім партнерам та іншим зацікавленим особам; подання скарг та апеляцій.

«Стандарти і рекомендації щодо агенцій із забезпечення якості» - частина, у якій передбачено наступні вимоги: заходи, політика та процеси забезпечення якості; офіційний статус (агенції повинні мати належну правову основу та бути офіційно визнані уповноваженими державними органами як такі, що відповідають за зовнішнє забезпечення якості); незалежність (агенції повинні діяти автономно); агенції повинні регулярно звітувати щодо результатів їхньої діяльності; повинні мати належні людські та фінансові ресурси; впроваджувати процеси внутрішнього контролю якості; раз на п'ять років проходити зовнішню перевірку.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, схвалена Указом Президента України від 25 червня 2013 року

№ 344/2013, визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямована реалізація державної політики у сфері освіти. Національна стратегія конкретизує основні шляхи реалізації концептуальних ідей та поглядів розвитку освіти через: аналіз сучасного стану національної системи освіти; основні проблеми, виклики та ризики; мету; стратегічні напрями та основні завдання.

Основними напрямками реалізації Національної стратегії визначено: оновлення законодавства України у сфері освіти; удосконалення структури системи освіти; модернізація змісту освіти; забезпечення національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді; інформатизація освіти; посилення кадрового потенціалу системи освіти; підтримка наукової та інноваційної діяльності; модернізація системи управління освітою; розроблення та підтримка програми у сфері освіти; фінансове та матеріально-технічне забезпечення системи освіти; міжнародне партнерство; національний моніторинг та оцінка системи освіти та очікувані результати.

Інформатизація освіти, згідно з Національною стратегією, є пріоритетом розвитку освіти шляхом впровадження сучасних інформаційно-комунікативних технологій, що забезпечують удосконалення освітнього процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві. Заходи, що спрямовані на задоволення інформаційних і комунікативних потреб учасників освітнього процесу передбачають: формування та упровадження інформаційного освітнього середовища в освітньому процесі та бібліотечній справі на всіх рівнях освіти; створення інформаційної системи підтримки освітнього процесу (забезпечення навчання, соціалізація, внутрішня система контролю тощо); повне забезпечення освітніх закладів комп'ютерними комплексами та мультимедійним обладнанням; створення електронних підручників; розвиток мережі електронних бібліотек; створення системи дистанційного навчання; створення вільного доступу навчальних закладів до світових інформаційних ресурсів; створення системи інформаційно-аналітичного забезпечення у сфері управління навчальними закладами, інформаційно-технологічного забезпечення проведення моніторингу освіти.

Модернізація системи управління освітою повинна здійснюватись на засадах інноваційної стратегії відповідно до принципів сталого розвитку, сучасних освітніх проектів, моніторингу, розвитку моделі державно-громадського управління у сфері освіти, в якій особистість, суспільство та держава стають рівноправними суб'єктами та партнерами. Національна стратегія передбачає необхідність створення гнучкої, цілеспрямованої системи державно-громадського управління освітою, що буде забезпечувати якість

освіти. Для досягнення модернізації системи управління освітою передбачено: оптимізацію та децентралізацію управління у сфері освіти, що дозволить здійснити перерозподіл функцій між центральними та місцевими органами управління; застосування професійного підходу до обрання та призначення керівників навчальних закладів; автономія навчальних закладів, що передбачає розширення прав і фінансову самостійність ВНЗ; подолання бюрократії шляхом удосконалення порядку звітності та перевірок навчальних закладів; здійснення професійної підготовки менеджерів освіти на основі компетентнісного підходу, здатних приймати управлінські рішення та ефективно використовувати наявний ресурс; розвиток автоматизованої системи управління освітою.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року передбачено, що ефективність реалізації управління у сфері освіти залежить від системи моніторингу та оцінки якості освіти, які повинні відповідати меті та завданням державної політики у сфері освіти, та управлінських рішень, що мають бути адекватні результатам і рекомендаціям моніторингових досліджень. Перспективними напрямками забезпечення моніторингу та оцінки якості освіти є: удосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання; створення моделі моніторингових досліджень для різних рівнів управління освітою; розробка системи показників якості освіти на національному рівні, що відображають умови, процеси та освітні результати; проведення моніторингу якості ресурсного забезпечення, освітніх процесів і результатів; оновлення системи освітньої статистики; оприлюднення результатів моніторингових досліджень за допомогою засобів інформаційно-комунікативних технологій [10].

Для якісної підготовки конкурентного фахівця, на наш погляд, необхідно: постійно впроваджувати в навчальний процес інноваційні технології та методи навчання; проводити постійний освітній моніторинг якості з прогнозуванням запитів майбутнього; сформулювати та оприлюднити чіткі критерії оцінювання знань студентів; забезпечити участь роботодавців у процесі оновлення та періодичного перегляду освітніх програм, оцінюванні практичної підготовки випускників, соціологічному опитуванні щодо якості набутих компетентностей підготовлених фахівців; забезпечити прозорі та конкретизовані критерії щодо якості науково-педагогічних працівників навчального закладу, створити умови для підвищення їх професійної майстерності; створити систему менеджменту якості відповідно до вимог стандартів Європейської асоціації гарантії якості вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Джемджора О. Зовнішні процедури забезпечення якості у «трикутнику знань» / О. Джемджора // *Імператив якості: вчимося цінувати і оцінювати вищу освіту*/ За ред. Т. Добка, М. Головянко, О. Кайкової. – Львів: Видавництво «Компанія Манускрипт», 2014 – С. 143-156.
2. Шатило В. Й. Гордійчук С. В. Забезпечення якості освітньої діяльності як шлях реалізації Закону України «Про вищу освіту» // *Медична освіта. Науково-практичний журнал. № 2, 2015р.* – С. 94-98.
3. Гордійчук С. В. Застосування інтегрованої інформаційної системи управління освітнім процесом у медичному коледжі / С. В. Гордійчук // *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Збірник наукових праць – Випуск 2 (17), 2016.* – С. 86-95.
4. Оцінка відповідності існуючих в Україні практик забезпечення якості вищої освіти європейським стандартам ESG – 2015/ В. А. Бугров, А. П. Гожик, А. М. Пижак та др. // *Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу.* – Київ: інститут вищої освіти НАПН України, № 4. - 2016. – С. 6-12.
5. Закон України «Про вищу освіту» // Закон від 01.07.2014р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/1556-18>.
6. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти /ухвалені на Міністерській конференції у 2005 році/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.kpi.ua/files/downloads/Standart_EPVO.pdf
7. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. «Realising the European Higher Education Area». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.bolognaberlin2003.de/pdf/Communiquel.pdf]
8. Радівілова Т. Аналіз та рекомендації щодо системи моніторингу якості освіти / Т. Радівілова // *Імператив якості: вчимося цінувати і оцінювати вищу освіту*/ За ред. Т. Добка, М. Головянко, О. Кайкової. – Львів: Видавництво «Компанія Манускрипт», 2014 – С. 116-142.
9. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти /ухвалені на Міністерській конференції 14-15 травня 2015 року, м. Єрван/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.enqa.eu/indirme/esg>
10. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року// Указ Президента України від 01.07.2014р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

Власюк Олександра Андріївна,

магістрантка Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир (Україна)

ПЕРСОНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІДУ ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ЗАРУБІЖНИХ ВНЗ

Сучасні тенденції оновлення системи освіти визначають необхідність орієнтації управління на особистість, її потреби, створення умов для

забезпечення всебічного розвитку всіх учасників освітнього процесу та знаходять відображення в нормативних документах. Зокрема, Національною доктриною розвитку освіти[1] визначено, що сфера управління освітніми навчальними закладами має бути націлена на розвиток організації, забезпечення її нової якості. Так, діяльність освітян, управлінців усіх рівнів має бути спрямована на пошук нових, демократичних, відкритих моделей управління.

Психологічні теорії особистості (Г. Бал, А. Бандура, П. Гальшгрін, В. Давидов, Д. Ельконіна, Е. Еріксон, Дж. Келлі, Г. Костюк, А. Леонт'єв, А. Маслоу, Г. Олпорт, С. Рубінштейн, З. Фрейд, Е. Фром, И. Шванцара, К. Юнг), в яких особистість є суб'єктом власного розвитку і поведінки і в той же час має можливість змінювати буття, соціум, вважаються методологічною підставою персонологічного підходу в управлінні.

Унаслідок вивченого матеріалу відомими психологами питання ролі особистості в управлінні гостро постало у сучасній теорії управління навчальними закладами. Такі вчені, як В. Андрущенко, Н. Анциперова, В. Афанасьєв, В. Бегея, К. Грищенко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, М. Дьяченко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Ю. Конаржевський, В. Крижко, В. Лазарев, В. Лутай, С. Максименко, В. Маслоу, С. Подмазін, М. Поташник, П. Третьяков, Т. Шамова, В. Юрченко, висвітлили у працях особистісно-орієнтований підхід з позиції управління закладами освіти.

Організацію управління навчальними закладами також вивчали О. Бондар, Т. Рожнова, Б. Ренькас, які і надалі займаються дослідженнями у цій сфері.

Під час нашого дослідження було представлено декілька завдань:

1. Обґрунтувати терміни «персонологія» та «персонологічний підхід»
2. Представити персонологічний підхід в системі управління науково-педагогічним колективом.
3. Охарактеризувати роботу зарубіжних ВНЗ з використанням персонологічного підходу.

Персонологія – це інтегральний напрям психології особистості, що розвивається на основі міждисциплінарних досліджень, предметом якого є особистість в її різних гносеологічних, онтологічних і культурних положеннях. Цей термін запропонував Генрі Мюррей (1938) [3].

У результаті проаналізованого матеріалу можна сказати, що персонологічний напрям є розвитком особистості, який відбувається за рахунок первісно притаманного їй прагнення до самоактуалізації і внутрішнього самовдосконалення. Цей напрям визначають як гуманістичний. Його суть

полягає у відмові від маніпулятивного підходу і погляді на особистість як на найвищу соціальну цінність. Згідно з гуманістичним підходом, людина може виявити своєрідність і неповторність власного «Я» лише за умови відповідної організації міжособистісних стосунків [4].

В основі нашого дослідження ми розглядаємо концепції А. Маслоу, йому вдалося об'єднати в єдиній моделі підходи основних шкіл психології – біхевіоризму, психоаналізу і його відгалужень, а також гуманістичної і трансперсональної психології. А. Маслоу представив основні концепції в мотивації особистості в управлінні, так він надав людині всі основні потреби для плідної праці (див. рис. 1) [2].

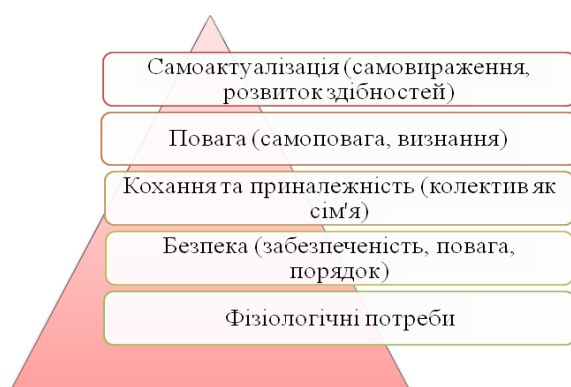


Рис.1 Ієрархія потреб за Маслоу

Проаналізувавши піраміду А. Маслоу, можна зробити висновок, що для плідної роботи установи варто звертати увагу на 5 основних потреб особистості. Дослідивши роботи кафедр ВНЗ, варто зробити висновок, що із 5 потреб за Маслоу науково-педагогічний працівник отримує заохочення приблизно 4-х із них, що можна вважати позитивною рисою на сьогодні.

Сутність персонологічного підходу в управлінні науково-педагогічним колективом полягає у спрямованості управлінської діяльності, яка відбувається за рахунок первісно притаманного їй прагнення до самоактуалізації і внутрішнього самовдосконалення, надання управлінської підтримки викладачу, що передбачає ставлення керівника до особистості викладача як до найвищої цінності [5].

В межах даного дослідження було проаналізовано та виділено спільні тенденції в управлінні ВНЗ таких країн, як Сполучені Штати Америки, Франція, Німеччина та Японія, а саме:

– структури в середині ВНЗ різноманітні, в країнах продовжують існувати університети з факультетами та кафедрами. Поряд з ними все більше ВНЗ, в яких основною структурною одиницею є департаменти або відділення,

де ведуться дослідження і навчання за кількома дисциплінами. Прихильники департаментів вважають, що в сучасних умовах такого роду вузівські структурні одиниці мають переваги перед кафедрами при організації як наукової, так і навчальної роботи в результаті концентрації в них різних наукових дисциплін.

– в адміністративній раді можуть бути представники науково-педагогічного та обслуговуючого персоналу ВНЗ, їхніх студентів і випускників. Однак всі разом вони зазвичай складають в раді меншість і не грають вирішальної ролі при постановці загальних завдань перед ВНЗ, а також при оцінці результатів їхньої діяльності.

– формування керівного складу у ВНЗ суттєво відрізняється в країнах. Зазвичай керівників кафедр, департаментів, факультетів і ВНЗ обирають відповідні колективи або їхні представники на певний термін. Найчастіше виборність практикується для керівників нижчих ланок, на більш високих ієрархічних рівнях превалює призначення адміністраторів ВНЗ. Як правило, основну роль при виборах відіграє науково-педагогічний персонал відповідних категорій. Зазвичай прийнято обирати керівників серед власного науково-педагогічного штату, проте зустрічається і обов'язковість запрошення нового керівника з боку.

– В останні роки все більш помітною стає практика залучення до керівництва ВНЗ або його відділів фахівців в області науки про освіту і науки управління замість існуючого раніше прагнення мати на чолі університету або іншого вищого навчального закладу великого вченого в одній з наукових дисциплін, представлених в цьому навчальному закладі. Це викликано тим, що в сучасних умовах одній особі стає все більш важко або практично неможливо поєднувати активну наукову діяльність у будь-якій професійній сфері на належному рівні і виконання не формально, а по суті функцій керівника навчального закладу [6].

Отже, проаналізувавши всі наведені відмінності в управлінні ВНЗ у зарубіжних країнах можна відмітити, що завідувач відділенням вважається в академічному середовищі ключовою фігурою в системі адміністрації ВНЗ.

У департаментах ведеться навчальна і наукова робота групами фахівців відповідних напрямків і від результатів діяльності цих навчально-наукових одиниць залежать продуктивність і суспільний престиж ВНЗ в цілому. Вони грають головну роль у визначенні змісту навчальної та наукової роботи. У департаментах вирішуються питання про те, які курси повинні вивчатися і в якій послідовності, які наукові дослідження повинні проводитися, які вимоги повинні пред'являтися до студентів при вивченні різних дисциплін, скільки і яких викладачів та дослідників варто прийняти і які зміни необхідно здійснити

в чинному кадровому складі. У цих країнах робота спрямована більше на авторитарність ніж на демократичність, кожний керівник відповідає за свій відділ, але головна функція роботи його в тому, щоб підібрати колектив, який буде працювати злагоджено і доповнювати один одного, що характеризує його як керівника, який вивчив свого працівника і знає якими рисами він може доповнити механізм роботи відділу, це і є основною рисою персонологічного підходу.

Список використаних джерел:

1. *Національна доктрина розвитку освіти XXI століття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/SPF/Downloads/natsionalna%20doktryna.pdf*
2. *Зиглер Д. Теория Личности / Д.Зиглер,Л. Хьелл пер. с англ. – Москва : Питер, 1999. – С. 22, С.195.*
3. *Murray H. Explorations in personality / H. Murray. – New York : Oxford university press, 1938.*
4. *Винославська О. В. Психологія : [навч. посіб.] / О. В. Винославської. – Київ : ІНК ОС, 2005. – 240 с.*
5. *Данилова Г. Акмеологічна модель педагога в XXI ст. // Шлях освіти 2003. – №6.– С.6-8.*
6. *Особенности управления зарубежными вузами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.ru/12_59852_zametki.html*

Макарчук Наталія Олегівна,

магістрантка Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир (Україна)

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ДНЗ

Дошкільний навчальний заклад сьогодні – це освітній заклад, який спрямовує свою діяльність на розвиток, пошук нових можливостей, створення необхідних умов для задоволення потреб дитини, сім'ї, суспільства та має відповідати найсучаснішим вимогам. Головною ланкою цієї системи є її керівник, який формує свою професійну діяльність під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Жоден керівник не зможе повноцінно здійснювати свою управлінську діяльність без вдосконалення, інновацій і саморозвитку, а насамперед без раціонального розподілу свого часу у своїй професійній діяльності. Вважаємо доцільним здійснити науково-теоретичний аналіз

інноваційної технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності керівника ДНЗ.

Аналізуючи наукові дослідження з психології та менеджменту можна говорити про цілком підвищений інтерес до проблеми доцільного використання часу в управлінській діяльності керівника навчального закладу. Під час опрацювання наукової літератури серед вчених, роботи яких слугують теоретичним фундаментом дослідження технологій тайм-менеджменту, можна виділити напрацювання Н. Алюшиної [1], І. Абрамовського, Г. Архангельського, Л. Балабанової, П. Берда [2], В. Колпакова, Ф. О'Коннелла, Б. Трейсі, І. Халан та ін.. Проте тайм-менеджмент як інноваційна технологія в управлінській діяльності керівника ДНЗ залишається недостатньо вивченим.

Особливого значення набувають сьогодні інноваційні технології в управлінській діяльності керівника ДНЗ у зв'язку з розвитком ринку освітніх послуг, які динамічно розвиваються, що вимагає особливої уваги до проблем, пов'язаних із раціональним використанням часу. Це змушує керівників ДНЗ замислитися над тим, що головною складовою в практиці повсякденної управлінської діяльності є раціональне використання керівником робочого часу, що передбачає насамперед усвідомлення сутності «поняття тайм-менеджмент». Різні вчені по-різному трактують сутність поняття «тайм-менеджмент», що свідчить про відсутність єдиної думки. Час існує незалежно від нас, тому термін «управління часом» (тайм-менеджмент) або «організація часу» досить умовний. Поняття «управління особистим часом» з'явилося у зв'язку з тим, що час є найбільш цінним з усіх ресурсів людини як абсолютно невідновних, дуже обмеженим і всі процеси управління необхідно координувати з урахуванням цього ресурсу [1]. Більшість науковців розглядають тайм-менеджмент як галузь менеджменту, основне завдання якої полягає у виявленні методів і принципів ефективного управління часом. До певної міри це стиль життя й філософія цінності часу у швидкому потоці інформації і постійно мінливому світі [2]. Деякі з визначень поняття «тайм-менеджмент» наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Сутність поняття «тайм-менеджмент»

Автор	Визначення
Б. Трейсі	Тайм-менеджмент – це мистецтво управління часом з урахуванням ефективної методики управління власним часом.
Ф. О'Коннелл	Тайм-менеджмент – це мистецтво управління часом і один із найефективніших засобів як особистого, так і корпоративного розвитку
В. Кулікова	Тайм-менеджмент – це система методик, за допомогою яких особистість може досягти відмінних результатів, не заганняючи себе в тісні межі.
І. Халан	Тайм-менеджмент – це самоорганізація; ключ до успіху і щасливого життя; основний вид мистецтва з досягнення успіху.

Сутність тайм-менеджменту полягає в оптимальному використанні часу та зменшенні дії різних факторів, що спричиняють значні втрати часу. Отже, під тайм-менеджментом ми розуміємо вміння управляти собою із застосуванням відповідних методик та механізмів організації часу, які сприяють об'єктивному аналізу тимчасових проблем у використанні часового ресурсу та формуванню індивідуальної технології, яка найбільше відповідає характеру, темпераменту, біологічним ритмам та роду занять. Без перебільшень, час – найцінніший скарб у житті людини, про який Ф. Бекон сказав: «Вибрати час – значить зберегти час, а що зроблено несвоєчасно, зроблено даремно». Тому доцільним є також поняття *часової компетентності керівника*, що передбачає володіння ним уміннями та навичками ефективного планування і використання робочого часу, об'єктивної оцінки витрат при здійсненні функціональних та професійних обов'язків, створення певного алгоритму або технології для досягнення мети, цілей і завдань відповідно до часового ресурсу, постійного вдосконалення професійної компетентності, оптимального співвідношення роботи і відпочинку, мотивації, самоорганізації, самоконтролю, і як наслідок, саморозвитку [3].

Аналізуючи літературні джерела і теоретично осмисливши цю тему можна сказати, що на сучасному етапі розвитку дошкільної освіти – проблема інноваційної технології тайм – менеджменту в роботі керівника потребує ще ширшого розгляду. Ефективна організація часу в управлінській діяльності керівника ДНЗ дозволяє оптимізувати навчально-виховний процес, в цілому модернізує управлінську діяльність керівника, що підвищує якість дошкільної освіти, сприяє розвитку дошкільного навчального закладу. Але питання тайм-менеджменту в управлінській діяльності керівника є наразі актуальним і потребує подальшого його вивчення.

Список використаних джерел:

1. *Алюшина Н. О. Тайм-менеджмент: Мистецтво планувати та управляти своїм часом / Н. О. Алюшина. – К. : Національна академія державного управління при Президентові України, 2008. – 119 с.*
2. *Берд П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени / Поли Берд ; [пер. с англ. К Ткаченко]. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 288 с.*
3. *Гаврилюк А. М. Тайм-менеджмент як складова успішної комунікативної взаємодії в індустрії туризму України / А. М. Гаврилюк, В. Плецан // Ефективна економіка. – 2016. – № 1.*

Козійчук Оксана Григорівна,

стажист-дослідник кафедри педагогіки, управління та адміністрування ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» м. Київ (Україна)

ПРОФЕСІЙНО-ЗОРІЄНТОВАНА ОСВІТА СТАРШОКЛАСНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ

Концепцією «Нова українська школа» закладено нові підходи до організації освіти в старшій школі, вона має функціонувати як профільна, професійно-зорієнтована. Звертається особлива увага на те, що саме загальна середня освіта створює підґрунтя для загальнонаукової, загальнокультурної і допрофесійної підготовки учнівської молоді [2]. Реалізація професійної підготовки старшокласників як органічної складової загальноосвітньої підготовки відбувається в старшій школі, яка функціонує переважно як профільна. Адже саме профільне навчання відповідає освітнім потребам старшокласників, зумовлених переважно орієнтацією на майбутню професію [4]. Водночас визначимо його як вид особистісно - орієнтованого, диференційованого навчання, яке в системі загальноосвітньої підготовки передбачає інтенсифікацію процесів професійної орієнтації учнів на основі максимального врахування індивідуальних здібностей, інтересів, потреб за рахунок відповідної організації навчально-виховного процесу[1].

Разом з тим в контексті вищесказаного потребує вдосконалення і зміст навчально-виховного процесу загальної середньої освіти. Як показав аналіз, здійснений ученими НАПН України (2015 р.), він переобтяжений другорядним, фактологічним матеріалом, недостатньо сприяє формуванню цілісної свідомості, цілісного образу світу. Потребує радикальної модернізації зміст і організація навчання в старшій профільній школі [3]. Проблема, на наш погляд, ускладнюється тим, що в ЗНЗ відсутні інженерно-педагогічні кадри, науково-методичний комплекс і належна матеріально-технічна база, що заважає забезпеченню реалізації цілей і завдань навчання в старшій профільній школі.

Ми розділяємо позицію Н. Ничкало, Є. Павлютенкова, які вважають, що профільне навчання своїм завданням вбачає забезпечення диференційованості, наступності й неперервності між допрофільною підготовкою, профільним навчанням і професійною підготовкою після здобуття загальної середньої освіти. Досліджуючи проблеми профільного навчання у старшій школі на регіональному рівні, Р. Вдовиченко та Л. Калініна запропонували розглянути його як систему спеціалізованої освітньої підготовки підвищеного рівня певного профільного навчання і за власним бажанням професійної підготовки

учнівської молоді 10-12 класів старшої школи. Для успішного впровадження профільного навчання авторами розроблена модель розвитку взаємодії ЗНЗ з ВУЗ-ми й іншими установами регіону [5].

Результати проведеного нами дослідження професійно-зорієнтованої освіти старшокласників в контексті профільного навчання підтверджують висновки науковців: профілізація дає позитивний результат лише за умов єдності з профорієнтацією й у поєднанні з фундаментальною освітою [6 с.3; 7 с.47]; у виборі активних методів профорієнтації в загальноосвітній школі, які опираються на загальні закономірності та принципи навчання й виховання, насамперед на принцип свідомості, активності й самостійності старшокласників [8]. Реалізація освітніх програм профільного навчання академічного спрямування за новою Концепцією може здійснюватися на основі міжшкільної взаємодії, а також завдяки мережевій взаємодії різних закладів освіти регіону – ЗНЗ, позашкільних навчальних закладів, районних чи міжшкільних навчально-виробничих комбінатів тощо [2]. Сутність змін у цьому напрямі полягає, на наш погляд, у проектуванні освітнього простору щодо створення динамічної профорієнтаційної моделі. Така модель реалізує ідею базових осередків (ЗНЗ, позашкільний навчальний заклад, навчальна установа тощо) для розвитку й оновлення змісту освітньої діяльності. Безперечно, системне співробітництво зумовлює вдосконалення нормативно-правового, методичного та психологічного забезпечення навчально-виховного процесу, а також розширення освітнього простору. Досягнення успіху в розв'язанні цих завдань вбачається нами в розробленні навчальним закладом власної освітньої траєкторії з урахуванням наявного освітнього середовища щодо профільного навчання.

Подальші дослідження вимагають осмислення змісту та форм педагогічного супроводу професійно-зорієнтованої освіти старшокласників з метою надання якісної допрофільної підготовки та професійного самовизначення учнів загальноосвітніх шкіл.

Список використаних джерел

1. Концепція профільного навчання в старшій школі: Затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 21.10.13 №1456 – 15 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/37784
2. Концепція «Нова українська школа» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pedrada.com.ua/news/3901-qqn-16-m8-18-08-2016-novu-deologiyu-reformi-seredno-osviti-zaprovadyat-u-2018-rots>
3. Про зміст загальної середньої освіти: Науково-аналітична доповідь / О. І. Ляшенко, С. Д. Максименко, О. М. Топузов та ін.; За заг. ред. В .Г. Кременя.– К.: НАПН

України, 2015.– 118 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://undip.org.ua/upload/tmp/Про%20зміст%20загальної%20середньої%20освіти.pdf>

4. Білик Н. Орієнтація учнів профільних класів на наукову діяльність : [Про прогр. «Творча обдарованість»] / Надія Білик // Імідж сучасного педагога. – 2003. -№3. – С. 22-24.

5. Вдовиченко Р. Калініна Л. Проблеми профільного навчання в старшій школі на регіональному рівні/ Р. Вдовиченко, Л. Калініна//Освіта і управління.- 2004.- Т-7.-Ч.2.; С.71-77.

6. Егоров О. Профільне образование: проблемы и перспективы/ О. Егоров// Нар. образование. – 2006.-№5.-С.32-36 .

7. Ковпак С. Організаційно-педагогічне забезпечення профільної освіти/ С. Ковпак//Відкритий урок: розробки,технології, досвід. -2004. -№7-8. –С.46-48.

8. Янцур М. С. Підготовка фахівців з профорієнтації до проведення профорієнтаційних ігор і профконсультаційного тренінгу зі школярами/ М. С. Янцур // Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету: зб. наук.пр.: Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. – Рівне: РДГУ, 2000. – Випуск 10. – С.23-27.

Пищик Олена Василівна,

старший майстер, викладач-спеціаліст вищої категорії, «старший викладач», ДПТНЗ «Чернігівський центр професійно-технічної освіти», м. Чернігів, магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ПТНЗ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Кардинальні соціально-економічні й політичні реформи в країні істотно змінили суть управлінської діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ), його функції, призвели до значного ускладнення його управлінських завдань, сприяли зростанню соціальної значущості його управлінської діяльності. Осмислення радикальних змін у суспільстві в цілому та освітній галузі зокрема спонукають по-новому оцінювати суть і значущість управління, роль, місце, й головне – управлінські характеристики керівника, необхідні для ефективного управління ПТНЗ. Разом з тим якість управління і його затребування безпосередньо залежать від професіоналізму керівника, його особистісних якостей і комунікативних умінь.

Сьогодні особливо актуальною стає проблема розвитку комунікативної культури керівників навчальних закладів, тому що час навчання учня є унікальним періодом розвитку особистості і сприятливим для закладення основ

культурних форм комунікативної діяльності. Орієнтованість сучасної освіти, зокрема і професійної, на розвиток комунікативної культури в учнів вимагає відповідної професійної підготовки керівника-педагога.

Літературні дослідження, виконані в рамках культурологічного підходу, розглядають комунікативну культуру як «інваріантно-діяльну якість особистості» (В. Ледньов), як основу професійної діяльності педагога, показник загальної (І. Ісаєв, В. Кан-Калик, А.Мудрик, В. Сластьонін та ін.) і соціальної культури (В.Краєвський, І. Лернер, С. Матушкин та ін.). Вітчизняна психологія вивчає соціальні та етичні проблеми комунікації особистості (Б. Ананьєв, А. Бодальов, Л. Виготський, В. Грехнев, А. Леонтьєв, В. Місящев та ін.). У педагогіці комунікативна культура виступає, з одного боку, як характеристика професійної культури педагога (В. Кан-Калик, Л. Мітіна, А. Мудрик, І. Риданова, В. Сластьонін та ін.), з іншого, як системна складова освітнього процесу в навчальному закладі (Н. Анікєєва, П. Лепин, Е. Мішина тощо). У педагогічній етиці комунікативна культура розглядається як невід'ємна частина етики керівника (Е. Гришин, В. Журавльов та ін.). Зростанню рівня професійної компетентності менеджерів усіх ланок і підвищенню комунікативної культури присвячено багато досліджень як вітчизняних учених: А. Алексюка, І. Беха, В. Галузинського, В. Григори, В. Демчука, М. Євтуха, І. Зязюна, О. Касьянової, О. Мармази, Н. Ничкало, В. Паламарчук та ін., так і зарубіжних: Г. Емерсона, А. Файоля, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Ф. Тейлора та ін.

Підвищення компетентності керівника в управлінському спілкуванні – інструмент гуманізації освіти на сучасному етапі, так як саме професійні вміння та майстерність керівника у створенні умов для розвитку особистості учня є критерієм оцінки якості професійної освіти [5].

Спілкування не можна віднести до складного або мало вивченого процесу комунікації. Всі учасники навчально-виховного процесу без особливих труднощів спілкуються між собою, впливають один на одного та володіють мовною діяльністю, як головним засобом спілкування. Соціальний сенс спілкування полягає в тому, що воно є засобом передачі форм культури і суспільного досвіду.

Для керівника-педагога мистецтво спілкування є найважливішою професійною рисою, оскільки головним засобом реалізації управління, навчання та виховання виступають *інтерація* (вироблення спільної тактики і стратегії), *соціальна перцепція* (сприйняття і розуміння один одного) і *комунікація* (складний процес встановлення та розвитку контактів між партнерами, обумовлений їх спільною діяльністю і включає в себе обмін інформацією).

Отже, від рівня розвитку у керівника комунікативних здібностей та заволодіння ним комунікативних умінь багато в чому залежить ефективність його роботи. А це і становить *комунікативну культуру керівника*, тобто вміння встановлювати емоційний контакт, завойовувати ініціативу в спілкуванні, керувати своїми емоціями, долати хвилювання, нерішучість, стримуватися, створювати необхідний настрій, а також спостережливість та переключення уваги, розуміння психологічного стану вихованця за зовнішніми ознаками, мовні (вербальні) і немовні (невербальні) уміння комунікації та ін. У своїй сукупності такі вміння та здібності складають техніку управлінського спілкування або характеризують технологічну сторону комунікативної культури керівника [2].

Всі комунікативні вміння можна об'єднати в чотири групи: 1) вміння швидко і правильно орієнтуватися в умовах зовнішньої ситуації спілкування; 2) вміння правильно планувати свою промову, тобто зміст акту спілкування; 3) вміння знаходити адекватні засоби для передачі цього змісту (вірний тон, потрібні слова тощо); 4) вміння забезпечувати зворотний зв'язок [5].

Основу комунікативної культури керівника становить товариськість – стійке прагнення до контактів з людьми, вміння швидко встановити контакти. Наявність в управлінця товариськості є показником досить високого комунікативного потенціалу. Товариськість як властивість особистості включає в себе, на думку дослідників, такі складові, як *комунікабельність* – здатність відчувати задоволення від процесу спілкування; *соціальну спорідненість* – бажання перебувати в суспільстві, серед інших людей; *альтруїстичні тенденції* – емпатію як здатність до співчуття, співпереживання та ідентифікацію, як уміння переносити себе в світ іншої людини [5].

Управлінська діяльність передбачає спілкування постійне і тривале. Тому керівники з нерозвиненою комунікабельністю швидко втомлюються, дратуються і не відчують задоволення від своєї діяльності в цілому.

На всіх рівнях спілкування виділяються такі основні його складові, як сприйняття та розуміння іншої людини і в той же час уміння подавати себе, самовиражатися; вміння зближувати точки зору свою і співрозмовника, управляти спілкуванням [6].

Комунікативна компетентність та мовна культура – складові професійних умінь керівника, здатність ефективно і доцільно вибудовувати мовну поведінку в різних ситуаціях професійного спілкування.

Комунікативна компетентність, тобто здатність до ефективного спілкування та сформованість комунікативних умінь: високий рівень володіння виразними засобами мови, засобами переконання, культурою спілкування –

етикетною вивіреністю мови; досвід мовної діяльності в конкретній сфері спілкування, в цьому випадку – в навчально-виховній [7].

Щоб правильно спілкуватися, необхідно знати основні компоненти комунікативної ситуації, а також основні закони спілкування, які визначають його комунікативні та етичні норми.

Норми – механізми, що допомагають узгодити всі сторони спілкування: *когнітивний* (як ми бачимо інших людей і як їх розуміємо), *афективний* (як ми до них ставимося), та *поведінковий* (як ми чинимо в конкретних ситуаціях) [1].

Управлінська комунікація керівника ПТНЗ – це безперервний процес, який триває від первинного знайомства з колективом до оволодіння уміннями на рівні управлінської майстерності. Розвиненість комунікативних характеристик соціально-психологічної культури керівника передбачає своєрідність їх прояву залежно від соціально-психологічних відмінностей кожного із співробітників закладу професійно-технічної освіти [7].

Для управлінського спілкування важливий мовний етикет, який служить засобом організації та підтримки протягом усього неконфліктного спілкування. У цьому плані головне призначення етикету – допомогти людям не конфліктувати один з одним, виконувати необхідні для вступу в контакт дії, зокрема і мовні, для його підтримки та виходу з нього. Коректність мовної поведінки керівника багато в чому визначає ефективність спілкування, залежить насамперед від правил мовного етикету.

Основною метою управлінської комунікації є досягнення взаєморозуміння між її учасниками та організація взаємодії, де взаємодія – це процес прямого або опосередкованого впливу суб'єктів спілкування один на одного. Цей вплив відбувається ефективно тільки за умови, коли кожен суб'єкт комунікації виступає як особистість, в якій задовольняються потреби під час спілкування. До цих потреб відноситься: прагнення бути зрозумілим, потреба бути вислуханим, потреба в емоційно-психологічному задоволенні, потреба в отриманні відповідей на запитання.

Отже, в управлінні професійно-технічним навчальним закладом всі явища мають складний комплексний характер, але психологічні та соціально-психологічні аспекти посідають у ньому чільне місце. У сучасних соціально-стресогенних умовах управління ПТНЗ потребує від керівників високої комунікативної культури як базової складової його загальної й управлінської культури.

Список використаних джерел:

1. Азаров Ю.П. *Таємниці педагогічної майстерності.* /Ю.П. Азаров.- М.: МПСИ, - 2004.- 430с.

2. Зарецька І. Комуникативна культура як компонент педагогічної культури [Електронний ресурс] / І. Зарецька // Видавництво «Плеяди». – 2008. – Режим доступу до ресурсу: <http://osvita.ua/vnz/reports/pedagog/1139/>.

3. Ільїн Г.Л. Особистісно орієнтована педагогічна технологія. - М.: Инфра-М, 2009. - 258 с

4. Кан-Калик В.А. Педагогическое общение как предмет теоретического и прикладного исследования // Кан-Калик В.А., Ковалев Г.А./ Вопросы психологии. - 1985. - №4. - С.9-16.

5. Комуникативні завдання педагогічної взаємодії [Електронний ресурс] // Учбові Матеріали. 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://um.co.ua/1/1-6/1-69205.html>.

6. Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. – Вип. 5. - К.: «НВП Поліграфсервіс». – 220 с.

7. Розвиток управлінської культури керівників професійно-технічних навчальних закладів : посібник / В. І. Свистун, В. С. Болгаріна, В.А. Григор'єва, Г. В. Єльнікова, Л. Д. Кузьмінська, Ю. С. Палькевич, Л.М. Петренко; за ред. В. І. Свистун. – К.: ІПТО НАПН України, 2015. –141с.

Рогова Віра Борисівна,

директор Департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації, м. Київ (Україна)

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КОНТРОЛЬНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У сучасній Україні система освіти безперервно розвивається, і для неї характерне постійне відновлення й саморозвиток.

Виходячи з того, що управління загальноосвітнім навчальним закладом (ЗНЗ) є процесом цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на об'єкт управління (соціальну систему), в результаті якого відбувається його якісна зміна. Досягти оптимальних результатів в управлінні ЗНЗ можливо лише за умов, коли управління від самого початку передбачає участь у виробленні та прийнятті рішень усіх членів педагогічного колективу, тобто співуправління з певною мірою відповідальності кожного, хто бере участь у прийнятті рішень. За умов передання деяких функцій керівника школи вчителям, учням, громадським організаціям можлива поява самоуправління. М. Поташник визначив тріаду: «управління – співуправління – самоуправління» як таку, що забезпечує оптимальне управління [8].

Загальноосвітній навчальний заклад, який постійно змінюється, сьогодні розглядають із позицій синергізму. А це означає застосування в управлінні ним нового підходу, який би доповнив системний підхід і характеризував процеси оновлення закладу. Вище проаналізована сутність управління навчальним закладом за сучасних умов розвитку країни зумовила виокремлення підходів до розвитку контрольної-аналітичної компетентності керівника ЗНЗ, які розглянуто нами окремо для *управлінського, навчального та виховного процесів*.

Визначимо сучасні підходи, що діють на рівні управління ЗНЗ в цілому:

- розвиток духовного потенціалу особистості у контексті особистісно зорієнтованої та гуманістичної педагогіки, що передбачає визнання безумовної цінності кожної людини, її права на саморозвиток і самореалізацію;
- відповідність змісту освіти, якості освітніх послуг державним вимогам, освітнім стандартам із урахуванням регіональних особливостей і потреб;
- упровадження інновацій в освіту як умови забезпечення її якості від дошкільного віку упродовж життя людини;
- комплексна реалізація оздоровчої функції освіти, яка є обов'язковою умовою забезпечення та зміцнення здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу;
- автономність закладів та установ освіти, конкурентоспроможність на ринку надання освітніх послуг;
- реальне упровадження інформаційних комп'ютерних систем та технологій у навчальний процес.

До сучасних підходів в управлінні навчальним процесом належать:

- прагнення до розширення варіативної частини змісту навчальних програм, певної профілізації за необхідності дотримання державних стандартів освіти;
- проникнення та втілення у навчальний процес зарубіжних педагогічних технологій (особливо у сфері викладання предметів гуманітарного циклу);
- слабкий доступ до інформації, поданої через Інтернет, яка робить педагогічно неконтрольованим зміст і методики її отримання та впливу на інтелектуальний і моральний розвиток особистості;
- втілення дистанційної системи освіти на всіх її рівнях від базової, професійної аж до післядипломної;
- поширення комп'ютерних технологій у процесі навчання та їх неадекватне методичне забезпечення [2].

До сучасних підходів управління виховним процесом належать:

- створення «Нової школи», яка перетворить українську школу на важіль соціальної рівності та згуртованості, економічного розвитку і конкурентоспроможності України;
- конкуренція закладів освіти різних типів і форм власності на підставі покращання освітянських послуг.

Як зазначає Л. Гриневич: «Діти мають здобути уміння і компетентності XXI століття, які узгоджені країнами Європейського Союзу і які сьогодні потрібні сучасному українцю. Окрім знання рідної державної мови, двох іноземних мов, інформаційних технологій, вміння критично мислити, аналізувати, працювати в команді, навичок фінансової грамотності, нашим дітям потрібна освіта для життя. І це головна мета нової української школи».

Саме тому, Міністерством освіти і науки України було розроблено Концепцію «Нової української школи» – ідеологію реформи середньої освіти, що почне діяти у 2018 році. Підґрунтям її розробки стали такі нормативні документи: «Концепція розвитку освіти України на період 2015-2025 років», підготовлена Стратегічною дорадчою групою «Освіта» в рамках спільного проекту Міжнародного фонду «Відродження» та БФ «Інститут розвитку освіти», а також «Концепція середньої загальноосвітньої школи України» Національної академії педагогічних наук України, «Візія нової української школи», підготовлена спільнотою відповідального вчительства EdCamp Ukraine.

Формула «Нової української школи» складається з восьми базових компонентів, а саме:

1. Нового змісту освіти, заснованого на формуванні компетентностей, необхідних для успішної самореалізації в суспільстві.
2. Педагогіки, що ґрунтується на партнерстві між учнем, учителем і батьками.
3. Умотивованого учителя, який має свободу творчості й розвивається професійно.
4. Орієнтації на потреби учня в освітньому процесі, дитиноцентризм.
5. Наскрізного процесу виховання, який формує цінності.
6. Нової структури школи, яка дозволяє добре засвоїти новий зміст і набути компетентності для життя.
7. Децентралізації та ефективного управління, що надасть школі реальну автономію.
8. Справедливого розподілу публічних коштів, який забезпечує рівний доступ усіх дітей до якісної освіти.

Сучасні підходи до розвитку освіти в Україні вимагають зміни стратегії й тактики управління загальноосвітнім навчальним закладом, тобто створення

системи аналізування, оцінювання, контролю та прогнозування педагогічних систем відповідно до об'єктивних процесів у економічному та соціально-культурному житті країни, контексті формування освітньої політики. Такою системою є контрольна-аналітична компетентність керівника навчального закладу.

Як засвідчує досвід, у практиці здійснення контрольної-аналітичної діяльності керівника ЗНЗ широко використовують *інспектування, моніторинг, діагностику, аудит, експертизу* тощо.

В умовах створення «Нової школи» неабияке значення має експертиза.

Поняття «експертиза в освіті» по-різному трактують: від особливого типу дослідницької діяльності, що потребує професійного підходу щодо її здійснення, до механізму управління в освітній галузі.

О. Касьянова під експертизою визначає «особливий спосіб вивчення дійсності, який дозволяє побачити та зрозуміти те, чого не можна просто виміряти або обчислити; його здійснюють компетентні та незалежні спеціалісти (експерти), саме суб'єктивній думці та відповідальному рішенню експертів надають вирішального значення» [6].

На думку Д. Іванова, під час експертизи насамперед необхідно визначити наявність самого процесу змін (чи відбувається зміна змісту освіти, пошук нових способів організації навчального процесу та взаємодія з учнями тощо). Основне призначення експертизи в освіті полягає в наданні допомоги, підтриманні колективів навчальних закладів для здійснення тих чи інших змін та управління ними як на етапі формування задуму (проектування), так і під час його реалізації. У цьому випадку роль експертизи полягає в супроводі процесу реалізації задуму [4].

Отже, головним призначенням експертизи є забезпечення прийняття обґрунтованих і доцільних рішень. На цьому підґрунті експертизу можна визначити як застосування прикладного наукового знання та накопиченого практичного досвіду в певних предметних галузях для забезпечення прийняття обґрунтованих управлінських та інших рішень.

Педагогічну експертизу як складову прийняття ефективних управлінських рішень розглядають в контексті розподілу їх прийняття у двох аспектах. *Перший* — *стандартні, пересічні ситуації, які вимагають рутинних рішень*. Для них існують алгоритми, еталони та зразки, норми. Це зумовлює використання стандартних експертних методик. *Другий* — *утворюють нестандартні ситуації, для яких не існує еталонів, норм*. У таких ситуаціях експерт діє інтуїтивно-особистісним шляхом, який А. Субетто характеризує так: «Відповідно до психологічних, психофізичних, психофізіологічних властивостей, власної системи гіпотез в інтелектуальному просторі, а також до

індивідуальних аксіоматик різних класів переваг і згортання оцінювальних шкал у багатомірних просторах» [10].

Г. Щедровицький стверджує, що педагогічна експертиза передбачає особливу технологію загальної організації мислення експерта, ґрунтовану на ідеях теорії системної мислєдїяльностї. Тобто у професійно-педагогічному аспекті це можна підтвердити відповідною методикою формування експертного мислення [12]. Г. Щедровицький не дає прямого визначення поняття «експертне мислення», проте очевидно, що під ним розуміє певну технологію здійснення експертизи.

Аналіз різноманітних трактувань педагогічної експертизи дозволяє зробити нам такі висновки, що одні науковці акцентують увагу на оцінювальній діяльності, другі – на особистості експерта. Наприклад, В. Сквирський наголошує, що педагогічна експертиза – це оцінювання авторитетними спеціалістами стану об'єкта або діяльності педагогічних явищ. Експертиза – це не просто формування, відбір та обробляння думок експертів. Її визначає насамперед робота експертів щодо забезпечення якості педагогічного процесу [9].

На підставі аналізу теоретичних розробок і стану практики здійснення педагогічної експертизи можна виокремити дві моделі експертизи діяльності навчальних закладів: *розвивальну та діагностичну*, а за структурою та змістом – *внутрішню експертизу (самоекспертизу) та зовнішню* – дослідження діяльності закладу освіти, навчально-виховного процесу незалежними експертами.

Основне призначення внутрішньої експертизи полягає у виокремленні складнощів і проблем, а також у визначенні шляхів їх вирішення для діяльності навчального закладу та реалізації програми розвитку школи. За результатами *внутрішньої експертизи* визначено необхідність зовнішньої експертизи, призначення якої – допомогти розв'язати виявлені проблеми та проаналізувати проміжні результати діяльності колективу, спрогнозувати подальший розвиток.

Г. Цукерман розглядає педагогічну експертизу у двох площинах: за процесом – як досвід спільної діяльності учнів і вчителів; за результатом – як діагностику й оцінювання будь-якого процесу, що відбувається в людській спільноті [11].

А. Асмолов, Л. Логінова та інші науковці наголошують на необхідності спеціальної роботи із забезпечення гуманістичного характеру експертизи та психологічної підготовки до неї педагогічних працівників [1; 7].

Особливості педагогічної експертизи мають три визначення:

– система дослідження педагогічних явищ, процесів, проблем, результатів педагогічної діяльності, а також прогнозування розвитку освіти,

експертного оцінювання альтернативних рішень і визначення найкращих варіантів організації освітнього процесу з метою поліпшення якості та відновлення змісту освіти, надання консультативної допомоги авторам і колективам освітніх закладів;

- комплекс науково-дослідних процедур, спрямованих на одержання від експертів інформації, її аналіз і узагальнення з метою прийняття компетентних рішень у галузі управління закладами освіти;

- показник професійної компетентності педагогічного колективу (експертиза якості роботи закладу освіти) [5].

До особливостей педагогічної експертизи належать також її суспільний, правовий та інтелектуальний (творчий) характер діяльності.

У понятті «педагогічна експертиза» звернемо увагу на термін «педагогічна», який характеризує такі особливості експертизи:

- експертизу здійснюють для педагогічно значущих цілей, тобто її орієнтовано на те, щоб на підставі аналізу й інтерпретації результатів одержати нову інформацію про те, як поліпшити якість освіти, навчання, виховання та розвитку особистості учня;

- вона надає принципово нову змістову інформацію про педагогічну діяльність учителя;

- її здійснюють за допомогою методів, які органічно вписуються до логіки педагогічної діяльності;

- за допомогою експертизи посилюють контрольні-оцінювальні функції діяльності вчителя та керівника;

- навіть деякі традиційні методи та засоби навчання і виховання можуть бути трансформовані в методи та засоби педагогічної експертизи.

Так, за сучасних умов розвитку освіти виникає необхідність *розвитку контрольної-аналітичної компетентності керівника ЗНЗ, яка зумовлена модернізацією управління навчальним закладом і полягає:*

- в гарантуванні якості освіти, забезпеченні державного освітнього стандарту та його національного регіонального компонента; гуманізації та демократизації освіти, яка передбачає її варіативність, творчість педагогів, розвиток інноваційних процесів. Проте за сучасних умов суттєво зростає ризик деформації цілей і змісту освіти в результаті суб'єктивізму, недостатнього професіоналізму освітян та інших причин;

- в аргументованому поданні суспільству результатів освіти, її якості. Однак це має бути не оцінювання учителями навчальних досягнень учнів або результатів вступу учнів до ВНЗ, а об'єктивне оцінювання результатів освіти;

- в створенні підґрунтя для вирішення питання про атестацію закладу освіти, який за законом має право обирати власну освітню програму, але зобов'язаний забезпечити право учнів на якісну освіту;
- в забезпеченні зворотного зв'язку, коригуванні навчальної діяльності кожного учня, створенні засад адекватної самооцінки;
- в результатах контролю й аналізу діяльності учнів і навчального закладу в цілому, що може бути об'єктивним підґрунтям для атестації педагогічних кадрів, бо оцінюватиме не зусилля педагогів, а реальну освітню ситуацію, результати освітньої діяльності, стимулюватиме інноваційний розвиток системи освіти.

Список використаних джерел:

1. Асмолов А. Г. *Образование как разрешение возможностей развития личности (от диагностики отбора – к диагностике развития)* / А. Г. Асмолов, Г. А. Ягодин // *Вопросы психологии*. – 1992. – №1 – С.6-13.
2. Вознюк Т. Г. *Менеджмент навчально-виховного процесу* / Т. Г. Вознюк. – К.: Здоров'я, 2002. – 128 с.
3. Даниленко Л. *Менеджмент інновацій в освіті* / Л. Даниленко. – К. : Шкіл. світ, 2007. – 120 с. , с. 104
4. Иванова Д. А. *Експертиза в образовании : учеб. Пособие для студ. Высших учеб. заведений* / Д. А. Иванова. – М.: Издательский центр «Академия», 2008 – 336 с.
5. Касьянова О. М. *Термінологічна характеристика і педагогічна сутність експертизи в освіті* / О. М. Касьянова // *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. «Педагогіка і психологія»* : зб. ст. – Ялта : РВВ КГУ, 2010. – Вип. 25, ч. 2. – С. 51–58.
6. Касьянова О. М. *Технологія здійснення педагогічної експертизи загальної середньої освіти регіону у системі його соціально-економічного і культурно-духовного розвитку* / Касьянова Олена Миколаївна // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2011. – № 22. – С. 66–68.
7. Логинова Л. *Аттестация и аккредитация учреждений дополнительно образования детей* / Л. Логинова. – М.: Владос, 1999. – 240 с.
8. Поташиник М. М. *Качество образования: проблемы и технологии управления* / М. М. Поташиник. – М. : Пед. об-во России, 2002. – 352 с.
9. Скворский В. Я. *Методика согласования экспертных оценок образовательных концепций* / В. Я. Скворский // *Педагогика*. – 1994. - № 4 – С. 39-43
10. Субетто А. *Качество образования: проблемы оценки и мониторинга* / А. Субетто // *Образование* – 2000. – № 2 – С. 62-66
11. Цукерман Г. А. *Психология саморазвития* / Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров. – М.: Интерпракс, 1995. – 288с.
12. Щедровицкий Г. П. *О методе исследования мышления* / Г. П. Щедровицкий. – М., 2006. – 600с.

Стойкова Вікторія Володимирівна,

старший викладач кафедри теорії й методики управління навчальними закладами Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Миколаїв (Україна)

СТРУКТУРА ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ОКРУГУ

Реформаційні освітні процеси спрямовані на модернізацію освітньої мережі, підвищення її економічної ефективності та якості надання освітніх послуг призвели до створення в українській системі освіти опорних шкіл із мережею філій та освітніх округів. Такі навчальні заклади та їх об'єднання відносяться до нових типів соціальних утворень (мережових організацій) [4, с. 24–32], які вступають у інноваційні форми соціально-економічних та організаційно-економічних відносин [3, с. 6].

Управлінські процеси, пов'язані зі створенням і забезпеченням стабільного розвитку такої організації, забезпечуються оновленими управлінськими функціями та потребують від керівних кадрів оволодіння спеціальними управлінськими компетентностями в галузі мережевого менеджменту.

Так, ситуація, що склалася, потребує додаткових наукових досліджень щодо обґрунтування вибору компонентів фахової компетентності керівника мережевої освітньої організації.

Мета дослідження: проектування моделі фахової компетентності керівника освітнього округу як мережевої освітньої організації.

Для реалізації поставленої мети були визначені такі завдання дослідження:

- дослідити сучасні світові та вітчизняні вимоги до професійної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу;
- виявити особливості функціонування мережових організацій та здійснення ключових управлінських процесів, необхідних для забезпечення їх створення, функціонування та розвитку;
- спроектувати структуру фахової компетентності керівника освітнього округу.

Організоване нами дослідження дало можливість сформулювати низку ключових висновків.

1. Структура професійної компетентності керівника навчального закладу є складним багатоаспектним утворенням, що представляється

сукупністю понадпрофесійних, загально-професійних, спеціально-професійних, кваліфікаційних (спеціалізованих – (уведено нами. – В.С.)) компетентностей [6, с.3].

Понадпрофесійні компетентності, представляють собою відбите ядро вимог, дотримання яких є необхідним для оволодіння будь-якою професією. Загально-професійні компетентності формуються шляхом набуття базових навичок та практичних дій, властивих цілій групі педагогічних професій. Спеціально-професійні компетентності необхідні для якісного виконання завдань у галузі конкретної педагогічної спеціальності (вихователь, психолог, учитель філолог, директор, завуч тощо). Кваліфікаційні (спеціалізовані) компетентності виражаються через додаткові навички, специфічні для певної спеціалізації або пов'язаної із спеціальними робочими діапазонами діяльності (директор ліцею, гімназії, школи-інтернату, опорної школи, профільного навчального закладу тощо). Така структура компетентності включає специфічні компетентності притаманні фахівцю із певною вузькою спеціалізацією.

2. Понадпрофесійні та загальнопрофесійні компетентності формуються у вищих навчальних закладах та удосконалюються у ході набуття певного життєвого і професійного досвіду. Спеціально-професійний та кваліфікаційний (спеціалізований) компонент професійної компетентності керівників освітньої галузі здебільшого формуються у закладах післядипломної педагогічної освіти та під час андрагогічного циклу. Вони входять до складу фахової компетентності керівника навчального закладу.

Спеціально-професійні компетентності керівників навчальних закладів є достатньо дослідженою категорією. Вони включають функціонально пов'язані між собою компоненти. За різними дослідженнями до їх складу відносять: мотиваційний, когнітивний, системний, діяльнісний, комунікативний, операційний, інтеграційний, особистісний, рефлексивний, креативний, загальнокультурний, соціальний тощо (Г. Єльнікова, В. Маслов, Л. Калініна, Л. Васильченко, Л. Даниленко, Л. Карамушка, В. Олійник, Є. Чернишова, Р. Вдовиченко та ін.).

За основу в побудові моделі спеціально-професійної компетентності керівника освітнього округу нами взято структуру управлінської компетентності, що є перевіреною та діє у більшості ефективних світових освітніх системах [7, с.48–59]. До неї входить два типи компетентностей: перші пов'язані з функціональною діяльністю керівника, другі – з установками і цінностями, які сприяють здійсненню цієї ролі.

Стандарти функціональної діяльності розподілені за п'ятьма кластерами: перший – визначення стратегічних напрямів розвитку закладу та їх узгодження з усіма зацікавленими сторонами; другий – створення організаційних умов,

необхідних для реалізації стратегічних напрямів розвитку закладу, забезпечення максимального впливу керівника, налагодження стійких зв'язків школи з навколишнім оточенням; третій – створення гармонійного освітнього середовища, спрямованого переважно на забезпечення безпеки та оптимального особистісного розвитку; четвертий – здатність керівника заохочувати і спрямовувати професійний розвиток педагогів та формування навичок педагогічного лідерства; п'ятий – організація моніторингових досліджень щодо усіх процесів діяльності навчального закладу, а також запровадження технологій, що сприятимуть стимулюванню ефективності освітніх процесів та результативності навчання.

Серед поведінкових компетентностей виділяють чотири групи. Вони охоплюють ті особистісні якості керівників навчальних закладів, що забезпечать внутрішні умови для ефективного виконання функціональних обов'язків. Серед них: здатність керівників управляти змінами; ефективно та відкрито комунікувати; володіння цінностями щодо поваги і прийняття різноманітності кожного, моральної й етичної поведінки, побудови міжособистісних відносин на засадах демократії; обізнаність щодо перспективних тенденцій в освітній галузі, ефективних методів викладання та навчання, запровадження їх в діяльність навчального закладу.

3. Для побудови структури кваліфікаційної (спеціалізованої) компетентності керівників освітніх округів нами були проаналізовані особливі умови їх професійної діяльності, що детерміновані особливостями функціонування мережевих організацій.

Мережеві економічні системи за організаційною структурою є неформальними, за ступенем гнучкості – адаптивними, за рівнем і глибиною прийняття рішень – багатовимірними, за вертикальними взаємодіями – децентралізованими та горизонтальними, за технологією організаційних процесів – віртуальними [2, с. 47–58], за формою підвищення ефективності – синергічними.

Відмінними ознаками таких організацій науковці здебільшого визначають: непостійний характер функціонування елементів та утворення тимчасових альянсів; якісні зміни у обміні інформацією на основі ІКТ-технологій; здійснення зв'язків та управлінських дій на базі інтегрованих та локальних інформаційних систем; взаємодія з усіма партнерами на основі серії договорів, угод; можливість для кожного учасника мати рівноправні прямі стосунки з іншими учасниками; незалежність від просторово-часових обмежень; високий ступінь організації і скоординованості інформаційних потоків та інноваційних процесів; посилення ключових компетенцій учасників; раціональне використання спільних ресурсів (матеріальних і нематеріальних);

перерозподіл ризиків та скорочення часових і фінансових витрат на впровадження інновацій [1, с. 86; 3, с. 7].

4. Виявлені особливості були покладені в основу структури кваліфікаційної (спеціалізованої) компетентності керівника освітнього округу.

Оскільки головним управлінським ресурсом в мережевій організації є інформація [3, с.12], тому компетентності щодо її оперативного збору, обробки та поширення стає однією з головних структурних одиниць спеціалізованої компетентності керівника освітнього округу.

Розподіленість структурних підрозділів мережевої організації у часі та просторі потребує від керівника володіння навичками забезпечення ефективної комунікації на відстані через телекомунікаційні технології та Інтернет.

Значною проблемою в освітній мережі може стати налагодження логістичних ланцюжків для надання освітніх послуг у опорній школі, філії, інших суб'єктах округу. Оптимізація процесів підвозу педагогів, учнів, організація дистанційного навчання тощо є обов'язковою умовою функціонування освітнього округу та забезпечується навичками у галузі *логістики освітніх послуг*.

Широке використання Інтернет-технологій для реалізації інформаційного, комунікаційного та логістичного менеджменту зумовлюють виникнення нових підходів в *організації роботи з персоналом* та формування в мережевій освітній *організації дієвих управлінських команд* [5, с. 60–79].

Очевидно, що освітній процес в мережевих організаціях здебільшого розподіляється між окремими учасниками мережі. Основною одиницею такого процесу стає «проект». Проектна форма діяльності лежить в основі структури управління всіх типів округів (матрична, мережева, оболонкова, конгломератна). Проекти реалізуються проектними групами, які мають подвійне і навіть потрійне підпорядкування: керівнику організації (підрозділу) та керівнику проекту (ів). Така система управління здійснюється в рамках *проектного менеджменту*.

Мережеві організації є інноваційними соціально-економічними утвореннями, які реалізують інноваційні освітні процеси (організація профільного навчання, допрофільної підготовки, надання паралельно із загальною середньою професійною освітою тощо) і здійснюють науково-дослідне експериментування, тому потребують від керівництва володіння основами *інноваційного менеджменту* та навичками *управління інноваціями щодо організації навчально-виховного процесу* в усіх суб'єктах мережі.

Більшість дослідників погоджуються з думкою, що основою стійкого розвитку мережевої організації є особливі види стратегічного менеджменту та маркетингу з точки зору формування системи мережевих контактів.

Збільшення кількості учасників мережі призводить до зменшення її стійкості. Цьому також сприяє заміна вертикальних зв'язків горизонтальними. Особливо це стосується динамічних мереж, тобто таких, що формуються під певний проект, коли довкола однієї організації розгортаються ланцюжки підрядників. Це потребує від керівників знань основ *ризик-менеджменту*.

Так, спеціалізована компетентність керівника мережевої освітньої організації повинна включати такі обов'язкові компоненти: мережеві види менеджменту (інформаційний, комунікаційний, логістичний, проектний, інноваційний, кадровий, командний, стратегічний); навички управління інноваційним навчально-виховним процесом і управлінням ризиками. Безперечно, що оволодіння такими компетентностями є необхідною умовою забезпечення функціонування мережевої організації в режимі розвитку.

Список використаних джерел:

1. Мильнер Б. Уроки бюрократической системы управления / Б. Мильнер // *Вопросы экономики*, 1999. – № 1. – С. 86.
2. Небава М. І. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 1 : навчальний посібник / М. І. Небава, О. Г. Ратушняк. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – 105 с.
3. Січкаренко К. О. Мережева організація інноваційної діяльності : наукова доповідь / К. О. Січкаренко. – НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». – К., 2015. – 48 с.
4. Стойкова В. В. Освітні округи: типи, функції, структурні моделі / В. В. Стойкова // *Нова педагогічна думка*. – 2016. – № 3. – С. 24–32.
5. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій : навч. Посібник / Л. Г. Шморгун. – Київ : Знання, 2010. – 452 с.
6. Kwiatkowski S.M. Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców / S.M. Kwiatkowski // *Bezpieczeństwo Pracy*, 2006. – №3. – P. 2–3.
7. OECD «*Learning Standards, Teaching Standards and Standards for School Principals: A Comparative Study*» / OECD // *Education Working Papers*. – OECD Publishing, 2013. – № 99. – 79 p.

Томковид Юлія Ігорівна,

вчитель англійської мови Гімназія №107
«Введенстка», магістрантка ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ДО
УПРАВЛІННЯ ПОЗИЦІОНУВАННЯМ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

В умовах посилення світового процесу культурної глобалізації особливо помітним є те, що система професійної підготовки управлінців, спрямована на розвиток високопрофесійних якостей менеджерів освіти, до яких належать і керівники загальноосвітніх навчальних закладів, є далеко недосконалою в Україні.

Сучасний керівник загальноосвітнього навчального закладу має поєднувати в собі високий професіоналізм, вміння оволодівати основами менеджменту освіти, новими формами та методами навчання і виховання, що забезпечить йому впевненість у завтрашньому дні та конкурентоспроможність закладу. Крім того, управлінська компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу сприяє розвитку як власного позитивного іміджу, так і навчального закладу [3]. Саме тому формування готовності майбутнього керівника до управління позиціонуванням навчального закладу є необхідною передумовою успішної реалізації на керівній посаді.

З розвитком однієї з пріоритетних галузей держави – освіти – зростає потреба у використанні інструментів стратегічного менеджменту з метою сталого розвитку та діяльності закладів освіти, а також посилення їх конкурентоспроможності. Одним з таких інструментів є позиціонування навчального закладу на ринку освітніх послуг. Проте застосування такого потужного інструменту стратегічного менеджменту вимагає від майбутнього керівника готовності до управління позиціонуванням навчального закладу. В ході проведеної дослідницької роботи було визначено такі особливості формування готовності майбутнього керівника до управління позиціонуванням загальноосвітнього навчального закладу, а саме:

1. Необхідною передумовою для професійної реалізації керівника є психологічна готовність до управління. Психологічна готовність керівників середньої освіти до управління — це комплекс взаємозв'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей, які забезпечують успішність управління у певній соціальній сфері, можливість прийняття керівниками нестандартних оригінальних управлінських рішень [1]. У структуру психологічної готовності особистості до управління входять чотири компоненти — *мотиваційний, когнітивний, операційний та власне особистісний*.

2. Особливе місце в управлінні позиціонуванням навчального закладу посідає формування іміджу закладу. Як зазначає Д. Доті, імідж – це «все, що має хоч якесь відношення до компанії, а також товарів та послуг, що пропонуються нею...» [4]. Саме тому імідж першої особи – «лідера організації» – є одним з основних чинників формування іміджу загальноосвітнього навчального закладу, а також сприяє його успішному чи неуспішному позиціонуванню у суспільстві.

3. Проаналізовано фактори, які перешкоджають створенню позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу та успішному позиціонуванню на ринку освітніх послуг. Г. Тимошко виділяє найбільш поширені з них [3]:

- хибні уявлення про процеси, які протікають у закладі, відсутність рефлексії власної діяльності, роз'єднаність педагогічного колективу та відсутність єдиного погляду на виховання та навчання;

- відсутність єдності адміністрації, неправильне поєднання педагогічних вимог та свободи розвитку дитини, невміння добирати та виращувати кадри, невміння делегувати управлінські функції;

- невміння утверджувати культуру управлінської діяльності в процес навчання та виховання, фронтальні форми взаємодії в управлінні превалюють над індивідуальною роботою;

- невміння долати інтелектуальне вигорання колективу, накопичення негативних напружень та тривог;

- невміння бачити та підтримувати зовнішню та внутрішню цінність традицій;

- слабка психологічна підготовленість керівника та педагогів;

- у школі різко зростає роль контролю, моніторингу, аналізу, після яких зазвичай не настає індивідуальна підтримка педагога;

- невдалі спроби керування школою, що ґрунтуються на певних особистісно-індивідуальних рисах характеру керівника.

4. Для майбутнього керівника загальноосвітнього закладу важливо акумулювати в собі здатність працювати в команді та створювати сприятливий психологічний клімат у колективі, що виражається у рівні задоволеності стилем керівництва та особистістю керівника, міжособистісними стосунками з колегами, взаємодії з учнями, а також умовами побуту [2]. Так, Р. Черновол-Ткаченко зазначає, що позитивний імідж навчального закладу насамперед залежить від його керівника, а керівник, в свою чергу, має постійно забезпечувати нову якість навчального закладу, усвідомлюючи, що в основі інноваційного розвитку є зміна характеру діяльності і стосунків усередині колективу [5].

5. Характерними показниками успішності та готовності керівника до управління позиціонуванням навчального закладу визначено такі: лідерство, адаптованість, особиста стабільність, наявність команди однодумців та вміння її створювати, володіння основними функціями освітнього менеджменту, репутація, оптимальна відкритість та рейтинг успішності керованого навчального закладу. Зазначені показники успішності керівника навчального закладу виражаються через позиціонування, тобто визнання громадськістю

його громадянських та людських якостей, взаємодії з педагогічним колективом та ефективної ділової взаємодії з оточуючим соціумом.

Тому саме для майбутнього керівника необхідно бути готовим не просто керувати навчальним закладом, а й вміти управляти позиціонуванням даного закладу у суспільстві. Суспільна та соціальна активність при позиціонуванні навчального закладу на ринку освітніх послуг розкривається у вмінні керівника формувати позитивний імідж навчального закладу засобами масової інформації, участі у професійних конкурсах та ярмарках, представлення свого закладу на конференціях, нарадах, у державних органах. Керівник, який прагне позиціонувати свій навчальний заклад як успішний та конкурентоспроможний, повинен вміти змінюватися та розвиватися з часом, створити команду однодумців, аналізувати проміжні результати діяльності та реалізовувати кінцеві і користуватися основними функціями менеджменту для успішного позиціонування та просування керованого ним закладу на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. *Винославська О.В., Карамушка Л.М. Психологічні особливості мотивації управлінської діяльності керівників традиційних і нових типів навчальних закладів // Актуальні проблеми психології: традиції і сучасність. – К.: Інститут психології, 1993. – Т.1. – С.135-141*
2. *Литвинов И. Хороший директор – хорошая школа / И. Литвинов // Персонал. – 1998. – №4. – С. 215-219.*
3. *Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія та практика: Монографія / Г. М. Тимошко. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. – 592с.*
4. *Сучасний словник іношомовних слів / [уклали: О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк]. – К.: Довіра, 2006. – 789с.*
5. *Черновол-Ткаченко Р. І. Складові успіху керівника сучасного навчального закладу / Р. І. Черновол-Ткаченко // Управління школою: науково-методичний журнал. – 2008. – №22/24. – С. 71-73.*

Подолька Оксана Валентинівна,
ДПТНЗ «Роменське ВПУ», магістрантка
ДВНЗ «Університет менеджмент у освіти», м. Київ
(Україна)

МАРКЕТИНГОВІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПТНЗ

Успішне функціонування та розвиток ПТНЗ у сучасних умовах неможливі без маркетингової діяльності. Забезпечення підготовки

висококваліфікованих робітничих кадрів та працевлаштування випускників ПТНЗ досягається багатьма складовими. Це дослідження вимог ринку праці регіону, забезпечення освітніх послуг, що відповідають цим вимогам, розвиток соціального партнерства, гнучка система управління навчальним закладом, яка здатна забезпечувати швидкі та ефективні зміни відповідно до потреб сьогодення. Всі ці завдання ставляться перед маркетинговою службою ПТНЗ, діяльність якої в теперішній час має недостатнє обґрунтування та практичне застосування.

Теоретично обґрунтувати необхідність маркетингових підходів в управлінні ПТНЗ та діяльності маркетингової служби.

Розглядаючи в економічному аспекті професійно-технічний навчальний заклад у сучасних умовах, можна зазначити, що він представлений і на ринку освітніх послуг, і на ринку праці.

Сутність маркетингового управління полягає в тому, що навчальний заклад надає саме ті освітні послуги, яких потребують учні, та випускає «той продукт» (тобто випускника), якого потребує ринок праці регіону. «Стратегія маркетингового управління ПТНЗ полягає у визначенні потреб споживачів та орієнтації всієї діяльності освітнього закладу на формування і задоволення їхнього попиту». [2, с.18]

Згідно опрацьованих джерел, особливостями маркетингового управління ПТНЗ є:

- дослідження побажань, вимог потенційних абітурієнтів та роботодавців, співвідношення попиту та пропозиції;
- створення умов відповідно до вимог ринку праці;
- інформування потенційних споживачів (абітурієнтів) та вплив на них за допомогою інструментів маркетингу про перелік професій, безкоштовне навчання (або, в окремих випадках, вартість навчання), непотрібність здачі ЗНО, статус ПТНЗ, умови проживання в гуртожитку, наявність бібліотеки, спортивних секцій, їдальні, гуртків, можливості проходження виробничої практики на перспективних підприємствах, вигідне працевлаштування тощо.

При маркетинговому управлінні в усіх видах діяльності з виявлення потреб роботодавців і абітурієнтів обов'язково забезпечується зворотній зв'язок. Тобто відбувається корекція навчальних планів і програм, ліцензування затребуваних професій на ринку праці, зміна форм і методів профорієнтаційної роботи. При цьому навчальний заклад орієнтується на довготривалу перспективу.

Мета та цілі управлінської діяльності навчального закладу при впровадженні маркетингового підходу залишаються незмінними, але до них додаються нові. А саме: моніторинг ринків праці та освітніх послуг,

аналізування освітніх потреб споживачів (абітурієнтів) та потреб роботодавців, розвиток соціального партнерства, зміну підходів і методів профорієнтаційної роботи, яка сприяє досягненню балансу між можливостями навчального закладу та очікуваннями споживачів в отриманні освітніх послуг та потреб ринку праці. Розв'язання цих проблем вимагає створення маркетингової служби ПТНЗ. До напрямів її діяльності відносяться встановлення взаємовигідних відносин з соціальними партнерами, планування переліку затребуваних професій та їх ліцензування згідно досліджень ринків праці та освітніх послуг. Важливим є формування баз даних для проходження виробничих практик учнів та працевлаштування випускників, участь у розробці стратегії діяльності навчального закладу, аналіз закріплення випускників на робочих місцях.

При маркетинговому управлінні дуже важливим є забезпечення ефективної співпраці з соціальними партнерами. До них відносяться: роботодавці, центри зайнятості та інші організації, які надають послуги з працевлаштування, професійні асоціації, органи державної влади, батьки і т.д.

Ця співпраця повинна забезпечувати проведення різноманітних заходів: спільний аналіз ринку праці, уточнення вимог щодо вмінь та навичок випускника, організація виробничої практики учнів, допомога в підвищенні кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, проведення конкурсів професійної майстерності, участь у різноманітних ярмарках, виставках, презентаціях, інформаційне забезпечення, розробка навчальних планів і програм тощо.

Результат запровадження маркетингових підходів в управління ПТНЗ – забезпечення стабільного попиту на освітні послуги навчального закладу, стовідсоткове виконання державного замовлення та високий рівень працевлаштування випускників. А підготовка кваліфікованих робітників, затребуваних на ринку праці, це і є підтвердження конкурентоспроможності професійно-технічного навчального закладу в сучасних умовах.

Отже, у сучасних соціально-економічних умовах ефективно та успішне функціонування ПТНЗ можливе лише за умови ретельного вивчення ринків праці та освітніх послуг, якісного задоволення освітніх потреб споживачів і вимог роботодавців до випускників ПТНЗ. Це досягається застосуванням маркетингових підходів в управлінні навчальним закладом, використанням маркетингових інструментів та досліджень.

Список використаних джерел:

1. *Інституційний розвиток ПТНЗ: основні підходи до бізнес-планування та маркетингу: Навчально-методичний посібник / Кол. автор.: Даниленко Л. І., Сергеева Л. М., Кашевський В. В. та ін. / За ред. Л. М. Сергеевої – К: Арт Економі, 2011. – 152 с.*
2. *Маркетингове управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах*

ринкової економіки: метод. посіб. / Кол. автор.: В.І.Свистун, П. І. Помаран, Ю. С. Палькевич, Г. Г. Чернобук та ін./ За заг. ред. В. О. Радкевич – Ромни: Роменське ВПУ, 2015. – 81 с.

3. Методичні рекомендації щодо організації діяльності маркетингової служби в ПТНЗ: для керівників системи ПТО, директорів ПТНЗ / Свистун В. І., Помаран П. І., Рукавичка Т. Я., Чернобук Г. Г.; за ред. В.І. Свистун. – К.: ПТТО НАПН України, 2015. – 22 с.

4. Рябова З. В. Маркетингове управління в освіті: технологічний аспект. Народна освіта. Електронне наукове фахове видання, випуск №3(24), 2014 р.

5. Рябова З. В. Наукові основи маркетингового управління в освіті: монографія / Зоя Вікторівна Рябова. – К.: Педагогічна думка, 2013. – 268 с.

Литовченко Ірина Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри англійської мови технічного спрямування № 2 Національного технічного університету України «Київський політехнічний університет імені Ігоря Сікорського», м. Київ (Україна)

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА ЯК ІМПЕРАТИВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ: АМЕРИКАНСЬКИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

В сучасних умовах швидкоплинних змін технологій, існування криз, наявності викликів глобалізації та інтеграції, підвищення кваліфікації персоналу компаній стає важливою умовою їх конкурентоспроможності і ефективності. Це зумовлює пошук шляхів модернізації освіти, підготовки фахівців у відповідності до потреб сучасного бізнесу. У цьому контексті великі потенційні можливості має корпоративна освіта. Так, результати дослідження, що проводилися Національним центром якості освіти персоналу (США), засвідчили, що збільшення на 10% витрат на корпоративне навчання персоналу підвищує його продуктивність на 8,6 %, тоді як збільшення інвестицій на обладнання на 10% тільки на 3,4% підвищує продуктивність робітників [4]. Тому проблема корпоративної освіти є актуальною як для розвитку освіти, так й для бізнесу. У цьому контексті важливим є досвід США, оскільки країна має тривалі традиції і досвід. Саме у США було відкрито перший корпоративний університет (General Motors Engineering and Management Institute, 1927 р.), і сьогодні їх нараховується більше 3000; розвитку корпоративної освіти приділяється особливе значення. Тому вивчення і узагальнення позитивного американського досвіду щодо розбудови корпоративної освіти стане у нагоді реформування освіти в Україні.

Звідси метою дослідження є визначення сутності корпоративної освіти у США та особливостей функціонування американських корпоративних університетів та окреслення можливостей використання позитивного американського досвіду на теренах України.

Основними здобутками проведеного дослідження є:

1. Показано, що корпоративна освіта розглядається як система навчання персоналу корпорації, що дозволяє забезпечити ефективну підготовку персоналу з певною метою і сприяє досягненню місії корпорації; як система накопичення і трансляції (передачі) різного роду знань: економічних, технологічних, виробничих, організаційних знань в галузі корпоративної культури, професійно-етичних, управлінських та інших для ефективного досягнення поставлених перед корпорацією цілей; як індивідуальний «продукт», який відповідає конкретним вимогам і завданням, які допомагають отримувати не тільки необхідні знання, але й формувати корпоративну культуру; система навчання персоналу організації (компанії, підприємства, корпорації), яка забезпечує розвиток професійної компетентності персоналу задля реалізації її стратегічних цілей [1; 3; 5].

2. Встановлено, що корпоративний університет, зазвичай, розглядається як структурний підрозділ, діяльність якого спрямована на забезпечення ефективності кадрового потенціалу компанії як інструмент стратегічного менеджменту корпорації, важливий компонент бізнес-процесів.

Головною метою корпоративного університету є формування і розвиток компетенцій персоналу відповідно до вимог організації, забезпечення конкурентоспроможності компанії, впровадження організаційних змін, розвиток корпоративної культури персоналу, створенням сприятливого психологічного середовища корпорації, досягнення синергетичного ефекту у роботі компанії [6; 7].

Саме корпоративний університет сприяє процесу неперервного вдосконалення системи управління корпорацією і її розвитку в цілому, здатен «заповнити порожнечу, яка утворилася між корпораціями й університетами, оскільки попит, що виник у корпораціях, та послуги, які пропонують традиційні університети, постійно змінюються, а ці інституції все більше віддаляються одна від одної» [2, с.63].

3. З'ясовано, що американські корпоративні університети умовно можна віднести до двох груп: освітні, які займаються навчанням персоналу і інноваційні, які орієнтовані на вирішення проблем менеджменту, виробництва, управління змінами, управління знаннями, навчання персоналу у відповідності до інноваційних завдань. Обґрунтовано, що найбільшим досягненням в історії розвитку корпоративних університетів є університети третього покоління, які

виходять за рамки «кампусу», стають мобільними і, що найголовніше, набувають елементів віртуальності [6]. Типовими прикладами корпоративних університетів такого зразка є університет Кротонвіль (Crotonville) компанії General Electric, Університет Моторола (Motorola University), університет компанії BAE Systems (BAE Systems Virtual University), університет Caterpillar University та ін.

5. Визначено організаційні особливості американського корпоративного університету, зокрема, цільове призначення програм варіюється в широкому діапазоні; корпоративний університет може знаходитися в управлінні корпорації, зокрема підпорядковуватися департаменту управління персоналом організації, або може мати свої органи управління; може фінансуватися з бюджету корпорації або за рахунок своєї підприємницької діяльності; може функціонувати з використанням матеріальних ресурсів та майна, яке забезпечує їхню діяльність або існування у віртуальному вигляді з використанням електронних засобів навчання; Зв'язок зі стратегією організації може здійснюватися по вертикалі зверху до низу, або, навпаки, знизу до верху. У першому випадку стратегічна мета корпорації втілюється у навчальних програмах університету. У другому випадку результати наукових досліджень та навчальної діяльності університету знаходять відображення у стратегії розвитку організації; університет може звітувати перед корпорацією від простого надання інформації до оцінювання впливу навчання на показники ефективності та запровадження інновацій в організації [3; 7].

6. Обґрунтовано методичні рекомендації щодо можливостей використання елементів позитивного американського досвіду розвитку корпоративної освіти в Україні на національному (розробка законодавчої бази, концепції розвитку корпоративної освіти тощо), корпоративному (оптимізація структури корпоративної освіти, розробка механізмів створення корпоративного університету, розвиток соціального партнерства між державою, корпорацією, університетом, тощо), організаційно-педагогічному (впровадження інноваційних технологій навчання, корпоративних принципів навчання, тощо) рівнях.

Список використаних джерел:

1. Огієнко О. І. *Освіта впродовж життя як визначальна умова професійної самореалізації особистості* /О.І. Огієнко // *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. – 2013. - № 39. – С. 108-111.
2. Blass E. *The rise and rise of the corporate university* / E. Blass // *Journal of European Industrial Training*. – 2005. – Vol. 29, No 1. – P. 58–74

3. *Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in american companies / Iryna Lytovchenko // Advanced Education - 2016. - Issue 5. – P. 35-41- DOI: 10.20535/2410-8286.62280*
4. *National Centre on Quality Teaching and Learning (NCQTL) - URL: <https://education.uw.edu/faculty-and-research/centers/NCQTL>*
5. *Ogienko O. Tendencies of higher professional education development in the information society: ukrainian context / Olena Ogienko, Irina Lytovchenko // Edukacja-Technika-Informatyka/ - 2013. – V. 2. – P. 97 - 102*
6. *Prince C. Facilitating organisational change; the role and development of the corporate university/ Christopher Prince, Graham Beaver // Strategic Change. – 2001. – V. 10, No 4. – P. 189 – 199.*
7. *Rademakers M. Corporate Universities: Driving Force of Knowledge Innovation // The Journal of Workplace Learning. – 2005. – Vol. 17. № ½. – P. 130- 136.*

Безсмертна Вікторія Ігорівна,

асистент кафедри соціальних технологій
Житомирського державного університету
ім. І. Франка, м. Житомир (Україна)

СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ЦЕНТРУ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ ЖИТОМИРСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. І. ФРАНКА

Теоретичний аналіз наукових джерел та дослідження практичного стану управління центрами гендерної освіти при ВНЗ дали можливість встановити, що існує протиріччя між відсутністю обґрунтованої стратегії розвитку гендерних центрів України та практичним застосуванням управлінських технологій в їх діяльності, яке зумовлено недостатньою розробкою цієї проблеми в науковій думці. Для здійснення доцільних перетворень необхідно насамперед, на нашу думку, забезпечити теоретичне вивчення структури управління центрів гендерної освіти при ВНЗ. На сьогодні існує 30 центрів гендерної освіти при ВНЗ України [1], про те всі вони відрізняються за структурою управління.

Розглянемо структуру управління на прикладі Центру гендерної освіти Житомирського державного університету ім. І.Франка (далі – Центр), який було створено у 2007 році. Діяльність Центру здійснюється відповідно до Положення про Центр гендерної освіти при Студентській соціальній службі для молоді Житомирського державного університету імені Івана Франка.

Метою діяльності Центру є популяризація та розповсюдження гендерних знань, підвищення рівня гендерної культури молоді, стимулювання гендерної

самоосвіти, а також інтеграція гендерного підходу у навчально-виховний процес освітніх закладів [2].

Відповідно до Положення Центр очолює директор, який призначається й звільняється із посади за наказом ректора Житомирського державного університету імені Івана Франка. Центр очолює кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальних технологій Олена Леонідівна Остапчук. Відповідно до покладених функціональних обов'язків директорка здійснює наступну діяльність: планує (План роботи Центру на рік); затверджує правила внутрішнього розпорядку та посадові обов'язки працівників; організовує роботу Центру, координує роботу працівників та волонтерів; контролює діяльність працівників, виконання планів, поставлених цілей та задач; звітує про результати роботи (річний звіт, який входить у звітність Студентської соціальної служби для молоді та науковий звіт кафедри); представляє інтереси Центру в усіх установах, організаціях та державних органах.

У своїй діяльності директорка Центру керує такими структурними підрозділами [3]:

Школа гендерної рівності – тренінговий курс, головним завданням якого є гендерна освіта учасників з метою формування гендерної чутливості особистості та розповсюдження гендерних знань.

Волонтерський загін «Паритет» – добровільне об'єднання осіб, діяльність яких спрямована на безкорисну допомогу тим хто цього потребує, а також спрямована на активізацію життєвої позиції, характеризується соціальною спрямованістю, інноваційністю, адресністю, мобілізованістю, активною громадянською позицією, що особливо важливо у світлі сучасних гендерних перетворень та досягненні сталого розвитку суспільства.

Гендерна бібліотека – зібрання наукової, методичної та періодичної літератури з гендерної тематики.

Аналіз звітної документації директорки Центру дозволяє виділити наступні напрями діяльності [2]:

- науковий: участь в науково-практичних конференціях, підготовка та участь волонтерів у наукових конкурсах з гендерної тематики («Розширення підприємницьких та лідерських можливостей жінок» (м. Київ, 7.10.2015 р.), «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» (м. Київ, 27.11.2015 р.), «Гендерне бюджетування в Україні – результати пілотної роботи та перспективи» (м. Київ, 4.12.2015 р.), «Інноваційні підходи ВНЗ у впровадженні гендерної рівності: в навчанні, дослідженнях, просвіті громади» (м. Черкаси, 25-27.02.2016 р.); Всеукраїнський дистанційний конкурс студентських та учнівських робіт з соціальної педагогіки, Регіональний конкурс

наукових робіт молодих вчених «Гендерна політика очима української молоді» та ін.).

- навчально-методичний: підготовка та публікація навчально-методичних матеріалів (методичні рекомендації: «Підготовка волонтерів до реалізації ідей гендерної рівності» (2009 р.), «Впровадження гендерних підходів у роботу кримінально-виконавчої інспекції» (2009 р.), «Методичні рекомендації з організації та проведення гендерних відео клубів» (2014 р., 2015 р.), «Методичні рекомендації з упровадження гендерного підходу у діяльність закладів позашкільної освіти за місцем проживання» (2015 р.); аналітичне дослідження «Гендерний бюджетний аналіз у сфері охорони здоров'я Житомирської області» (2015 р.).

- організаційний: організація акцій та заходів на гендерну тематику (проведення тренінгів для 4 цільових груп (адміністрація ВНЗ, викладачі та співробітники, які опікуються питаннями позанавчальної роботи зі студентами, студентська молодь, студентки-молоді матері) з планування діяльності та відпрацювання навичок, необхідних для розробки та втілення різних форм ініціативи «Університет, дружній до сім'ї»; щорічний благодійний марафон «Подаруй дитині радість» (збір книжок та подарунків для дітей, які виховуються в інтернатних установах).

- практичний: проведення тренінгів, майстер-класів, навчальних квестів; реалізація соціальних проєктів на гендерну тематику; участь у міжнародних, всеукраїнських, регіональних місцевих стажуваннях, навчальних програмах (проведено серію тренінгів та майстер-класів на тему фінансової грамотності, гендерного бюджетування, особистісної ефективності у межах Центру освіти дорослих; активістками Центру було реалізовано соціальні проєкти: «Соціалізація жіночої студентської молоді, в тому числі і молодих мам» (2009 р.), «Гендерна просвіта молоді Житомирщини» (2010-2011 рр.), «Крок до лідерства» (2011-2012 рр.), «Школа молоді сім'ї» (2011-2012 рр.), «Правова просвіта активістів студентського самоврядування м. Житомира» (2013-2014 рр.); директорка Центру залучена як експертка до реалізації соціальних проєктів: «Природа конфліктів та їх трансформація», «Центр освіти дорослих як платформа розвитку місцевої громади», працює у складі робочої групи з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері освіти Міністерства освіти і науки України, робочої групи для впровадження в Житомирській області проєкту «Гендерне бюджетування в Україні»).

Було проаналізовано структуру управління Центру гендерної освіти Житомирського державного університету ім. І.Франка. Центр очолює директор, який призначається за наказом ректора університету, є структурним підрозділом Студентської соціальної служби для молоді. До структурних

підрозділів Центру належать: Школа гендерної рівності, волонтерський загін «Паритет», гендерна бібліотека. Центр працює за основними напрямками: науковий, навчально-методичний, організаційний, практичний. Вся діяльність Центру здійснюється на волонтерських засадах науково-педагогічних працівників, студентів та залучених спеціалістів. Основну частину колективу становлять волонтери з числа студентської молоді.

Список використаних джерел:

1. *Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти ВНЗ [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://gendercenter.net.ua/>*
2. *Остапчук О. Л. Діяльність Центру гендерної освіти Житомирського державного університету імені Івана Франка з формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки / О. Л. Остапчук // Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – С. 95-101*
3. *Остапчук О. Л. Центр гендерної освіти Житомирського державного університету імені Івана Франка / О. Л. Остапчук // Вища педагогічна освіта і наука України : історія, сьогодення і перспективи розвитку. Житомирська область / ред. рада вид. : В. Г. Кремінь (гол.); ред. рада тому. : П. Ю. Саух (гол.). – К. : Знання України, 2009. – С. 226–229.*

Савченко Ірина Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар Національного центру «Мала академія наук України», (м. Київ, Україна)

НАУКОВО-ОСВІТНІЙ ІНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ «ТАРАС ШЕВЧЕНКО»: ОНТОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Відповідно до указу Президента «Про додаткові заходи з підготовки та відзначення 200-річчя від дня народження Тараса Шевченка» майже всіма організаціями й установами України було розроблено заходи щодо відзначення цієї видатної події [1]. Проте, незважаючи на численну кількість урядових указів та постанов, відомчих розпоряджень та доручень, спрямованих на популяризацію літературно-мистецької спадщини Т.Г. Шевченка, в інформаційному просторі України не було реалізовано жодного наймасштабнішого проекту, пов'язаного з відображенням життя та творчості митця.

Такий актуальний проект, як науково-освітній Веб-портал, присвячений творчості великого Кобзаря, який би висвітлював багатогранний талант

художника і долучив до вивчення його творчої спадщини у відкритому інформаційному просторі українську учнівську молодь, можна було здійснити тільки поєднав зусилля багатьох талановитих фахівців різних сфер діяльності. В результаті до роботи над проектом було залучено понад 1000 учасників: шевченкознавців, науковців, освітян, юристів, музейних та архівних працівників, програмістів, дизайнерів, інженерів, контент-менеджерів, адміністраторів. Ініціатором створення такого порталу виступив Національний центр «Мала академія наук України» Міністерства освіти і науки України та Національної академії наук України. В подальшому до роботи було залучено 6 організацій: Інститут літератури ім. Т. Г. Шевченка НАН України; Національний музей Тараса Шевченка; Інститут телекомунікацій та глобального інформаційного простору НАН України, Інститут кібернетики ім. В. М. Глушкова НАН України, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут». Унікальність порталу полягає в застосуванні програмно- інформаційних засобів роботи зі знаннями.

За засіб відображення знань розробниками було обрано комп'ютерні онтології, які дозволяють виділяти основні поняття з певної області знань та встановлювати зв'язки між ними. Онтологія – це розділ філософії, в якому розглядаються загальні основи, принципи буття, його структура і закономірності. Комп'ютерну онтологію певної предметної дисципліни можна розглядати як загальнозначущу, відкриту базу інформації, що представлена в загальноприйнятій (формальній) мові специфікації знань. За онтолого-класифікаційною схемою засобів і методів штучного інтелекту онтологічний підхід трактується як різновид системного підходу, заснованого на знаннях. Онтологічний підхід забезпечує ефективне проектування компонентів знання-орієнтованої інформаційної системи. Онтологічна система знань містить інформаційні описи, на основі об'єктно-орієнтованої процедури формалізації, а також описи інтерпретаційних функцій, які управляють на основі онтології процесом поставки інформаційного ресурсу [3].

В основі онтологічної методології лежить об'єктно-орієнтований підхід, при якому предметна прикладна область представляється у вигляді сукупності об'єктів, які взаємодіють між собою за допомогою передачі повідомлень [4]. У процесі роботи над Порталом було реалізовано нові підходи, викликані необхідністю формувати нові знання, інтегруючі мережні інформаційні масиви різних форматів. Було запропоноване узагальнене формальне представлення онтології предметної області, що дозволило побудувати ієрархію нечітких понять для онтологічного опису. Це забезпечило можливість ефективно застосовувати математичний апарат нечітких множин та нечітку логіку. Так онтологічне відображення понять в порталі Кобзаря дозволило зв'язати

категорії місця та часу з поняттями фактів та подій у невідомій до цього комбінації життя та творчості митця під новим кутом зору.

Описи життєдіяльності Тараса Шевченка визначаються на основі аналізу ієрархії нечітких понять і можуть використовуватися при побудові і наповненні спеціалізованих порталів знань, а також формування глобальної онтології впливу його особистості на світову культуру. Завдяки використанню онтологічних описів творчості генія Тараса Шевченка у середовищі порталу забезпечується сприятливе для користувача контекстне сприйняття кожного поняття. Усі поняття логічно доповнюються семантично пов'язаною з ними інформацією.

Головна мета створення порталу – ознайомлення української і світової спільноти, зокрема учнівської молоді, з усіма аспектами творчого й життєвого шляху митця, можливість проводити учнівській молоді самостійні дослідження його спадщини, обговорювати результати досліджень і поповнювати експозицію Веб-ресурсу. Розроблення проекту обумовлено й тим, що історична постать Великого Кобзаря, його поетична спадщина і до нині є невичерпним ресурсом виховання громадянина і патріота.

Цей ресурс стає в нагоді педагогічним працівникам всіх освітніх ланок в аспекті виховання потенціалу учнівської молоді. На Порталі створено ряд інтерактивних розділів: «Творчість», «Наукові факти», «Про Шевченка», «Мультимедіа». Крім основних розділів в ньому реалізовано низку сервісів, які дозволять працювати із накопиченою базою даних (знань). До них відноситься: інтерактивна мапа відображення місць, пов'язаних із життям та творчістю Т.Г. Шевченка; двадцять сім 3D-екскурсій місцями, в яких мешкав Кобзар; тайм-лайн (надає можливість вивчати життя митця в часовому просторі); особистий кабінет (дозволяє кожному зареєстрованому користувачу додавати цікаві матеріали з порталу до обраного, залишати нотатки, використовуючи додатково розроблені функціональні можливості, досліджувати життя й творчість нашого видатного співвітчизника, створюючи власну віртуальну наукову лабораторію). Творчі роботи такого характеру працюють на розвиток інформаційного суспільства знань, для якого характерна поява принципово нових форм самостійної навчально-дослідної роботи та соціальної активності учнівської молоді і які реалізовано засобами сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій – технологічного базису супроводу сучасних систем знань.

Інноваційною «родзинкою» проекту стало не стільки накопичення масивів інформації, скільки можливість структуризації, систематизації, конструювання й можливостей засвоєння знань на основі певних засобів семантичного аналізу природно-мовних текстових масивів. На нашу думку, портал супроводжується інструментарієм, який сьогодні можна трактувати як

елементи штучного інтелекту. Тобто спеціально розроблене програмне забезпечення може встановлювати логічні зв'язки в неструктурованому полі різноформатної інформації, що надасть досліднику-користувачу можливість отримувати результати, базуючись, по суті, на нових знаннях.

Список використаних джерел:

1. Указ Президента України «Про додаткові заходи з підготовки та відзначення 200-річчя від дня народження Тараса Шевченка» № 257/2012 від 11 квітня 2012 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/340-18>. – Загол. с екрану.
2. Науково-освітній інтернет-портал «Тарас Шевченко» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kobzar.ua/site/main>.
3. Засоби онтологічної інтеграції і супроводу розподілених просторових та семантичних інформаційних ресурсів / О.Є. Стрижак // Екологічна безпека та природокористування: зб. наук. пр. – К., 2013. – Вип. 12. – С. 166-177. 4. Князева Е.Н. Трансдисциплінарні стратегії досліджень // Вестник ТГПУ. – 2011. – №10. – С. 193–201.

Соловійова Анна Сергіївна,

кандидат політичних наук, доцент кафедри політичних наук Чорноморського національного університету імені Петра Могили (м. Миколаїв)

ОСОБЛИВОСТІ ПОЛІТИЧНОГО ДИСКУРСУ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕОБХІДНОСТІ ЗМІЦНЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Сучасна українська політична мова виступає ефективним інструментом, який не лише забезпечує вироблення та передачу політичної інформації, але й виступає творцем політичних ідей. Такі мовні особливості, як неологізми та метафори являють собою джерело пізнання світу політичного. Політична інформація є доступною, достатньо лише вибрати джерело інформації. Метафори спрощують розуміння політичних дій та процесів, у той час, як неологізми дають назву новим явищам та процесам, що відбуваються в суспільно-політичному житті суспільства.

Суспільно-політична та економічна ситуація в країні впливає на життя та діяльність її громадян. В останні роки в Україні виникають значні зміни в громадському та політичному житті суспільства, це впливає на характер комунікативного процесу між владою та суспільством. Актуалізація громадян

до важливих питань та проблем державного масштабу відбувається шляхом використання мовних засобів, зокрема метафор та неологізмів. Очевидним є той факт, що в процесі розвитку суспільства виникають нові поняття, які обумовлені соціальними і політичними змінами в суспільстві. Поява в сучасній українській мові значної кількості неологізмів є цілком закономірним явищем для сучасної України. Важливе місце в мовній репрезентації неологізмів належить суспільно-політичній (політологічній) лексиці та термінології. Сьогодні слід продовжувати дослідження в даній сфері, більш змістовно вивчати сутність та роль неологізмів, їхній вплив на розуміння людиною політичної ситуації та політичного процесу.

В той же час однією з найбільш актуальних проблем сучасного світу є збереження миру та безпеки. Це питання однаково важливе як у глобальному вимірі, так і в масштабі кожної окремої країни. На жаль, останнім часом подібна проблематика отримала в Україні додаткову актуалізацію, що, безперечно, пов'язано із зовнішньою агресією, починаючи з 2014 року. Відтак особливо важливим стає пошук шляхів зміцнення національної безпеки як з метою збереження територіальної цілісності, так і для забезпечення можливості реалізації євроінтеграційного курсу нашої держави. Все це зумовлює актуальність дослідження особливостей сучасного українського політичного дискурсу.

Основними завданнями авторського дослідження є: визначити особливості розгляду поняття «політичний дискурс» у вітчизняній науці; охарактеризувати особливості політичного дискурсу в українських реаліях.

1. Вивчення сутності концепту «політичний дискурс» набуло особливої актуальності останнім часом у зв'язку з тим, що політична комунікація та політична мова почали використовуватися з метою маніпулювання свідомістю. Зокрема, можна виділити декілька найбільш поширених трактувань концепту «дискурс»: розмова; бесіда; тренування мислення; загалом як процес мислення; послідовна промова відповідно до певної думки; висловлення судження та підбиття підсумків тощо. Еволюцію в інтерпретації даного поняття у латинській мові простежують також В. Герасимов та М. Ільїн. Вони спочатку трактують його як «розмова», «бесіда», а згодом «пояснення», «аргумент» та «логічне міркування» [1, с. 62]. Відповідно зі зростанням уваги до політичного дискурсу постає необхідність більш глибоко трактувати цей концепт. Зокрема, В. Дем'янков визначає дискурс передусім як текст у його становленні перед інтерпретатором [2, с. 32]. Українська дослідниця Л. Нагорна стверджує, що дискурс у сучасній його інтерпретації є явищем дійсності зі знаковою природою та певною структурованістю [3, с. 33]. Отже, поняття «політичний дискурс» є важливим для нашого дослідження з огляду на те, що воно

підкреслює тісний зв'язок тексту і контексту, а також його різноманітних інтерпретацій з урахуванням каналів політичної комунікації.

2. На сьогодні однією з найбільш розповсюджених форм нетерпимості, ксенофобії й нетолерантності у сучасному світі стає мова ненависті / ворожнечі. Останнім часом в Україні подібні прояви у політичному житті стають все більш звичними, зокрема це особливо помітно на прикладі матеріалів Інтернет-мережі. Існує достатньо класичне трактування, подане Комітетом міністрів Ради Європи. Зокрема, в Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № 97(20) під терміном «мова ненависті» (англ. *hate speech*) маються на увазі всі види висловлювань, котрі поширюють, розпалюють, підтримують або виправдовують расову ненависть, ксенофобію, антисемітизм та інші форми ненависті, викликані нетерпимістю, зокрема нетерпимістю, що виявляється у формі агресивного націоналізму та етноцентризму, дискримінації меншин і ворожого ставлення до них, а також іммігрантів та осіб, що за своїм походженням належать до іммігрантів [4]. Тож можемо визначати мову ненависті / ворожнечі як систематичні висловлювання та інші форми самовираження, які спрямовані на проявлення агресії, спрямованої на людину або групу осіб за ознаками їхньої відмінності («інакшості» – стать, релігія, раса або сексуальна орієнтація). З огляду на статистичні дані та думки експертів, ця проблема є однією з найбільш гострих і важливих як у контексті особистої, так і національної безпеки.

3. Найбільш характерними підставами для виникнення мови ненависті / ворожнечі в Україні можна вважати регіональне («географічне») підґрунтя, чинник інтерпретації історичного минулого та мовний фактор. Тоді, як групи за релігійним, расовим, національним та статевим показниками є, деякою мірою менш вразливими.

4. Для ефективної протидії та протистояння мові ненависті / ворожнечі необхідно насамперед чітко визначити той рубіж, за яким свобода може бути обмеженою, адже починається порушення законодавства. До того ж потрібно враховувати потенційну конфліктність й суперечність між мовою ненависті / ворожнечі та невід'ємним правом кожної особи на свободу вираження поглядів. Серед основних напрямків протидії мові ворожнечі / ненависті можна виділити наступні: поінформованість (поширення інформації про права людини та реагування на їхнє порушення); проведення просвітницької роботи (тренінги, семінари, відкриті лекції), присвяченої загальним проблемам мови ненависті / ворожнечі, методам протидії, її проявам, різним видам упереджень, стереотипів та дискримінації, що призводять до ворожнечі, та їх негативному впливу на суспільство); виховання толерантності (поширення матеріалів, які містять позитивну характеристику потенційних об'єктів ненависті); активна

громадянська позиція (реагування на матеріали та статті, розміщені в мережі Інтернет, що містять ознаки мови ненависті / ворожнечі; виважена дискусія із авторами матеріалів, постів, які можуть призводити до ворожнечі або є проявами різних форм нетерпимості); критичне мислення (перевірка джерел надходження інформації; звірка матеріалів з різних альтернативних джерел); залучення авторитетів (посилання на відомих авторитетних осіб з різних сфер життєдіяльності, які засуджують мову ненависті / ворожнечі, бойкотують насильницькі сайти) тощо.

5. Сьогодні українська держава знаходиться на етапі побудови нової системи комунікації між суспільством і владою. Політична мова виступає не тільки інструментом для опису подій та процесів, що відбуваються у державі, але й є важливою умовою впливу на політичну ситуацію шляхом формування ціннісних настанов та поведінкових стереотипів. Такі елементи політичного дискурсу, як метафора та неологізм в політичній сфері є відображенням подій та уявлень громадян щодо стану речей в державі та світі. Політичний дискурс – це різновид дискурсу, метою якого є завоювання, збереження і здійснення політичної влади; він завжди відповідає рівню розвитку суспільства і є репрезентацією дискурсу влади і її політики. Завданням політичного дискурсу є переконати адресата, спонукати до дії. Саме політичний дискурс обумовлює цілі та ідеали суспільства, пропонує бажану модель політичних та соціальних цінностей. І невід’ємною складовою сучасного політичного дискурсу із достатньо високим коефіцієнтом ефективності впливу виступають неологізми та новотвори сучасної мови. Вивчення неологізмів – це насамперед дослідження ступеня впливу різних факторів на людину та на державу в цілому. Даними факторами можуть виступати соціально-культурні зміни, економічні та політичні фактори, військова загроза.

Перелік використаних джерел:

1. Герасимов В. И., Ильин М. В. *Политический дискурс-анализ* / В. И. Герасимов, М. В. Ильин/ *Политический дискурс: история и современные исследования*. – Сборник научных трудов. - М., 2002. – 184 с. – (Политическая наука / РАН. Институт научной информации по общественным наукам; 2002, №3. Серия: «Политология»), 61-71 с.
2. Демьянков В. З. *Политический дискурс как предмет политологической филологии* / В. З. Демьянков / *Политический дискурс: история и современные исследования* // *Сборник научных трудов*. – М., 2002. – 184 с. – (Политическая наука / РАН. Институт научной информации по общественным наукам; 2002, №3. Серия: «Политология»), 20-32 с.
3. Нагорна Л. Б. *Політична мова і мовна політика: діапазон можливостей політичної лінгвістики* / Л. Б. Нагорна / *НАН України; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень*. – К.: Світогляд, 2005. – 316 с.
4. *Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № 97(20) про «мову ненависті»*. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_093

Шолох Олена Анатоліївна,

викладач кафедри соціальної роботи ЧНПУ імені
Т. Г. Шевченка

АКСІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

В основі педагогічної аксіології лежить розуміння і ствердження *цінності людського життя, виховання і навчання, освіти в цілому і педагогічної діяльності*. Значимою цінністю є *ідея всебічно і гармонійно розвинутої особистості*, що пов'язана з ідеєю справедливого суспільства, яке здатне реально забезпечити кожній людині умови для максимальної реалізації закладених у ній можливостей. Ця ідея є основою ціннісно-світоглядної системи гуманістичного типу. Вона визначає ціннісні орієнтації культури і допомагає особистості орієнтуватись в історії, суспільстві, діяльності. Так, основою орієнтації особистості в *сучасному українському суспільстві* є комплекс вартостей: громадянських (верховенство закону; права людини; обов'язки, що випливають з прав і свобод інших людей; суверенітет особи та ін.), національних (державна незалежність, патріотизм, пошана до державних символів, Гімну, Конституції України, дбайливе ставлення до національних багатств, до рідної природи та ін.); загальнолюдських (доброта, милосердя, справедливість, свобода, чесність та ін.); у *побудові сім'ї* – комплекс вартостей сімейного життя (подружня вірність, піклування про дітей, піклування про батьків і старших у сім'ї, пошана до пращурів, допомога слабшим членам сім'ї, гармонія батьківського і материнського впливу, культ праці, гостинність та ін.); у *побудові особистого життя* – комплекс вартостей особистого життя (орієнтація на пріоритет духовних вартостей, внутрішня свобода, здоровий глузд, поміркованість, урівноваженість, толерантність, працьовитість, підприємливість, цілеспрямованість, самостійність, відповідальність, культ доброго імені, щедрість, увага до власного здоров'я та інші).

Ціннісно-сміслові орієнтації кожної особистості є однією з найважливіших загальнонаукових проблем, їх значущість визначається тим, що вони виконують функції регуляторів поведінки та виявляються у всіх сферах діяльності, зокрема й професійній. Для кожної певної професійної групи характерний свій сенс діяльності, своя система цінностей. Успішність професійної діяльності майбутнього практичного психолога, розвиток його як професіонала багато в чому залежить від наявності або відсутності діяльнісно-сміислової єдності, яка полягає у відповідності професійних та особистісних цінностей. Зазначена проблема є особливо актуальною у процесі дослідження

питання підготовки майбутнього практичного психолога до професійної діяльності.

Відомо, що смисложиттєві орієнтації не залишаються незмінними протягом усього життя людини, вони змінюються в результаті її професійної діяльності. Особливості динаміки змін ціннісно-смыслових орієнтацій практичних психологів ще недостатньо вивчені.

Основне завдання нашого дослідження – теоретично обґрунтувати особливості ціннісних смисложиттєвих орієнтацій особистості, визначити сутність та місце аксіологічного підходу у процесі підготовки майбутнього психолога до професійної діяльності.

Особливий інтерес до фахового становлення психологів зумовлюється підвищенням соціальної значущості цієї професії, стрімким зростанням її популярності та розширенням сфер застосування. Це передусім визначає широке коло напрямів дослідження професійної підготовки психологів, у якому є суттєві наукові здобутки. Серед вітчизняних здобутків треба виокремити праці Г. Балла, О. Бондаренка, С. Васильківської, А. Вихруща, Т. Говоруна, П. Горностая, Т. Ільїної, В. Карікаша, С. Максименка, В. Панка, Н. Пов'якель, В. Семіченко, Н. Чепелевої, Т. Яценко та ін.

У процесі нашого дослідження ми переконались, що актуальність дослідження пов'язана, по-перше, із нагальною необхідністю побудови теорії й практики професіоналізації майбутнього психолога в умовах ВНЗ, що стимулює появу теоретичних і прикладних досліджень, спрямованих на інтеграцію західних та вітчизняних здобутків у цій галузі та підтримку розвитку професіонала сучасними методиками й техніками на різних етапах становлення, зокрема, на етапі фахової підготовки у вищій школі. По-друге, – із завданням реформування професійної психологічної освіти в напрямку її гуманізації та особистісної зорієнтованості, що виявляється в наданні переваги особистісному розвитку перед вузькопрофесійним.

Справжній професіонал постійно вчиться, відчуває потребу постійно поповнювати свої знання, розвивати свої розумові здібності, вдосконалювати професійні навички. Щоб студент міг сам оцінити свою професійну підготовку, міг керувати своїм удосконаленням, не треба давати йому готових рецептів майбутньої професійної діяльності, а правильно орієнтувати його в самостійних пошуках цих рецептів. Достатня розвиненість, виразність і цілісне поєднання всіх компонентів аксіологічного підходу сприяють забезпеченню психологічної готовності студента до професійної діяльності.

1. Визначено, що готовність випускника ВНЗ до професійної діяльності складається з таких блоків, як професійна орієнтація (готовність до професійного навчання), безпосередній процес опанування знань і вмінь у руслі

відповідної професії (професійна готовність), наявність адекватних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність), що забезпечують професійну адаптацію після завершення навчання до професії.

2. Виокремлено та проаналізовано теоретичні основи формування ціннісно-сміслової готовності студентів до професійної діяльності у навчально-виховному процесі педагогічного вищого навчального закладу.

3. Усвідомлено зміст і структуру ціннісно-сміслової готовності майбутніх психологів до професійної діяльності.

4. Одним з найважливіших етапів становлення фахівця є етап професійного навчання у ВНЗ. Адже саме студентський вік є найбільш принагідним для виявлення й розвитку професійного потенціалу, становлення професійної самосвідомості. ВНЗ як соціальний інститут покликаний готувати своїх випускників до майбутнього соціально-професійного життя.

Таким чином, підготовка практичного психолога орієнтована переважно на оволодіння студентами певною системою теоретичних знань, засвоєння зовнішніх вимог, спеціальних умінь і технік. Аксиологічний підхід у підготовці майбутніх психологів недостатньо враховує специфіку професії психолога, її спрямованість на надання психологічної допомоги іншим в тому сенсі, що основним інструментом його діяльності, окрім тестів і спеціальних психологічних методик, має виступати його власна особистість зі сформованими життєвими і особистісними цінностями.

Список використаних джерел:

1. Айсина Г. Х. Роль профессиональной направленности в общей структуре вузовской подготовки студентов // *Психология студента как субъекта учебной деятельности*. – М.: Высш. шк. -1989. - С. 32-40.

2. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія, теорія. – К.: Либідь, 1998. – 286 с.

3. Пелех Ю. В. Аксиопедагогіка: інтелектуальна відповідь на виклики суспільства / Ю. В. Пелех // *Педагогічна газета*. – 2009. – № 10 (183). – С. 6.

4. Пелех Ю. В. Ціннісні орієнтації сучасного студента / Ю. В. Пелех // *Освіта*. – 2009. – № 15–16, 8–15 листопада. – С. 5.

5. *Современный философский словарь* / под ред. В. Е. Кемерова. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект, 2004. - 864 с.

Дробіт Ірина Василівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти», м. Київ (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Входження України до світової економічної спільноти, розвиток ринкових відносин призводять до кардинальних змін в усіх сферах життєдіяльності нашої країни. З'являються нові напрями діяльності, виникає потреба в підготовці управлінського персоналу, здатного ефективно працювати в нових особливих умовах розвитку нашої держави. Ключова роль у процесі оновлення управлінської діяльності належить професійному керівникові, його здатності до управління організацією.

Загальна готовність керівника загальноосвітнього навчального закладу до управління останнім є першочерговою для здійснення ефективного управління колективом школи. Освітнє сьогодення приділяє все більше уваги вивченню феномену впливу керівника-лідера як організатора-мотиватора позитивного впливу на колектив.

Проблеми сьогодення, пов'язані з питаннями лідерства, ефективного управління та раціонального використання влади вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Як відомо, ефективне управління сприяє стабільності та порядку, розв'язанню різноманітних проблем пов'язаних з життєдіяльністю, а такі поняття як лідерство і влада тісно пов'язані з процесом управління. XXI століття є «епохою змін», що вимагає від директорів шкіл генерування та реалізації нових ідей та освітніх ініціатив. Ідеал директора нового тисячоліття – це лідер перетворень, діяльність котрого спрямована на розвиток школи. Лідерство, ефективне управління та раціональне використання влади вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Як відомо ефективне управління сприяє стабільності та порядку, розв'язанню різноманітних проблем пов'язаних з життєдіяльністю, а такі поняття, як лідерство і влада тісно пов'язані з процесом управління. В умовах розбудови національної системи освіти України на сучасному етапі її реформування важливого значення набуває діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу як професіонала, спроможного створити творче освітнє середовище в закладі освіти та навколо нього. Саме керівник навчального закладу повинен бути менеджером освіти, спеціалістом з управління, який

створює особливий вид продукції – управлінське рішення, структуру організації праці підлеглих, модель управління, що є актуальним для освіти.

Виходячи із мети дослідження, визначено такі завдання:

1. Охарактеризувати основні категорії управління школою: керівництво, лідерство, вплив та влада.

2. Здійснити теоретичний аналіз розвитку лідерських якостей керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Управління є однією із найскладніших ділянок людської діяльності. Цей процес визначає рівень ефективності функціонування будь-якої соціальної системи, адже він забезпечує єдність, взаємозв'язок і необхідну цілеспрямованість дій індивідів, що кооперуються, а значить, і всього суспільства в інтересах досягнення поставлених і безперервно оновлюваних завдань і розроблюваних ними цілей. Теорія внутрішньошкільного управління виникла на стику двох наук: педагогіки та теорії соціального управління. Як відомо, наука у своєму становленні проходить декілька етапів: накопичення знань, узагальнення емпіричного матеріалу, виведення теоретичного знання, а потім – знову повернення до практики у вигляді розроблених технологій.

Виходячи із результатів проведеного дослідження, ми дійшли певних висновків:

1. Відповідно до нових завдань, які стоять перед освітою, зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності навчально-виховного процесу. Керівник має бути лідером і володіти такими діловими і особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності в сучасній школі. Сучасному керівникові – лідеру притаманна політична зрілість, державний підхід, діловитість, підприємливість, компетентність, етичні установки, особистісно-вольова сфера умінь керувати собою та організаційна культура менеджера освіти. Лідерство – це здатність впливати як на окрему особистість, так і на групи, спрямовуючи зусилля всіх на досягнення цілей організації.

2. Завдяки організаторським здібностям лідер у змозі швидко і правильно оцінювати ситуацію, виділяти завдання, що потребують першочергової реалізації, відрізнити здійснення від прожектерства, досить точно розрахувати терміни вирішення завдань. Думка про те, що головна відмінна риса здібного організатора полягає в умінні швидко знаходити ефективні шляхи і засоби вирішення завдань, підтверджується в житті. Талант керівництва людьми ґрунтується на цілому комплексі соціально-психологічних якостей і властивостей. Велику роль грає довіра і любов мас до свого лідера. Довіра до лідера - це визнання його високих достоїнств, заслуги повноважень, визнання необхідності, правильності та результативності його дій. Це внутрішня згода з

носієм авторитету, готовність діяти відповідно до його установками. Адже змусити йти за кимось за відсутності засобів примусу можна лише на основі довіри. Довіра означає, що люди перебувають у внутрішній злагоді і єднанні з лідером.

Насамперед варто зазначити, що в сучасній зарубіжній та вітчизняній літературі поняття *лідерство* (leadership) та *управління* (management) мають різне тлумачення. Розрізняють широке та вузьке значення терміну управління. У широкому значенні управління розглядається як управління школою в цілому, виконання адміністрацією школи керівної ролі в управлінні, визначенні стратегій і планів школи як організації та впровадженні рішень у роботу закладу. У вузькому значенні управління (керівництво) передбачає здійснення впливу на працівників з метою забезпечення розвитку школи в обраному напрямі, досягнення визначених цілей відповідно до місії школи. При цьому вплив розглядається не як односторонній процес «від керівника до підлеглих», а як процес взаємного впливу.

3.Донедавна домінувала думка, що між поняттями «керівництво», «лідерство» та «влада» немає суттєвої відмінності, оскільки особа, яка наділена повноваженнями здійснювати керуючі функції, автоматично вважається лідером колективу і має владу над підлеглими. Однак на практиці ці три складові управлінського впливу не обов'язково зосереджені в одних руках. Якщо керівництво полягає у праві особи давати офіційні доручення і розпорядження підлеглим і вимагати їх виконання, то реальна влада залежить від особистих якостей і ситуації, у якій перебуває керівник. Розподіл влади відбувається між членами групи за рішенням її керівника (лідера). Цей процес має назву делегування повноважень або децентралізації влади. Розглянемо докладніше сутність поняття «влада» та «вплив», які є невід'ємними від понять лідерства та керівництва.

Як нами зазначалося вище, «влада» – це можливість впливати на поведінку інших людей, а «вплив» – це будь-яка поведінка одного працівника, яка вносить зміни в поведінку, стосунки, відчуття іншого працівника. Отримуючи формальні повноваження, керівник набуває необхідної влади. Менеджер повинен розуміти, що міра влади визначається не лише рівнем його формальних повноважень, а й ступенем залежності від нього підлеглих. На думку вітчизняних та зарубіжних науковців *влада* може набувати різноманітних форм. У співпраці четверо американських дослідників – Джон Френч, Бертрам Рейвен, Пол Херсі та В.І.Натемайер розробили зручну класифікацію підстав влади. Згідно з їх висновками існує сім основних форм влади:

1. Влада, що заснована на примусі, штрафних санкціях та загрозі покарань.

2. Влада, що заснована на винагородах.

3. Експертна влада.

4. Еталонна влада (харизматичний вплив).

5. Законна або традиційна влада.

6. Влада, заснована на участі.

7. Інформаційна влада.

4. Ефективний менеджер не обов'язково є ефективним лідером, і навпаки. Їх основні характеристики знаходяться ніби в різних вимірах. Лідер також являється керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера. Він не керує, не командує, а веде за собою інших. Можна бути першою особою в організації, але не являтися фактично лідером, бо його дії не затверджені наказом, а психологічно визнані оточуючими.

5. Сутність теоретичних засад у процесі дослідження полягає в тому, що вони допомагають провести аналіз і скласти класифікацію стилів керівництва, тобто того, як керівник веде себе зі своїми підлеглими. Стиль керівництва в контексті управління – це звична манера поведінки керівника щодо підлеглих, щоб чинити на них вплив і спонукати їх до досягнення цілей організації. В свою чергу вирішення важливих питань в управлінні організацією в цілому і освітньою зокрема залежить від типів лідерів та стилів керівництва школою.

Отже, лідерство і керівництво є управлінськими явищами, у яких значну роль відіграють не функціональність і знання та досвід управління конкретного керівника, а його поведінка, спрямована чи не спрямована на розвиток людських ресурсів і добробут організації, а також наявність гнучкого і творчого способу його мислення. Лідерство не вичерпує і не заміняє процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети.

Список використаних джерел:

1. Виханский О. С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Гардарики, 1999. – 528 с.

2. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : Монографія / Л. І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2004. – 358 с.

3. Єфімова С. Керівник школи як лідер навчального закладу. Індивідуальні стилі керівництва / С. Єфімова // *Обрії*. – 2008. – № 2. – С. 11-12.

4. Павлютенков Є. М. Основи управління школою / Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко. – Х. : Вид. група «Основа», 2006. – 176 с.

5. Сазонова О. Лідерство та керівництво в сучасних умовах управління навчальним закладом / О. Сазонова, І. Петровська // *Педагогіка і психологія проф. освіти*. – 2007. – № 1. – С. 187-195.

Тимошко Ганна Миколаївна,

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ (Україна)

НОВА ПАРАДИГМА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Освіта України переорієнтовується на вимоги ринкової перебудови усіх сфер соціального життя держави. Важливу роль у процесі творення освіти сучасної історичної доби держава відводить керівникам освітніх організацій різних рівнів. Особливою актуальністю у цьому процесі є позиціонування організаційної діяльності керівників навчальних закладів. Помітно змінюється роль керівників навчальних закладів як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Навчальні заклади потребують керівника, який би виконував свою роботу професійно. Є підстави говорити про тенденцію до розшарування навчальних закладів (НЗ) за якістю знань.

З'являються так звані елітні інституції, керівникам яких характерні професіоналізм, упевненість у собі, оптимістичне сприймання світу, заповзятість, творчість, вміння прогнозувати розвиток позитивного іміджу Конкурентоспроможним керманічам освітніх установ властиві маркетингові вміння і навички, притаманне відчуття сучасності у педагогічній реальності; вони готові завжди оволодівати новими формами, методами, інформаційними технологіями, основами менеджменту освіти, високим рівнем організаційної культури, що дає їм впевненість у завтрашньому дні. Такі керівники утверджують оптимістичний підхід до дійсності, є стійкими у стресових ситуаціях, соціалізуються в умовах кризи, залишаються для учня (студента) і колективу важливим суб'єктом організаційної діяльності, у процесі якої і позиціонуються організаторські здібності.

Організаційні здібності керівника навчального закладу – поняття інтегративне, це синтез ділових, професійних і особистісних якостей керівника, необхідних для успішної організації управління НЗ. Ефективно організувати управління навчальним закладом може лише керівник, воістину лідер, який сам знаходиться у стані постійного самовдосконалення, в пошуку нових засобів впливати на колектив, та кожного з його членів, об'єднувати їх спільною та новою ідеєю. Компетентний керівник НЗ не лише аналізує стан організації управління в закладі, але і вміє здійснити аналіз особистої організаційної та

управлінської діяльності, власної організаційної культури, виділити її сильні і слабкі сторони, оцінити свої професійні і особистісні якості, ступінь самоорганізації, самоменеджменту.

В практичній діяльності керівника НЗ часто має місце заангажованість і закомплексованість його на певних стереотипах, що заважають організувати свій час та не дають змоги зосередитись на першочергових питаннях. Ефективність організаційної культури такого керівника є низькою, він втрачає можливість бачити головні стратегічні завдання, здібності впливати на розвиток навчального закладу і кожної особистості. Такі керівники, як правило, мають ненормований робочий день та все одно нездатні компетентно, оперативно, а головне ефективно керувати закладом, адже той, хто не може організувати себе і свою працю, не може керувати собою – не здатний управляти іншими.

Ступінь розвитку організаційних здібностей у керівника буде більш ефективним, якщо він здійснює організацію управлінської діяльності також з позицій лідера, адже лідер – це особистість, яка впливає на поведінку інших людей. *Лідерство* – це процес, під час якого людина впливає на інших членів групи з метою досягнення цілей групи або організації. У лідерства багато іміджевих аспектів – повага, досвід, емоційна сила, навички спілкування з людьми, дисципліна, перспективне бачення, ініціатива, своєчасність та ін. Ці аспекти співзвучні з розвитком організаційної культури керівника НЗ, отже лідерство є однією з умов успішного її розвитку.

Мотиваційні складники розвитку організаційних здібностей керівника навчального закладу дають можливість визначити пріоритетні напрямки цього процесу, які передбачають:

- дотримання місії НЗ у процесі організаційної діяльності керівника;
- осмислення системи цінностей (професійних, загальнолюдських);
- забезпечення людиноцентричного підходу до особистості;
- формування традицій, які сприяють утвердженню позитивного іміджу навчального закладу;
- створення колективу односторонців серед управлінської команди;
- формування культури організації;
- постійний інтелектуальний та особистісний розвиток членів адміністрації, педагогів;
- створення інноваційного розвиваючого середовища;
- формування моделі випускника НЗ, її переваги;
- залучення педагогів та учнів (студентів) до науково-пошукової діяльності;
- ідентифікація членів колективу з НЗ;

- неагресивне «ми»;
- ствердження парадигми діалогу, небайдужості сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в НЗ;
- перспективи розвитку НЗ;
- система моніторингу про стан НЗ, його потенціал, репутацію;
- якість освітніх послуг;
- комфортність шкільного середовища.
- атмосфера доброзичливості, діалогічність під час взаємодії з громадськістю та іншими організаціями;
- презентація НЗ (перед громадськістю району, міста, області);
- виступи від імені закладу на конференціях, семінарах, на телебаченні та радіо;
- постійне удосконалення представницької та дипломатичної функцій управління;
- створення власного сайту в Інтернеті;
- зв'язки з іншими соціальними інститутами, навчально-виховними закладами;
- соціально приваблива місія та перспективи розвитку НЗ, соціальна відповідальність;
- розгалужена та змістовна мережа якісних освітніх послуг населенню;
- система цільового подання інформації про навчальний заклад.

Розвиток та позиціонування організаторських здібностей керівника НЗ у вищезазначених процесах пов'язані з декількома ризиками та особливостями, котрі неминуче впливатимуть на результат управлінської діяльності керівника та його команди. Серед особливостей слід виділити:

- Багат шаровість та складність процесів діяльності закладів освіти, які дуже мало часу залишають керівнику та його співробітникам на іміджеві комунікації.
- Відсутність комунікаційної політики та стратегії на рівні керівництва закладу. Керівна команда закладу освіти, як правило, не має чітких відповідей в консолідованій формі на складні та значні запитання і повинна готувати їх самостійно.
- Керівники багатьох закладів не готові до публічності. Важливою метою для керівника освітнього закладу є вміння набувати та розвивати навички формування корпоративного іміджу під час публічних виступів, заяв, промов.
- Обмеженість медіа-каналу. В Україні система ЗМІ дуже швидкими темпами розвивається, та лише невелика кількість видавництв можуть пишати-

ся великим якісним охопленням управлінської аудиторії, необхідним для якісного донесення цікавих повідомлень щодо розвитку організаційних здібностей керівників НЗ.

У результаті вироблені організаторські здібності керівника освітньої установи можуть стати своєрідним мірилом ступеня розвитку всієї установи, оцінки перспективності її починань, зрілості й професіоналізму всього колективу, ступеня своєчасності управлінського продукту й креативності наукової чи методичної роботи в НЗ.

Список використаних джерел:

1. *Веснин В. Р. Менеджмент для всех. М.: «Знание», 1994.*
2. *Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціальнопсихологічний аспект): [Монографія]. – МАУП, 2000. – 286с.*
3. *Королюк С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С.Королюк // Директор школи. – 2005. – 13, 37, 40, 41, 43.*
4. *Максфелл Д. 21 неопровержимый закон лидерства. – Мн., 2002.*
5. *Павлютенков Є. М., Крижко В. В. Лідер /Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко // Павлютенков Є. М., Крижко В. В. Основи управління школою.—Х.: Основа, 2006. – (Б-ка журн. «Управління школою»). -с.103-128.*
6. *Тимошко А. Н. Теоретико-методологические аспекты развития организационной культуры руководителя общеобразовательной школы / А. Н. Тимошко // Сборник научных работ Академии последипломного образования. – Минск, 2013..*
7. *Ушаков К. М. Управление организацией: организационные и человеческие ресурсы / К.М. Ушаков. – М. : Сентябрь, 1995. – 226 с.*
8. *Хміль Ф. І. Менеджмент: Підручник. – К.: Вища шк., 1995. 351*

Кудряк Світлана Миколаївна,

стажист-дослідник ДВНЗ «Університет менеджмент у освіти», м. Київ (Україна)

ПРАКТИЧНА РІЗНОВЕКТОРНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Сучасні тенденції модернізації освіти зумовлюють оновлення управління загальноосвітніми навчальними закладами. Перед керівниками шкіл постають нові завдання, які потребують умінь аналізувати великий обсяг фактичного матеріалу, узагальнювати тенденції, прогнозувати розвиток педагогічної системи школи, приймати рішення, організовувати їх виконання, оцінювати результати. Керівники шкіл все більше відчувають вплив ринкових відносин,

усвідомлюють, що управлінські процеси не обмежуються внутрішньо шкільним управлінням. Посилюється вплив соціуму, громадськості на управлінську діяльність. Особливої уваги керівників шкіл потребує управління людськими ресурсами, залучення педагогів, батьків, учнів до вирішення шкільних проблем.

За таких умов діяльність керівників шкіл значно ускладнюється, оскільки вони вже не є пасивними виконавцями формальних інструкцій і вказівок. Практика показує, що більшість керівників шкіл добре усвідомили необхідність власної активності, самостійності, що вони повною мірою відчують відповідальність за прийняті рішення.

Саме керівник навчального закладу покликаний бути менеджером освіти, спеціалістом з управління, який створює особливий вид продукції – управлінське рішення, структуру організації праці підлеглих, модель управління, що є актуальним результатом планування організаційно-педагогічної діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі (ЗНЗ).

В теорії та практиці управління загальноосвітнім навчальним закладом опрацьовано значну базу ідей та підходів, на основі яких закладаються освітні альтернативи, здійснюється інноваційний пошук.

Особливе значення в управлінні ЗНЗ приділяється питанням добору й розстановки педагогічних кадрів, плануванню їх організаційно-педагогічної діяльності, переходу освітніх систем від режиму функціонування до режиму розвитку. Управління загальноосвітнім навчальним закладом здійснюється засобами планування, організації, керівництва та контролю, без яких не можливе функціонування школи. У свою чергу, системний підхід до управління ЗНЗ включає планування організаційно-педагогічної діяльності вчителів, яке має свої особливості і є проблемою нашого дослідження.

Основними завданнями нашого дослідження є:

- Характеристика суттєвих змін в освітянській галузі, які вносять корективи до традиційних форм планування навчально-виховного процесу, які базуються на демократичних началах та гуманізації освітянської галузі.

- Обґрунтування авторського визначення сутності поняття «організаційно-педагогічна діяльність вчителя».

- Визначення етапів творчого процесу різновекторного удосконалення

Організаційно-педагогічної діяльності вчителів ЗНЗ.

- Усвідомлення того, що особливою нішею в системі наукових досліджень щодо інноваційних форм управлінської діяльності в ЗНЗ є планування *управління організаційно-педагогічною діяльністю вчителів ЗНЗ.*

Розвиток ЗНЗ у сучасному соціумі, планові обґрунтування та прогнозування реальності освітніх послуг, зростання економічної, організаційної, інноваційної, фінансової, соціальної, навчально-методичної

результативності діяльності полягає в необхідності раціонального розподілу наявного ресурсного потенціалу між функціональними стратегіями, інвестиційними проектами в поточному, перспективному і стратегічному періодах часу, виходячи із їх пріоритетності і ефективного функціонування системи планування діяльності навчального закладу. Ефективне планування сприяє розвитку творчого потенціалу педагогів ЗНЗ.

1. Опрацювання теоретичних досліджень дозволив нам усвідомити, що *творчий потенціал* – це якість людини чи колективу, за допомогою якої реалізується наявна і можлива діяльність у формі праці, пізнання і спілкування; зміст і характер її визначаються новизною. Саме творчий потенціал є результатом і формою загальної творчості, що характерне для колективу, зокрема педагогічного.

2. Діяльність ЗНЗ має бути плановою і прогнозованою на розвиток *творчого потенціалу вчителів*, які, у свою чергу, здійснюють організаційно-педагогічну діяльність у шкільному середовищі. Творчий процес удосконалення *організаційно-педагогічної діяльності вчителів ЗНЗ*, на нашу думку, складається з таких етапів: формулювання проблеми, пошук шляхів вирішення проблеми в організаційній і педагогічній діяльності, виникнення професійно вивіреного рішення, процес набуття організаційно-педагогічного досвіду у вирішенні подібних ситуацій.

Перший етап передбачає виникнення проблемної ситуації. Тут матеріальні та духовні потреби вчителя, відповідні знання, навички і вміння є умовою та передумовою успішної творчої організаційно-педагогічної діяльності.

Другий етап пов'язаний з фактором спілкування, у процесі якого індивідуальні особливості педагогів поєднуються з індивідуальними особливостями колег (чи учнів), які беруть участь у спілкуванні. Тут відбувається обмін досвідом, знаннями. Завдяки спілкуванню з'являється можливість творчого вирішення проблеми.

Третій етап відображає результати творчого процесу. Генерується нова ідея – кульмінація творчої організаційної, чи педагогічної діяльності. Ця ідея стає початком відліку подальшого творчого пошуку вирішення проблеми.

Четвертий етап – набуття вчителем творчого педагогічного досвіду вирішенні проблем, які виникають у навчально-виховному процесі.

3. У процесі дослідження ми дійшли висновку, що *організаційно-педагогічна діяльність вчителя* – невід'ємна складова його сукупної педагогічної культури, що містить наявні та потенційні здібності, можливості до створення нового і перетворення пізнаного.

4. Організаційно-педагогічна діяльність розуміється нами як процес рішення організаційних і педагогічних завдань у мінливих обставинах освітнього простору. Динамічні процеси в сучасному суспільному розвитку, реформування освіти вимагають якісно нового управління, функція якого полягає у забезпеченні керованого *розвитку* людини, груп людей, колективів.

5. Керівник ЗНЗ у своїй практичній діяльності планує і реалізує завдання управління розвитком педагогічного колективу, його творчого потенціалу

Отже, *управління організаційно-педагогічною діяльністю вчителів ЗНЗ* – це цілеспрямована, активна взаємодія керівника та педагогічного колективу з метою забезпечення реалізації різновекторних планових завдань щодо оптимального функціонування установи та переведення її на більш високий якісний рівень розвитку.

Список використаних джерел:

1. Мармаза О. І. *Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника* / О. І. Мармаза – Х.: Видав. група «Основа», 2007. – 448 с.
2. Сластенин В. А. *Рефлексивная культура учителя как субъекта педагогической деятельности* // *Пед. образование и наука.* – 2005. – №5. – С.37-42.
3. Сорочан Т. М. *Професійне управління сучасною школою: Навчальний посібник.* – Луганськ: Знання. – 2003. – 108 с.
4. *Управління навчальним закладом: Навчально-методичний посібник у двох частинах. Ч. 1. Абетка менеджера освіти* / О. І. Мармаза, О. М. Касьянова, В. В. Григораш та ін. – Харків, Веста: Видавництво «Ранок», 2003. – С. 160.
5. Шамова Т. И. *Управление образовательными системами: учебное пособие* / Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин М.П. // Под ред. Т. И. Шаповой. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 320с.

Стемковська Ярослава Євгенівна,

кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри теорії й методики управління навчальними закладами освіти Миколаївського ОППО, м. Миколаїв (Україна)

ДОМІНАНТИ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Становлення Нової української школи потребує вдосконалення управління освітніми закладами в контексті реформ, швидкого реагування школи на зміни у потребах суспільства, демократизації та гуманізації суспільних відносин, активності та самостійності управлінців нового

покоління, формування престижу педагогічної діяльності, створення позитивного іміджу школи, що потребує розробки нових підходів і принципів управління навчальними закладами. Пріоритетного значення в цьому контексті набувають основи теорії менеджменту, а також необхідність дослідження закономірностей і специфіки феномена «організаційна культура», головною ознакою якої є здатність педагогічних працівників до конструктивного впливу на процеси розвитку освіти та її особливості завдяки модернізації системи науково-методичної роботи на культурологічних засадах.

Проведений аналіз наукових праць з проблеми дослідження дозволяє відзначити, що «організаційна культура» є складником ядра стратегічного менеджменту й уточнити основні підходи до розвитку організаційної культури педагогічних працівників навчальних закладів художньо-естетичного профілю, результативність якого визначається не тільки індивідуальними якостями, особливостями міжособистісних взаємовідносин, але й формою управління, за якої важливе значення надається системі науково-методичної роботи школи. Саме постійна й цілеспрямована робота з учителями щодо розвитку в них організаційної культури в системі науково-методичної роботи школи обумовлює успіх розвитку організаційної культури закладу загалом. Навіть сучасне обладнання, інноваційні проекти, посадові інструкції, розроблений статут – усе це залишиться поза увагою, якщо не перетвориться на образ мислення й базу професійної організаційної діяльності вчителів. Вимоги до професійних знань і вмінь, якостей керівників і членів педагогічного колективу, як й інших суб'єктів навчально-виховного процесу, повинні формуватися на основі прийнятої у школі ідеології організаційної поведінки. Саме так розвивається організаційна культура школи.

Слід зазначити, що до керівної ланки прийнято відносити не тільки директорів та їхніх заступників із навчально-виховної роботи, але й завідувачів предметними методичними об'єднаннями, керівників творчих груп. Саме вони здійснюють безпосередній та опосередкований вплив на розвиток організаційної культури школи загалом і педагогічного колективу зокрема, виконують основні управлінські функції: діагностики, планування діяльності, організації, прогнозування, коригування й контролю. Алгоритм управлінської діяльності суб'єктів розвитку організаційної культури школи визначається змістом управлінського циклу і включає: визначення переліку напрямів розвитку організаційної культури школи; відбір змісту і форм діяльності, які можуть забезпечити цей розвиток; установлення рівня розвитку організаційної культури; розробку системи моніторингу якості цього процесу.

У багатьох дослідженнях «організаційна культура» розглядається, як дуже широка категорія, що є сукупністю уявлень і цінностей, які формують у

людини навички соціальної взаємодії. Згідно з цим підходом організація розглядається лише як контекст, у якому проявляються змінні культур.

Е. Шейн розглядає культуру організації як «паттерн» колективних базових уявлень, що використовуються групою при розв'язанні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища й внутрішньої інтеграції, ефективність якого є достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття при розгляді названих проблем [28, с. 28].

Будь-який загальноосвітній навчальний заклад має достатньо складну суб'єкт-суб'єктну інформаційно-комунікаційну взаємодію учасників навчально-виховного процесу: директор → заступник → керівник методичного об'єднання → учитель → учень → батьки. При цьому організаційна культура може виступати як засобом організації управлінської діяльності, так і засобом самоуправління. Керівник навчального закладу і керівники структурних підрозділів вирішують питання організації діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу й управління, які пов'язані з розвитком мотивації до результативної діяльності педагогічного колективу та формування в учителів ціннісних орієнтацій, що забезпечать сформованість переконань, мотивів, цінностей, норм і традицій, організаційне зростання та самоорганізацію в різних видах діяльності. В управлінських рішеннях повинна бути визначена мотивація та ціннісні орієнтації не тільки у глобальному плані (стратегія розвитку навчального закладу), а й у особистісній значущості (самореалізація вчителя). Цей підхід, на нашу думку, забезпечує осмислення результативності управлінських рішень та орієнтований на формування власного бачення щодо формування і розвитку організаційної культури. Можемо передбачити, що підготовка управлінців загальноосвітніх навчальних закладів повинна враховувати принципи розвитку організаційної культури як феномена управління організацією, що базується на вивченні й урахуванні мотиваційно-ціннісної сфери особистості.

У процесі формування організаційної культури як явища непоодинокими є випадки управління нею суб'єктами на підсвідомому рівні. Відсутність єдиної ідеї, розбалансованість особистісних цілей і перспектив управлінців приводить до хаотичності рішень, які абсолютно нівелюють культуру в організації. Осмислення мотивації й ціннісних орієнтацій усіма суб'єктами управління, зокрема учасниками навчально-виховного процесу, створення позитивного соціально-психологічного клімату в учительському й учнівському колективах і є основним завданням з формування й розвитку організаційної культури як інструменту управління.

Список використаних джерел:

1. *Стемковська Я. Є. Генезис компонентів організаційної культури ЗНЗ художньо-естетичного / Я. Є. Стемковська // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 13. – Вип. 20 – К., 2012. – С. 138.*
2. *Стемковська Я. Є. Управління розвитком організаційної культури школи художньо-естетичного профілю як активної соціально-педагогічної системи / Ановані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки НАПН України за 2015 рік. – К.: Інститут педагогіки, 2015. – 336 с*
3. *Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. С англ. Под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.*

Матвєєва Ганна Дмитрівна,

директор Миколаївської спеціалізованої школи «Академія дитячої творчості», кандидат педагогічних наук, м. Миколаїв (Україна)

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МИКОЛАЇВСЬКОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ШКОЛИ «АКАДЕМІЯ ДИТЯЧОЇ ТВОРЧОСТІ» У ДИСКУРСІ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Пошук та оновлення філософських основ педагогічного процесу є ознакою інноваційного поступу сучасної освіти. Цей пошук незмінно призводить до перегляду існуючої інформаційно-знаннєвої парадигми, яка не здатна забезпечити визначення основних напрямів виходу із кризових ситуацій та вирішення глобальних проблем людства. Освіта нового тисячоліття й нового покоління, неодмінно має здійснити корекцію існуючої системи цінностей, формувати нову духовну етику взаємин людини з людиною.

У вступному слові до Концепції Нової української школи Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич наголошує, що треба «... запустити багато процесів одночасно: зупинити падіння якості та доступності освіти, орієнтувати її зміст на компетентності, «перенавчити» вчителів, змінити структуру школи, забезпечити ці перетворення ресурсами. При цьому – зберегти все найкраще, що є в українській школі»...

Сьогодні в Україні існує ціла низка шкіл, багаторічне функціонування яких максимально спрямоване на досягнення ідей закладених у Концепції Нової української школи. Особливе місце серед них посідають «авторські школи», які створені не за шаблоном, а за покликом душі. Школи, які виникли з ідей небайдужих, сміливих і творчих педагогів. Однією зі шкіл, де реалізується

авторська концепція функціонування і розвитку спеціалізованої школи мистецтв і прикладних ремесел є «Академія дитячої творчості» м. Миколаєва, в якій здійснено синтез освіти, науки і мистецтва в усіх його різновидах.

Самим фактом існування авторські школи створюють певне просторово-сміслові та особистісно-суб'єктне середовище для формування «Нової української школи», реалізовуватимуться авторські педагогічні концепції й персонал-технології, необхідні для повноцінного функціонування традиційних шкіл, де будуть працювати вчителі-майстри та вчителі-новатори, діяльність яких орієнтована на формування особистості дитини, забезпечення її індивідуального розвитку, створення умов для саморозкриття і самореалізації на різних етапах її життєдіяльності.

Зазначене повною мірою відбито у основних стратегічних завданнях діяльності авторської школи, які реалізуються двадцять третій рік поспіль і які «червоною ниткою» перетинаються із Концепцією Нової української школи, а саме:

- формування в учнів життєвих компетентностей та цілісної системи знань з обраного профілю, навичок у реалізації самоосвіти та готовності до професійної діяльності, які забезпечать можливість навчатися впродовж життя, самовдосконалюватися у професійній сфері;
- задоволення пізнавальних інтересів учнів та їх особистісних потреб у розвитку обдарувань на основі виявлених природних задатків і здібностей;
- виховання громадянської позиції, власної гідності, відповідальності за свої дії, усвідомлення своєї ролі у вирішенні не лише власної долі, а й долі спільноти міста, країни, суспільства і людства;
- розвиток творчого потенціалу учнів, закладених в дитині природою, шляхом взаємодії та інтеграції різних видів художньої діяльності;
- формування в учнів системи високих естетичних смаків на духовних традиціях українського народу та засобами мистецтва й культури;
- забезпечення психологічного підґрунтя управління школою та педагогічного супроводу навчально-виховного процесу;
- розробка й впровадження нових, авторських форм і методик взаємодії у системі «школа – громадськість»;
- здійснення цілісної пролонгованої допрофесійної підготовки учнів у межах системи профорієнтаційної роботи школи.
- тісний зв'язок з науковими установами та науково – пошукова діяльність.

Органами управління МСШ «Академія дитячої творчості» (в ієрархічному порядку) виступають: конференція; рада школи; педагогічна рада; художня рада; учнівська та батьківська ради; адміністрація закладу; науково-

методична рада; соціально-психологічна служба; центр творчості; центр реабілітації; методичні об'єднання педагогічних представників та керівників творчих майстерень. Повноваження органів громадського управління закріплені статутом школи, мета, завдання, зміст і структура їх діяльності визначені у відповідних положеннях. Одноосібне управління школою здійснює директор.

Можна стверджувати, що «Академія дитячої творчості» м. Миколаєва є інноваційним навчальним закладом через те, що реалізовує авторську концепцію поєднання загальної середньої та профільної освіти з допрофільною підготовкою та реалізацією творчості в галузі мистецтва. У школі реалізовані локально-технологічні інновації щодо навчання, виховання і розвитку учнів, накопичено значний досвід пошуково-експериментальної роботи, методичний і творчий потенціал. Інновації організаційно-управлінського типу забезпечили запровадження сучасних форм і методів управління, сприяли формуванню партнерських відносин на новому підґрунті. За рахунок впровадження системних інновацій створено педагогічно організоване соціальне середовище, що внесло якісні зміни в життєдіяльність не лише учнів цієї школи, а й всього мікрорайону.

З метою досягнення стратегічної мети її зміст доведено до кожного суб'єкта управління та виконавця, побудовано адекватну управлінську структуру, визначено внесок кожного учасника навчально-виховного процесу в успіх загальної справи. Здійснено декомпозицію стратегії діяльності, встановлено конкретні, вимірювані тактичні цілі, які покладено в основу конкретних видів робіт. Сформовано позитивний імідж школи, який орієнтовано на конкретного споживача: для учнів початкової школи та їхніх батьків - образ класного керівника; для старшокласників – образ учителя-предметника та образ директора; для батьків – уявлення про якість освіти та стилі роботи школи; для батьків дітей з ослабленим здоров'ям – комфортність шкільного середовища. Імідж вдало позиціонується шляхом освітнього менеджменту та підтримується стабільними результатами її діяльності.

Список використаних джерел:

1. *Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи [Електроний ресурс] novashkola@mon.gov.ua.*
2. *Матвєєва Г. Д. Синтез науки та мистецтва як філософська основа творчого педагогічного процесу / Розвиток психологічної готовності педагогів до творчої професійної діяльності. Науково-методичний посібник / за наук. ред. Е.О.Помиткіна. – Київ – Миколаїв: 2010.*
3. *Матвєєва Г. Д. Миколаївська спеціалізована школа «Академія дитячої творчості»: шлях інноваційного розвитку // Рідна школа. – №4. – квітень. – 2015.*

СЕКЦІЯ 3

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Лушин Павел Владимирович,

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии и личностного роста ГВУЗ «Университет менеджмента образования», г. Киев (Украина)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УСКОРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Парадокс: в конце семидесятых и начале восьмидесятых прошлого столетия в СССР стало особо популярным изучать иностранные языки. Заметим, это были совсем другие времена, чем теперешние. Мы уже как минимум около 10–15 лет можем путешествовать по миру или пользоваться преимуществами активного общения в интернете. Тогда страна была закрытой, зарубежная литературная классика была переведена на русский или национальные языки, прочитать книгу в оригинале было практически невозможно, интернета еще не существовало.

При этом характерно: популярен был не английский язык как таковой, который чуть ли не десяток лет учили в школе или в вузе, а интенсивное его усвоение. Тогда методом активного погружения в искусственную языковую среду взрослые учащиеся за какие-то 120 часов занятий (в течение около месяца) овладевали способностью выражать мысли на чужом языке и понимать собеседника. Это прояснило одно важное обстоятельство: потенциал человека значительно больший, чем принято считать. Даже самые сложные навыки могут быть подвластными для человека. Для этого нужно создать для него особые условия.

В дальнейшем условия интенсивного овладения чем-то конкретным были воспроизведены не единожды. Вспоминается: грянула перестройка восьмидесятых, на территорию бывшего СССР с волной демократизации и свободы хлынули потоки практиков-психологов. Нам, тогдашним психологам, исследователям и преподавателям, хватило в буквальном смысле несколько лет, чтобы подготовиться к настоящей революции в психологии на постсоветском пространстве – переход от теоретической и объяснительной психологии к

практической. В 1989 году была открыта психологическая служба в системе образования, за несколько месяцев было принято решение открыть так называемые специализированные курсы по подготовке психологов в системе образования (или девятимесячные курсы по переподготовке учителей на практических психологов). Преподаватели кафедр психологии, как правило, пединститутов стали сами переучиваться на прикладников и учить педагогов практическим навыкам развития и помощи детям и взрослым. К 1991 году в украинских школах начали появляться первые школьные психологи. Конечно, их знания и практика были во многом не совершенны, как, впрочем, и по окончании интенсивных курсов овладения иностранным языком, но впервые школа получила специалистов, способных не только объяснять, каким надо быть и что нужно делать, но участвовать в процессе развития и помощи клиенту, школьнику, педагогу и руководителю. В стране стали появляться частные психологические службы.

Аналогичный процесс интенсификации профессиональной подготовки происходит у нас на глазах: с началом войны на востоке проявилась потребность в военных психологах. В буквальном смысле за считанные месяцы в наших рядах стало появляться значительное число военных психологов и волонтеров, способных работать с посттравмой, военным стрессом, со сложной проблематикой переселенных и перемещенных граждан.

Какие это условия, при которых человек выходит в такой режим привычного режима саморегуляции и учебной деятельности, когда за очень ограниченный, исторически и биографически, промежуток времени субъекту удается овладеть крайне сложными навыками и компетенциями? Ответ, пожалуй, один – проживание VUCA-условий переходного периода, который в определенном смысле «травмоопасен» и может быть преодолен следующим образом: подвергнуть/инфицировать себя «вирусом» новых возможностей и переболеть им, выработав набор антител, обуславливающих новый уровень иммунитета. Подчеркнем при этом, что для интенсификации процесса важно совпадение как внешних, так и внутренних условий переходности. Включение иммунной системы субъекта сработает только в условиях, когда социальный запрос на новую профессию или язык станет его внутренним вызовом. Подобно тому, как не все психологи в девяностых годах или во время военных действий на востоке Украины овладели новой психологической компетенцией военного психолога, так и не все взрослые учащиеся, попав в новую языковую среду, реально овладеют новой речевой компетенцией.

Таким образом, важнейшим условием интенсивного овладения как иностранным языком, так и практической психологией является реальная мотивация чуть ли не сиюминутного успеха в коммуникации на чужом языке в

условиях искусственной/учебной среды или реальное выживание в среде естественной коммуникации в условиях чужой культуры. Применительно к внеязыковой сфере практической психологии это означает погружение в область психологической помощи в условиях учебной или реальной практики.

Практика интенсивного обучения/усвоения иностранного языка, продуманная еще в конце пятидесятих годов прошлого столетия болгарским психиатром Георгием Лозановым, а также многими отечественными специалистами в области резервных возможностей человека, показывает, что особые достижения в учении могут быть достигнуты в условиях буквально мышечного и эмоционального расслабления, игры, отдыха и свободного творчества, равно как и в контексте исключительного напряжения и борьбы за жизнь. Это напрямую соответствует рассмотренным выше представлениям о работе социального психоиммунитета, когда интенсивная учебная среда выступает в отношении антитезиса или антигена к традиционной. Традиционная подготовка подразумевает опору на механизмы понимания и произвольного запоминания и дисциплинированность учащегося, в то время как в условиях интенсивного обучения задействованы альтернативные способы переработки информации – непроизвольное запоминание, творческое мышление и воображение. Позиция фасилитатора в отличие от традиционного педагога – недирективная, содействующая процессу коллективной и индивидуальной самоорганизации. При встрече с необычным подходом к обучению и непривычной манерой поведения педагога в сознании у взрослого учащегося (с богатым опытом школьной объяснительно-иллюстративной подготовки) возникает известная дезорганизация сознания, которая снимает барьер критики в отношении собственных возможностей. Аналогичное явление имеет место в ситуациях, когда, например, иммигрант попадает в иноязычную и инокультурную среду: переживаемый шок отключает функционирование привычных, зачастую рациональных схем поведения и активизирует выработку новых, что есть посттравматическое развитие (тезис-антитезис-синтез или ген-антиген-антитело).

Подготовка специалистов экофасилитаторов показывает, что результативность или, другими словами, эффект научения/освоения незнакомого профессионального пространства обусловлен поддержанием определенного ритма, сочетающего в себе как напряжение, так и расслабление в организации учебной среды. При этом речь не идет о намеренной травматизации взрослых учащихся или, напротив, произвольной трансформации их опыта в исключительно положительный. Преимуществом и отличительной чертой развития взрослого учащегося является наличие в его опыте примеров преодоления сложных жизненных ситуаций. Курс подготовки

экофасилитатора утилизует эти случаи спонтанной саморегуляции, что делает практически любого абитуриента идеальным претендентом для успешного завершения курса.

Более того, идеальной для подготовки является так называемая переходная или гибридная среда, которая существует в нашем обществе в последние годы. Она действительно сочетает в себе признаки гибридности: с одной стороны, часть нашей страны живет в относительной стабильности, достаточной для творческого самовыражения и развития, с другой стороны – часть нашей страны погружена в условия военных действий и в определенном смысле требует постоянного напряжения и преодоления. В результате, проводя аналогию с интенсивным усвоением иностранного языка, будущий экофасилитатор является «иммигрантом», который естественным образом погружен в среду «иноязычного и инокультурного общения» и вынужден вырабатывать новый тип языкового и инокультурного сознания, каким является сознание психолога-практика.

В этом смысле существующие условия жизни слушателей интенсивного курса, взятые в его парадоксальности и противоречивости, динамичности и непредсказуемости создают благоприятные/оптимальные условия для активного использования их в качестве естественной/спонтанной программы для подготовки экофасилитатора. Как педагог, так и группа слушателей имеют все основания выступать в роли свидетелей, субъектов и соучастников реальных напряжений, травм, конфликтов и кризисов, а также обретений, побед и преодолений. В таком курсе психология становится актуальной и практической, вплетенной в биографию его слушателей – в их новую повседневность и в реализацию перспектив развития всей страны.

Таким образом, условиями интенсивной подготовки в нашем случае экофасилитатора являются: а) гибридная учебно-практическая среда, которая обуславливает, с одной стороны, погружение в ситуацию реальной психологической помощи, с другой – возможность неспешного и комфортного анализа/рефлексии собственных переживаний во время перехода/освоения новых условий профессионального функционирования; б) опора на альтернативные механизмы переработки информации, среди которых – творческое мышление, продуктивное воображение, произвольная память, неформальное общение и интуиция; в) ориентация на опыт преодоления/проживания критических жизненных ситуаций слушателей и педагогов; г) педагог в рамках интенсивной подготовки фактически является фасилитатором, который отчасти создает условия для включения ресурсов самоорганизации взрослых учащихся, а также выступает в качестве активного участника этой коллективной самоорганизации в учебной группе. В данной

связи особо важными из его профессиональных качеств являются толерантность к неопределенности, чувствительность к случайностям, парадоксальным и непривычным развитиям событий.

Сіданіч Ірина Леонідівна,

доктор педагогічних наук, професор, вчений секретар ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ

Процес підготовки майбутніх викладачів християнської педагогіки у системі вищої освіти повинен забезпечувати не лише оволодіння спеціальними знаннями, уміннями, навичками з основ християнської педагогіки, етики і моралі, а й створювати відповідні умови для становлення творчої особистості майбутнього фахівця вищої школи. Поняття «психолого-педагогічний супровід» розглядається вченими як психологічна, педагогічна і методична допомога й підтримка реакцій, процесів і станів особистості майбутнього викладача християнської педагогіки. Складовими психолого-педагогічного супроводу виділяють процеси психологічної та педагогічної підтримки, допомоги з боку «супроводжуючих» педагогів, психологів, наставників, консультантів. Педагогічну підтримку можна представити як систему спільних дій педагогів і студентів, спрямованих на визначення інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем) студентів, що заважають їм самостійно досягти бажаних результатів у професійно-навчальній діяльності. Водночас необхідно орієнтуватися на наявні у студентів реальні й потенційні можливості та здібності.

Питання психолого-педагогічного супроводу навчально-професійної діяльності студента набуває особливої ваги в сучасній педагогічній теорії і практиці стосовно вищих навчальних закладів. Аналізуючи деякі аспекти трактування психолого-педагогічного супроводу М. Рожковим, Є. Казаковою, М. Шакуровою, визначаємо його як цілісну, системно організовану педагогом діяльність студента, у процесі якої створюються соціально-психологічні та педагогічні умови його успішного навчання і розвитку в освітньому середовищі вищого навчального закладу, що сприяє прийняттю суб'єктом оптимальних рішень в різних ситуаціях життєвого вибору. Принципом організації психолого-

педагогічного супроводу є взаємодія того, хто супроводжує, і того, кого супроводжують. Складовими психолого-педагогічного супроводу виділяють процеси психологічної та педагогічної підтримки, допомоги з боку «супроводжувачих» педагогів, психологів, наставників, консультантів (І. Дубровіна, Г. Єльнікова, В. Слободчиков, П. Лушин, А. Мудрик, З. Рябова, Т. Сорочан, В. Олійник). Психологічна підтримка є багатовимірним процесом, який зосереджений на позитивних якостях і перевагах особистості майбутнього викладача християнської педагогіки, сприяючи відновленню віри в християнські цінності, в себе і свої можливості, підвищенню резистентності особистості до дестабілізуючих зовнішніх і внутрішніх чинників. Психологічна підтримка «допомагає впоратися з життям, з труднощами і проблемами, що виникають» [3].

Серед парадигм професійної освіти (когнітивно орієнтована, діяльнісно орієнтована, особистісно орієнтована) у системі навчання магістрів найбільш доцільною є особистісно орієнтована, центральною ланкою якої є опора на індивідуально-психологічні особливості особистості, її безперервну самоосвіту, саморозвиток, самоактуалізацію [5].

Досягнення цієї мети можливо у разі впровадження змісту, форм і методів психолого-педагогічного супроводу професійної підготовки майбутнього викладача педагогіки вищої школи. Основною метою психолого-педагогічного супроводу навчально-професійної діяльності майбутніх викладачів християнської педагогіки є створення умов для прояву таких властивостей особистості магістрантів, які сприяють ефективній реалізації їх потенційних можливостей, особистісному зростанню. Досягнення цієї мети полягає в організації самовдосконалення магістрантів через опосередковану участь працівників вищого навчального закладу.

Основне завдання психолого-педагогічного супроводу навчально-виховного процесу полягає у створенні оптимальних умов для особистісного і професійного розвитку студентів магістратури. Виходячи з цього, ми визначили психолого-педагогічний супровід майбутнього викладача християнської педагогіки як цілісну, системно-організовану діяльність, що забезпечує створення в межах Університету менеджменту освіти комплексу соціально-психологічних і педагогічних умов для успішної навчально-професійної підготовки, розвитку особистості магістранта. Одним із елементів психолого-педагогічного супроводу майбутніх викладачів християнської педагогіки в процесі професійної підготовки можна вважати розроблену нами освітню програму з основ християнської педагогіки, етики і моралі, реалізація якої здійснюється викладачами духовних семінарій, академій. Основною метою цієї програми є створення умов для поглибленого вивчення навчальних дисциплін

духовно-морального змісту, які сприяють ефективній реалізації потенційних можливостей, особистісному зростанню майбутніх викладачів християнської педагогіки.

Теоретичними підвалинами для побудови програми слугували такі механізми розвитку християнських цінностей, як: духовність, любов, віра і милосердя. Студенти магістратури «Педагогіка вищої школи» зі спеціалізації «Християнська педагогіка у вищій школі» у процесі навчання мають змогу з'ясувати сутність принципу студентоцентризму як одного з важливих методологічних засад психолого-педагогічного супроводу сучасної християнської освіти, ознайомитися з психолого-педагогічними особливостями впровадження освітніх програм духовно-морального спрямування в освітнє середовище вищої школи, збагнути закономірності сприймання спеціалізації науково-педагогічними працівниками.

Як окремі завдання психолого-педагогічного супроводу майбутніх викладачів християнської педагогіки виокремлюємо: створення умов для успішної соціально-психологічної адаптації студентів в умовах ВНЗ; впевненості у власних силах, своєму творчому потенціалі, незалежності у прийнятті рішень, здатності до глибоких міжособистісних стосунків; формування установок на постійний саморозвиток і самовдосконалення; підтримка особистості у визначенні й проектуванні життєво професійної стратегії на наступні етапи викладацької діяльності; формування християнської психолого-педагогічної компетентності як динамічного новоутворення особистісного й професійного розвитку майбутнього викладача християнської педагогіки. Для цього в Навчально-науковому інституті менеджменту та психології (директор, професор Алейнікова О.В.) на кафедрі педагогіки, управління та адміністрування (зав. кафедрою, професор Рябова З.В.) ввели традицію читати лекції і проводити тренінги зарубіжних і вітчизняних фахівців християнської педагогіки.

Доктор філософії Джей Дон Роджерс провів тренінг «Християнський шлюб» з метою аналізу фундаменту побудови справжнього християнського шлюбу на біблійних принципах зосередив увагу студентів на проблемі психології сучасного християнського шлюбу та взаємин і потреб чоловіка і жінки.

1. Групова взаємодія студентів і науково-педагогічних працівників спрямована на виявлення психологічних аспектів побудови християнського шлюбу та усвідомлення основних потреб студента та викладача як суб'єктів зазначених інтеракцій, розвиток уміння виявляти основні проблеми, що виникають у процесі сімейного життя, долати перешкоди на шляху до

взаєморозуміння, оволодіння християнськими психотехніками саморегуляції подружнього життя.

Американський учений Джон Д. Кук, PhD, LCDC, FAPA провів тренінг на тему «Виховання лідерства» з метою визначення типів лідерства, аналізу різних видів лідерів, визначення якостей гарного лідера та ролі викладачів і студентів у процесі формування лідерських рис і якостей: далекоглядність, управління змінами, формування високоефективної команди, допомога іншим у розвитку, бути прикладом, дивитися вперед, планувати, організовувати, направляти та контролювати, мати власне бачення та сприймати бачення інших, мати повагу до колег, вірити в себе, заохочувати людей, любити і поважати підданих, постійно практикувати і жити за основними християнськими якостями характеру.

2. Зосередження уваги студентів на значущості професійних і особистісних лідерських характеристик майбутніх викладачів християнської педагогіки у процесі здійснення виховних впливів на студентів, впровадження запропонованих авторських методів та прийомів виховання християнського лідерства сприятимуть розширенню психолого-педагогічної компетентності викладача-християнина, удосконаленню їх педагогічної майстерності: лідер завдяки своєму положенню і служінню людям, лідер завдяки переконливості, лідер завдяки громадській владі чи духовній силі, лідер завдяки християнському власному прикладу.

3. Психолого-педагогічний супровід навчально-професійної діяльності майбутніх викладачів християнської педагогіки має на меті викладання навчального матеріалу студентам в максимально доступній для них формі шляхом впровадження спеціальних технологій духовно-морального навчання, спрямованих на з'ясування психологічних особливостей кожного студента; збереження та зміцнення його духовного здоров'я; надання необхідної методичної допомоги з адаптації в інтегрованому освітньому середовищі і сприяння особистісному розвитку; підтримка оптимально значущих якостей особистості майбутнього викладача християнської педагогіки у вищій школі.

4. Створення умов для успішної соціально-психологічної адаптації майбутніх викладачів християнської педагогіки в умовах Університету менеджменту освіти НАПН України дозволяє якісно впровадити освітню програму «Християнська педагогіка у вищій школі» у практику вищої освіти країни.

5. Студенти шляхом усвідомлення змісту психолого-педагогічного супроводу навчально-професійної діяльності майбутніх викладачів християнської педагогіки змогли більш чітко й повно визначити для себе: що їм необхідно для повної професійної реалізації, що перешкоджає цьому, які

властивості майбутнього викладача християнської педагогіки притаманні їм, а які властивості слід розвивати. Це дозволить студентам поглибити уявлення про себе і свій актуальний стан, окреслити шляхи професійної реалізації як самостійного християнина-діяча-лідера в різних життєвих сферах: навчанні, професії, служінні церковному тощо.

Список використаних джерел:

1. Афанасьєва Т. О. *Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі*. – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2011.

2. Корень Т. О. *Модель психологічного супроводу професійного розвитку майбутнього психолога в психологічній службі ВНЗ* / Т. О. Корень // *Теорія та практика сучасної психології* : зб. наук. пр. ; [ред. кол. В. Й. Бочелюк та ін.]. – Запоріжжя : КПУ, 2010. – Вип. 1. – С.70–74.

3. Музика О. Л. *Ціннісна підтримка: теорія і практика сприяння особистісному зростанню* / О. Л. Музика // *Практична психологія та соціальна робота*. – 2010. – № 7. – С. 1 – 5.

4. *Про покращання соціально-педагогічного і психологічного супроводу навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації [Електронний ресурс]* : Наказ МОН України від 30.12.2009 № 1248. – Режим доступу : <http://psuua.com.ua/page/zakon.php>.

5. Сорочан Т. М. *Співтворчість – одна з ознак технології науково-методичного супроводу* / Т. М. Сорочан // *Активізація творчого потенціалу учнівської молоді в контексті глобалізації освіти* : матеріали наук.-практ. конф. – Луганськ, 2012. – С. 34–40.

6. *Теоретичні та методичні засади управління підготовкою фахівців з педагогіки вищої школи на основі компетентнісного підходу в межах європейської кредитно-трансферної системи організації навчального процесу* : монографія / З. В. Рябова, І. І. Драч, Н. О. Приходькіна [та ін.]. — К. : ТОВ «Альфа-Реклама», 2014. — 338 с.

Хілько Світлана Олександрівна,

старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНOSTІ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ, ІНТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА МІЖОСОБИСТІСНОЇ ІНТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Невизначеність навколишнього світу обумовлює саме існування психіки людини, а також її функцій [1]. Невизначеність існує як принципіальна невідомість майбутнього, як недостатність інформації або її надмірна різноманітність в поточних ситуаціях; як відсутність чітких уявлень про майбутні цілі і інтереси [1] і до такої невідомості виявляється різне відношення, різне її сприйняття. Одні прагнуть до ясності, чіткості і контролю, інші ситуації невизначеності сприймають як множинність вибору.

Майбутній психолог у всіх своїх взаємодіях, стикається з невизначеністю як в навчально-професійній діяльності, так із невизначеністю навколишнього середовища, невизначеністю розвитку соціальних, політичних і економічних процесів, що відбуваються в сучасному суспільстві.

Таким чином, необхідність прийняття умов невизначеності стає однією з основних психологічних характеристик особистості майбутнього психолога. Активне самовизначення майбутнього психолога відносно ціннісних контекстів, запропонованих невизначеністю різноманітних альтернатив, базується на сформованості толерантності до невизначеності.

Мета дослідження: за допомогою нового опитувальника толерантності до невизначеності (в модифікації Т. В. Корнілової) [2] виявити рівні сформованості толерантності до невизначеності (ТН), інтолерантності до невизначеності (ІТН) та міжособистісної інтолерантності до невизначеності (МІТН) у майбутніх психологів.

Завдання дослідження полягають у наступному:

1. Виміряти генералізовану особистісну властивість майбутніх психологів, що означає прагнення людини до змін, новизни і оригінальності; готовність йти невідомими шляхами і вирішувати більш складні задачі; можливість самостійного вибору і виходу за рамки прийнятих обмежень (шкала ТН [2; 3]);

2. Виявити прагнення майбутніх психологів до ясності, впорядкованості у всьому і неприйнятті невизначеності (шкала ІТН [2; 3]);

3. Проаналізувати особливості неприйняття невизначеності в позиціях «Я-Інший» і прагнення до ясності і контролю в міжособистісних стосунках у майбутніх психологів (шкала МІТН [2; 3]).

В емпіричному дослідженні бере участь 282 з першого по шостий курс навчання (денної і заочної форми). Всі досліджувані студенти психологічних факультетів вищих навчальних закладів.

Проведений аналіз емпіричного дослідження дав можливість виявити певні особливості сформованості ТН, ІТН та МІТН у майбутніх психологів:

1. Встановлено, що високий рівень сформованості ТН притаманний лише 11,3% майбутнім психологам, середній рівень – 84,4% і низький рівень –

4,3%. Так, незначна кількість досліджуваних, що має високий рівень сформованості ТН, виявляє прагнення до змін, новизни і оригінальності в невизначених ситуаціях, готовність знаходити нові шляхи у вирішенні складних задач. Середні показники за цією шкалою вказують на амбівалентне ставлення майбутніх психологів до невизначеності, і низькі – на неможливість виходити за рамки особистих обмежень, на невпевненість та нерішучість приймати рішення в ситуаціях невизначеності.

2. За результатами дисперсійного аналізу виявлено, що досліджувані до 20 років мають вищий рівень сформованості ТН проти досліджуваних від 21 до 30 років, але з віком (понад 30 років) – підвищується рівень сформованості ТН ($p < 0,01$). Також цікавим є той факт, що досліджувані з базовою вищою освітою мають нижчі показники сформованості ТН проти досліджуваних з повною середньою і середньо-спеціальною освітою, але найвищий рівень ТН мають майбутні психологи з вищою освітою ($p < 0,01$). Окрім того, досліджувані п'ятого і шостого курсів навчання (здобувачі вищої освіти ступеня магістр) мають вищий рівень сформованості ТН проти своїх молодших колег ($p < 0,01$).

3. Виявлено прагнення майбутніх психологів до ясності, впорядкованості у всьому і неприйнятті невизначеності за шкалою ІТН. Так, цікавим є той факт, що більшість (66%) досліджуваних мають середній рівень сформованості ІТН, характеристикою яких є прагнення до ясності і контролю в ситуаціях невизначеності. Третина (34%) досліджуваних мають високий показник сформованості ІТН. Зокрема, Р. Нортон [4] ІТН визначає як тенденцію сприймати і інтерпретувати неясну, фрагментарну, багатопланову, ймовірну, неструктуровану, неточну, неповну, суперечливу (невизначену) інформацію як актуальне або потенційне джерело загрози.

4. Статистично значущий показник ($p < 0,01$) за результатами дисперсійного аналізу щодо ІТН встановлено відносно такої незалежної перемінної, як стать, зокрема вищий показник мають досліджувані до 20 років. Також на рівні тенденції ($p=0,06$) майбутні психологи денної форми навчання (а це молодші досліджувані за віком) більш нетерпимі до невизначеності проти старших за віком майбутніх психологів.

5. Проаналізовано особливості майбутніх психологів щодо неприйняття невизначеності в позиціях «Я-Інший», прагнення їх до ясності і контролю в міжособистісних стосунках за шкалою МІТН [3]. Високий рівень сформованості МІТН виявлено у 2,8% досліджуваних, які демонструють вміння сприймати невизначеність у міжособистісних стосунках з людьми; середній рівень встановлено у 68,8% досліджуваних, які характеризуються амбівалентним ставленням до невизначеності у міжособистісній взаємодії з

іншими; низький рівень мають 28,4% досліджуваних, які прагнуть до ясності і контролю в міжособистісних стосунках.

6. За результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущі показники сформованості МІТН у майбутніх психологів: так досліджувані до 20 років ($p < 0,01$), досліджувані з повною середньою і середньо-спеціальною освітою ($p < 0,05$), з першого по четвертий курс навчання ($p < 0,01$), денної форми навчання ($p < 0,01$), з відсутнім досвідом трудового стажу, більше виявляють нетерпимість до невизначеності при взаємодії з іншими, прагнуть до ясності в міжособистісних стосунках.

Отже, у проведеному дослідженні показано, що більша частина досліджуваних має середні показники рівня сформованості толерантності до невизначеності, що вказує на необхідність запровадження програми формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів, з метою сприйняття ними ситуацій невизначеності як множинності альтернатив вибору, що сприятиме їх ефективній професійній діяльності.

Список використаних джерел:

1. Алишев Б. С. Психика и преодоление неопределенности / Б. С. Алишев // Психология. Журнал высшей школы экономики, 2009. - №3. – Т.6. – С. 3-26.
2. Корнилова Т. В. Принцип неопределенности: Единство интеллектуально-личностного потенциала человека / Т. В. Корнилова, М. А. Чумакова, С. А. Корнилов, М. А. Новикова. - М.: Смысл, 2010. - 334 с.
3. Корнилова Т. В. Стадии индивидуальной морали и принятие неопределенности в регуляции личностных выборов / Т. В. Корнилова, И. А. Чигринова // Психологический журнал. – 2012. – № 2. - Т. 33. – С. 69-87.
4. Norton, R. W. Measure of ambiguity tolerance / R. W. Norton // Journal of Personality Assessment. - 1975. - Vol.39, №6. - P. 607-619.

Шевченко Світлана Вікторівна,

старший викладач кафедри психології і особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

РОЗВИТОК ДОВІРИ ДО СЕБЕ В КОНТЕКСТІ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

В даний час існує потреба в підвищенні якості підготовки фахівців усіх напрямків. Ця потреба відповідає викликам не тільки сьогодення, але і найближчої перспективи. Навчання у ВНЗ є важливим етапом становлення

особистості, який глибоко пов'язаний із процесами саморозвитку та самореалізації, тому однією із актуальних цілей сучасної освіти є розвиток особистості як майбутнього фахівця.

Довіра до себе як майбутнього фахівця відносно самостійне цілісне внутрішньо особистісне утворення формується протягом усього періоду навчання у ВНЗ. При цьому мають місце власні закономірності розвитку довіри до себе в контексті навчально-професійної діяльності. Так, вивчення особливостей розвитку довіри до себе в контексті навчально-професійної діяльності майбутніх психологів є важливою дослідницькою задачею, оскільки підходи до її вирішення можуть служити основою психологічного забезпечення розвитку мотивації учіння та самореалізації студентів, а також для оптимізації психолого-педагогічного процесу у ВНЗ в цілому.

В психології відповідно до визначення «контекст - це система внутрішніх і зовнішніх умов життя і діяльності людини, яка впливає на сприйняття, розуміння і перетворення нею конкретної ситуації, надаючи сенс і значення цій ситуації як цілому та його компонентам. Внутрішній контекст являє собою індивідуально-психологічні особливості, знання і досвід людини; зовнішній - предметний, соціокультурний, просторово-тимчасові і інші характеристики ситуації, в яких людина діє».

Психолого-педагогічний супровід навчально-професійної діяльності включає моделювання предметного і соціального контекстів майбутньої професії «психолога» в формах пізнавальної активності, що надає навчанню особистісного сенсу та породжує інтерес до «присвоєння» змісту професійної освіти, до персоніфікації набутих знань, тим самим, психологічно забезпечує розвиток мотивації учіння і самореалізації майбутніх психологів у ВНЗ. Ми розглядаємо навчально-професійну діяльність майбутніх психологів як систему зовнішніх і внутрішніх умов, які сприяють розвитку довіри до себе як фахівця для успішної професійної самореалізації.

Т.П. Скрипкіна зазначає, що «довіра до себе проявляється в здатності людини «виходити за межі себе», не вступаючи в протиріччя з собою. Дана здатність є гарантом, з одного боку, відносної стійкості, цілісності а, з іншого, стає умовою розвитку особистості» [4].

У своєму дослідженні Є.П. Крищенко визначає довіру до себе як умову становлення суб'єктності на етапі переходу зі школи до вузу та зазначає, що етап вступу до ВНЗ пов'язаний зі зміною соціальної ситуації розвитку, що призводить до становлення позиції дорослості і виникнення справжньої суб'єктності. Зміна самоствавлення у студентів-першокурсників пов'язана зі зміною ціннісного ставлення до себе, яке виражається в збільшенні міри довіри до себе, що стає визначальним у становленні справжньої суб'єктності [3].

Н.А. Єрмакова виявила, що у студентів юнацького віку існує позитивний взаємозв'язок між рівнем становлення довіри до себе та ступенем вираженості її складових: самоприйняття, самоцінності, саморозуміння, самоповаги. Дослідниця зазначає, що юнацький вік виступає сенситивним для становлення довіри до себе як внутрішньо особистісного утворення і головне завдання цього етапу життя полягає в інтеграції взаємовиключних особистісних утворень в соціальні установки з позитивною спрямованістю [2].

Отже, освітній процес сучасного ВНЗ повинен актуалізувати зміну позиції студента з об'єкта навчання в активного і свідомого суб'єкта навчально-професійної діяльності. Що в свою чергу сприяє запуску психологічних механізмів перетворення ціннісно-сислової та особистісної сфери майбутніх психологів. Створює умови для оптимізації системи ставлень особистості до себе та інших. Сприяє розвитку адекватності самооцінки, рівня домагань, саморозуміння, самоповаги, впевненості, наполегливості, цілеспрямованості та довіри до себе як майбутнього фахівця.

Список використаних джерел:

1. *Вербицкий А. А. Контекст (в психологии) / А. А. Вербицкий // Общая психология. Словарь / Под ред. А. В. Петровского. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – С. 137-138.*
2. *Єрмакова Н. О. Особливості формування довіри до себе в юнацькому віці / Н. О. Єрмакова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія № 12. – Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. - № 26 (50). – Част. II. – С.19-24.*
3. *Крищенко, Е. П. Доверие к себе как условие становления субъектности на этапе перехода из школы в вуз [Текст] / Е.П. Крищенко // Доверие в социально-психологическом взаимодействии / Под ред. Т. П. Скрипкиной. Ростов-на-Дону, 2006. – С. 114-142.*
4. *Скрипкина, Т. П. Доверие к себе как условие развития личности [Текст] / Т. П. Скрипкина // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 95-103.*

Сухенко Яна Валеріївна,

кандидат психологічних наук, докторант
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти, м. Київ
(Україна)

ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНІ ФОРМИ ЛЕКЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ: ПСИХОАНДРАГОГІЧНИЙ КОНТЕКСТ

Форми навчання дорослих, що не надають можливості виявити їм власну суб'єктність, отримати відповіді на власні запити, реалізувати індивідуальні

освітні траєкторії, втрачають актуальність у сучасному світі. Це цілком логічно з огляду на шалений темп життя, його непередбачуваність, мінливість, складність; колосальні технологічні, цифрові прориви; зрештою – шалену конкуренцію за краще життя у VUCA-світі...

«Кнопка Google» наразі здатна миттєво відповісти на більшість конкретних запитань репродуктивного характеру, виступає ключем до безмежного й здебільшого безкоштовного простору знань цивілізації, а отже, й мінімізує потребу у викладачах, які є їх простими ретрансляторами. Монологічна лекція викладача-експерта, орієнтованого виключно на передачу визначеного обсягу знань, їх «прилаштування» на визначене місце у свідомості дорослого учня, навіть якщо й здійснюється у зручному для сприйняття форматі (використання інформаційно-комунікаційних технологій, гарна систематизація, візуалізація та ін.), виглядає архаїчно у сучасному освітньому просторі. Навчати особистість сьогодні й не враховувати її «тут і зараз»-потреби, мотиви, цінності, ресурси – неможливо [4].

У цьому сенсі окремі характеристики лекційної форми навчання потенційно можуть стримувати суб'єктність слухачів, обмежувати можливості реалізації їхніх індивідуальних освітніх траєкторій, наприклад:

- зазвичай лекційна тематика у межах предмету або курсу визначається педагогом заздалегідь і не передбачає варіативності, можливостей вибору слухачами більш актуальних для них тем, розділів тощо;

- зміст лекції, як правило, презентує вже здобуті, доведені усталені знання;

- позиція лектора здебільшого є експертною, а залучення до роботи слухачів спрацьовує більшою мірою на підвищення рівня їх мотивації, навченості в фіксованих межах лекційного матеріалу;

- отримання зворотного зв'язку під час лекції є обмеженим.

Проте, аналіз сучасних і найбільш поширених форм лекцій [2; 5; 6] свідчить, що вони несуть на собі відбиток часу й тяжіють до більш або менш активної суб'єкт-суб'єктної взаємодії слухачів і викладача на різних етапах роботи та відрізняються мірою таких полюсних параметрів, як «керованість – хаотичність» навчального процесу, «активність – пасивність» слухачів; «директивність – ліберальність» викладача; «спонтанний – запланований» результат навчання, зокрема:

- лекція-бесіда дозволяє прикути увагу слухачів до найбільш важливих питань теми; з'ясувати їхній рівень обізнаності щодо певної проблеми; спільно визначити правила, дослідити закономірності, явища, виходячи з досвіду та знань аудиторії; підвести теоретичну базу під практичний колективний досвід; визначити зміст і темп викладу навчального матеріалу. Утім, ініціатива щодо

постановки запитань належить педагогу, а отже, й реалізується переважно його бачення процесу навчання;

– лекція-дискусія передбачає поглиблення взаємодії та доповнення формату «питання викладача – відповіді слухачів» вільним обміном думками у форматі «міркування викладача – міркування слухачів» в інтервалах між монологічним представленням визначених заздалегідь інформаційних блоків. При цьому ініціатива щодо взаємодії, вибору запитань для обговорення, моделювання та модерування траєкторії дискусії залишаються за викладачем;

– проблемна лекція орієнтована на створення умов для засвоєння нового матеріалу в ході вирішення проблемної ситуації. Викладач прогнозує пошукову стратегію, мотивує слухачів до включення в роботу, аналізу протиріччя, продукування креативних ідей, оцінки отриманого результату та його співвіднесення з відомими теоріями, й тим самим створює умови для інтеріоризації ними стратегії наукового пізнання. Проблема навчальна ситуація задається у різних формах: прямої постановки проблеми; проблемного завдання у вигляді запитання; повідомлення суперечливої інформації; повідомлення протилежних думок з будь-якого питання; привертання уваги до певного життєвого явища, що потребує пояснень; повідомлення незрозумілих фактів; співставлення життєвих і наукових уявлень тощо;

– лекція з розбором конкретних ситуацій, по суті є дискусією щодо конкретної ситуації. Форми її представлення можуть бути різними: усний наратив, відео, аудіофрагменти, але ключовим моментом є емоційна забарвленість навчального матеріалу [5].

Виділення «чистих» типів лекцій зумовлюється традиційними підходами до класифікації досліджуваних явищ. В умовах реальної взаємодії логічно говорити про використання елементів бесіди, дискусії, проблематизації, аналізу ситуації на різних етапах лекції. Дані елементи по суті є атрибутами особистісно зорієнтованого підходу та дозволяють викладачу наблизитися до розуміння потреб, запитів, сенсів навчання слухачів, та, врешті-решт, як би парадоксально це не звучало – реалізувати фасилітативну стратегію навчання у лекційному форматі [1; 3; 7]. При цьому особистість викладача, його ораторські, інтелектуальні, харизматичні здібності, готовність до стимулювання пошукової діяльності, формування наукового світогляду, прояву творчості, креативності слухачів, суб'єкт-суб'єктна позиція у взаємодії – є визначальними чинниками, що певною мірою компенсують обмеження лекційного навчання, дозволяють підтримувати динаміку як освітнього процесу, так і розвитку слухачів у ньому.

Отже, лекція з елементами суб'єкт-суб'єктної взаємодії контекстуально може бути ресурсною, виправданою та ефективною формою особистісно-

зорієнтованого навчання. Профіцитарність лекційного формату для викладача-науковця визначається можливостями, що забезпечують психодинаміку колективного суб'єкта навчальної взаємодії:

- працювати одночасно з великою аудиторією;
- представити структурований матеріал, у тому числі й результати власних досліджень;
- розподілити час на монологічне та діалогічне спілкування з аудиторією та отримати мінімальний зворотній зв'язок;
- виявити особистісні ораторські, харизматичні здібності;
- розвинути власну чутливість, здатність реагувати не лише на вербальні, а й на невербальні засоби комунікації, гнучко орієнтуватися та налаштовуватися на запити аудиторії;
- розвинути власні уявлення щодо певної проблеми, змісту лекційного матеріалу, реагуючи та відповідаючи на неочікувані запитання слухачів.

Переваги лекційного формату з елементами суб'єкт-суб'єктної взаємодії для слухачів зумовлюються можливостями щодо:

- отримання інформації про результати дослідницької діяльності з «перших вуст» – від викладачів-дослідників;
- доступу до значних обсягів інформації у компактному, гарно систематизованому, структурованому вигляді;
- поглиблення уявлень про останні наукові дослідження у форматі «тут і зараз», виходячи з власних потреб, інтересів, запитань, що виникають під час слухання лекційного матеріалу тощо.

Отже, аналіз переваг та недоліків лекційних форм навчання вказує на актуальність компліментарних практико-орієнтованих форматів особистісно зорієнтованого процесу навчання дорослих і окреслює вектор подальших наукових розвідок.

Список використаних джерел:

1. Живая книга. Личные алгоритмы экофасилитации [Текст]. Т. 1 / [Антонова Е. В., Большева Е. В., Бричник В. А. и др.] ; под ред. П. В. Лушина, Я. В. Сухенко. – Киев, 2012. – 204 с.
2. Іщенко А. Ю. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: перспективи для України / А. Ю. Іщенко // Стратегічні пріоритети. – № 4 (33). – 2014. – С. 98–101.
3. Лушин П. В. Хаос и неопределенность: от страдания – к росту и развитию [Текст] : Монография / Лушин П. В. – Киев, 2017. – 160 с. – (Серия «Живая книга» ; Т. 4).
4. Сухенко Я. В. Бажаний образ інституту післядипломної педагогічної освіти: контент-аналіз очікувань слухачів курсів підвищення кваліфікації / Я. В. Сухенко. // Науково-методичні записки ПОІППО: Самоосвітня компетентність учасників освітнього процесу: актуальні питання теорії та практики. – 2015. – Випуск 7. – Полтава, 2015. – С. 12–18.

5. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посібник / Т. І. Туркот. – К. : Кондор, 2011. – 628 с.

6. Хуторской А. В. Методика личностно-ориентированного обучения. Как обучать всех по-разному? / А. В. Хуторской. – М., 2005. – 383 с.

7. Экофасилитация: самоучитель для взрослых [Текст] / [Гусев А. И., Догадов Я. А., Зернова Н. В., Крымлова Ю. М., Олифира С. А., Хилько С. А., Шевченко С. В. и др.] : под ред. П. В. Лушина, Я. В. Сухенко. – Киев, 2013. – 224 с. – (Серия «Живая книга» ; Т. 3).

Крымлова Юлія Михайлівна,

старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ОСОБИСТОСТІ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ ЖИТТЯ: ЕКОФАСИЛІТАЦІЯ ОСОБИСТІСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Світ сучасності з його трансклобальними змінами та постійним зростанням інформаційної напруги, соціально-економічними змінами в суспільстві та безпосередньо в житті кожної людини викликає все більше кризових ситуацій випадкового характеру, які, з одного боку, накладаються на вікові кризи розвитку особистості, а з іншого – порушують загальну лінію професійного та особистісного зростання.

У разі неочікуваних, тривалих та значущих за своєю силою порушень відповідності між особистістю та її новим контекстом (важкі постстресові порушення, соматичні захворювання, тощо) вимоги до особистісних резервів настільки перебільшують звичні межі, що особистість постає перед необхідністю генерувати радикальні особистісні зміни [7].

Результатом переживання кризового періоду (як нормативного, так і ненормативного) є виникнення особистісних змін у якості психічних новоутворень або у якості нового досвіду (людина відкриває у собі нові здатності та нові властивості). Таким чином, відбувається зміна психологічної організації людини, що призводить до її особистісного зростання.

В умовах перманентних, почасти різких або хаотично виникаючих змін основним завданням психологічних служб та організацій, а також діяльності практикуючих психологів є своєчасне надання якісної високопрофесійної допомоги населенню щодо гармонійного подолання (переживання) кризових ситуацій життя та екологічний психологічний супровід особистісних трансформацій.

Основними завданнями авторського дослідження є: дослідження теоретичних основ та сутності понять «життєва криза», «психологічне подолання», «психологічна готовність особистості», «екофасилітація», «толерантність до невизначеності» тощо; аналіз наукових підходів до їх розуміння, розгляд психологічних особливостей та стратегій подолання життєвих кризових ситуацій, зокрема, визначення стратегій подолання життєвих криз в юнацькому віці [9]; розробка, наукове обґрунтування та апробування програми екофасилітативного психологічного супроводу юнаків з розвитку психологічної готовності до подолання життєвих кризових ситуацій.

Теоретико-методологічною основою дослідження є: вчення про життєві кризи особистості (Л. Анциферова, Ф. Василюк, Т. Титаренко) [5]; положення про особистість як суб'єкт власного життя (К.О.Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, П. Лушин, І. Маноха, В. Роменець, В. Татенко); вчення про закономірності розвитку психіки (Л. Божович, Л. Виготський, Д. Ельконін, Г. Костюк, С. Максименко) [2]; гуманістичний підхід (А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс); екофасилітативний підхід (П. Лушин)[7].

Основні здобутки проведеного дослідження. Розроблена автором модель психологічної готовності до подолання кризових ситуацій має два основні блоки: рівень психічних конструктів та рівень особистісних конструктів. До першого блоку входять: системне мислення та досвід суб'єкта (як елементи когнітивної сфери), прагнення до активності (провідна для готовності риса мотиваційної сфери), долаючі копінг-стратегії (як елемент поведінкової сфери). Емоційна сфера виступає як моніторингова система стану суб'єкта, а не як змістовна. До другого блоку, рівень особистісних конструктів, входять: толерантність до невизначеності, інтернальний локус контролю та «прийняття себе». Здатність до саморефлексії у вищезазначеній моделі є системоутворюючим інтегральним елементом. Таке визначення здатності до рефлексії «надає» їй можливість докорінно змінювати всю систему психологічної готовності суб'єкта.

Для розробки моделі психологічної готовності автором були застосовані наступні методологічні парадигми: системна (феномен психологічної готовності до подолання криз є системою елементів психіки, які інтегровані в здатність долати життєві труднощі із збереженням цілісності психіки людини), культурно-історична (процес розвитку обумовлений актуалізацією внутрішніх та зовнішніх протиріч взаємодії «людина – світ»), суб'єктна (подолання життєвих криз можливо лише через усвідомлену взаємодію суб'єкта зі світом), гуманістична (примат особистісного досвіду), екзистенціальна (життєстійкість людини виражається у можливості скористатися ресурсами кризи), психотехнічна (психологічне дослідження – це зміна, що дозволяє створити

«нове», направляти, здійснювати перетворення), та екофасилітативна [8]. Остання парадигма виступає квінтесенцією усіх попередніх, оскільки досліджуваний нами феномен: 1) є комплексним в своєму складі елементів, 2) «відкритий» до взаємодії із світом, 3) заснований на суб'єктивному досвіді та переживаннях, 5) актуалізує особистісні резерви в кризових ситуаціях життя, 6) підвладний формуючому впливу 7) орієнтує особистість на таке переживання криз, при якому вона зможе створити свою нову ідентичність.

Для реалізації поставлених завдань було розроблено програму екологічного психологічного супроводу психологічної готовності до подолання кризових ситуацій життя методами екофасилітації як нелінійного процесу управління (реконструкції) керованої системи для сприяння самоорганізації колективного субєкта [8,с.261]. Продуктом екофасилітації може виступати сприяння у настанні перехідних подій, таких, як кризові ситуації життя або можливість їх виникнення у свідомості людини [8,с.264].

Здійснення екофасилітативного супроводу було реалізовано у вигляді тренінгових занять. Основними методами взаємодії із групою виступили: створення проблемно-орієнтованої групи, дискусії, міні-лекції, круглий стіл, психологічні ігри та вправи, брейн-стормінг і метод «психологічних голограм» [8,с.310].

Список використаних джерел:

1. Божович Л.И. *Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности.* – М., 1995. – 212 с.
2. Бондаренко А.Ф. *Психологическая помощь: теория и практика / А.Ф.Бондаренко, изд. 4-е, испр. и доп.* – К.: Освіта України, 2007.
3. Варбан Є.О. *Стратегії подолання життєвих криз в юнацькому віці: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук.* – К., 2009.
4. Варій М.Й. *Психологія особистості : навч. посіб. / М. Й. Варій.* – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 592 с.
5. Василюк Ф.Е. *Психологія переживання.* – М., МГУ, 1984. – 200 с.
6. Донченко Е.А. *Личность : конфликт, гармония / Е.А. Донченко, Т.М.Титаренко.* – [2-е изд., доп.]. – К. : Политиздат Украины, 1989. – 175 с.
7. Лушин П.В. *Екологічна фасилітація / П.В.Лушин // Психологія: зб. наук. праць.* – К.: КНПУ ім. М.П.Драгоманова . – 2002.
8. Лушин П.В. *Личностные изменения как процесс: теория и практика.* – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.
9. *Психологія життєвих криз / Відп. ред. Т.М.Титаренко.* – К.: Агрпромвидав України, 1998. – 348 с.

Інжиєвська Леся Анатоліївна,

старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ АРТ-ЗАСОБАМИ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

На тернах нашого сьогодення, коли сучасний світ, безперервно розвиваючись, висуває вимоги до розвитку особистості, висуваються і особливі вимоги до психологів, чия власна особистість є провідним професійним інструментом, що зумовлює потребу у відповідній перепідготовці у сфері психології як післядипломної освіти.

Зміни в українській державі викликали відповідні зміни і в законодавстві про освіту. 1 липня 2014 р. прийнято новий Закон України «Про вищу освіту», відповідно до якого друга вища освіта відміняється як освітня послуга, однак залишається післядипломна освіта, яка розуміється як «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду» (ст. 60) [1].

Однак проблеми післядипломного періоду свідчать про те, що на шляху модернізації освіти на даний час мало уваги приділяється вивченню соціально-психологічних закономірностей, які виникають в суб'єктній сфері. Так, здобувачі післядипломної освіти переважно є більш умотивованими до здобуття освіти і, відповідно, більш свідомо ставляться до навчання. Вибір професії у старших абітурієнтів є обумовленим або внутрішніми спонуками, як, наприклад, самопізнання, самореалізація, або значущими зовнішніми – можливість кар'єрного росту, отримання цікавої і добре оплачуваної роботи тощо. Абітурієнти ж, які здобувають першу освіту, зазвичай роблять свій професійний вибір під впливом значущих інших (батьків, друзів, учителів), за своїми матеріальними можливостями, відповідно до зовнішніх чинників (престижність і оплачуваність професії) тощо. Дорослі є прагматиками і концентрують свою увагу на тих аспектах занять, які є найбільш корисними для них у їхній роботі. Викладачі мусять обґрунтувати учасникам корисність занять для їхньої професійної діяльності.

Важливо виявляти повагу до студентів-дорослих: усвідомлювати цінність їх досвіду і сприймати їх як рівних щодо знань та досвіду, надавати їм можливість вільно висловлювати свою думку. Однак професійна переорієнтація

здійснюється переважно за технологічним сценарієм, не вирішуючи індивідуально-психологічних проблем особи, що здобуває післядипломну освіту. Тому вихід ми вбачаємо в залученні до процесу переорієнтації осіб зрілого віку валідних психологічних технологій, які б створювали у них й стимулювали сприятливий рефлексивний простір з можливістю самостійного і усвідомленого віднаходження смислів діяльності, активізації самоаналізу і професійної самосвідомості, ефективнішого пошуку інформації і прогнозування подальшого професійного розвитку, пошуку шляхів власної професійної реалізації, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, ефективної самопрезентації тощо.

У такій переорієнтації доцільним, на нашу думку, є використання арт-засобів, які дають можливість цілісно здійснити як самопізнання, так і розвиток особистості майбутнього фахівця. Поняття «арт-засоби» як засобу корекції та розвитку особистості за допомогою художньої творчості. Крім того, арт-засоби дають дорослим людям (середній вік експериментальної вибірки становить 35.7 років). психологічний ресурс подолання життєвих труднощів і складних переживань, пов'язаних з професійною переорієнтацією. Це відбувається за рахунок творчої діяльності особистості, усвідомлення своїх почуттів під час діяльності, вивільнення своєї уяви тощо. У нашому дослідженні розроблено тристадійну структурно-функціональну модель особистісного розвитку майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти із застосуванням арт-засобів, яка включає:

- 1) стадія входження у нову професію;
- 2) стадія освоєння професії;
- 3) результативно-оцінна стадія.

Реалізація на кожній із цих стадій відповідних функцій арт-терапії (діагностичної, розвивальної та корекційної) забезпечує можливість представити процес освітньої підготовки майбутніх психологів в умовах післядипломної освіти як системний і послідовний, а особливості розгортання процесу вторинної професійної соціалізації студентів – у відповідності із логікою застосування відповідних арт-засобів.

Таким чином, постає необхідність дослідження майбутнім психологом самого себе, а також відповідного розвитку своїх особистісних і професійних якостей, знань, умінь, навичок. З цією метою можна використовувати цілу низку методів і засобів: самоаналіз, самодіагностування, самоспостереження, робота з фахівцем-психологом психологічний супровід У словнику В. Даля супровід трактується як дія за дієсловом «супроводжувати», тобто «проводжати, супроводжувати, йти разом з метою провести, слідувати» [1]. На сьогодні під психологічним супроводом розуміють підтримку психічно

здорових людей, у яких на певному етапі розвитку виникають особистісні труднощі. Важливо те, що майбутній психолог самостійно здійснює самодослідження й саморозвиток. Викладач-психолог виступає переважно у ролі помічника-фасилітатора, звертаючи увагу студента на певні особливості його творчого продукту, задаючи уточнювальні запитання.

Арт-засоби дозволяють реалізувати один з головних принципів сучасної освіти – можливість організації освіти як активного процесу, який залучає у взаємодію. Це дозволяє майбутнім фахівцям стати більш активними та відповідальними за свою роботу, бачити нові можливості для вираження власної індивідуальності. Навички, які можуть бути отримані з цього досвіду, дозволять студентам відчувати себе більш комфортно, впевнено, використовувати цей досвід для професійного життя.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37/38. – ст. 2004.
2. Даль В. І. Толковый словарь русского языка. Современное написание / В. І. Даль. – М.: АСТ, 2010. – 815 с.

Гавяда Вікторія Вікторівна,

заступник начальника департаменту дидактики
Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро
(Україна)

ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З СІМ'ЯМИ, ЯКІ ЖИВУТЬ У СТАНІ «НЕОДНОЗНАЧНОЇ ВТРАТИ»

Одним з напрямів роботи соціальних працівників є надання допомоги сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах. У статті 1 Закону України «Про соціальні послуги» складні життєві обставини визначаються як обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті [1].

Нерідко фахівці виявляють неготовність, некомпетентність щодо визначення сімей, які перебувають у складних сімейних обставинах, та надання їм професійної допомоги. Особливі труднощі щодо ідентифікування

актуальних проблем сім'ї виникають у соціальних працівників у випадках, коли сім'я чи член родини переживають неоднозначну втрату.

Неоднозначна втрата (Ambiguous Loss) – нещодавно ідентифікований тип втрати [2].

Існує два типи неоднозначних втрат. Перший – фізична відсутність з психологічною присутністю (In Out). Кохана людина відсутня фізично – втрачена, викрадена, зникла, але постійно є присутньою психологічно, тому що вона може з'явитися знову. Наприклад, зниклий безвісти (коли тіло відсутнє, щоб його поховати), розлучення, усиновлення, робота за кордоном на тривалий час, міграція, імміграція, тюремне ув'язнення, дитячі установи, сімейні форми прийомного виховання (прийомна сім'я, дитячий будинок сімейного типу), ін.

Другий тип неоднозначних втрат – фізична присутність з психологічною відсутністю (Out-In). Прикладами є хвороба Альцгеймера, хвороба Піка, деменції, депресії, алко- чи наркозалежність, хронічні психічні захворювання, аутизм, кома, ін. Більш розповсюдженими прикладами є надмірна заклопотаність роботою або нав'язливими ідеями з комп'ютерними іграми, іншою діяльністю.

Обидва типи неоднозначних втрат можуть виникати одночасно у однієї людини чи в одній сім'ї.

Неоднозначна втрата – це втрата, що залишається неясною, і, таким чином, не має закінчення; втрата, яка не має ніякого офіційного підтвердження; не може бути уточнена, вилікувана. Втрати можуть бути фізичними або психологічними, але є невідповідність між відсутністю-присутністю. Джерела патології лежать в контексті зовнішньої невизначеності, а не в людині або сім'ї.

«Не маючи доказів смерті, члени сім'ї не знають чи закрити двері за зниклим безвісти чи залишити її відкритою, щоб він вернувся. Життя в сім'ї завмирає, межі того, що можна собі дозволити, розмиваються. Зниклий поглинає усю увагу цих людей, і мало про що ще вони здатні думати. Вони більше не можуть упоратися зі своїми звичайними ролями та відносинами» [3].

Розглянемо, що відбувається в сім'ях, які знаходяться у стані неоднозначної втрати.

Реакції сім'ї на неоднозначну втрату:

- розмиті межі сім'ї (незрозуміло, хто знаходиться в сім'ї, а хто за її межами: родичі, які поселяються в сім'ї з метою надати допомогу, волонтери, які регулярно відвідують сім'ю, представники державних установ, благодійних фондів та організацій, ін.);

- ігнорування втрати або ігнорування змін (в сім'ї не відбувається будь-яка реорганізація, наприклад, перерозподіл ролей; все зберігається у тому вигляді, як і до втрати);

- намагання зупинити час;
- зміни і навіть втрата батьківського статусу (батьки (чи один з них) присутні фізично, але вони не виконують, або виконують частково, свої обов'язки щодо дітей);
- плутанина в сімейних ролях і стосунках (батьки (чи один з них) соціально регресують, або впадають у ступор; часто діти беруть на себе функції батьків щодо молодших дітей чи навіть щодо самих батьків);
- сімейні конфлікти (відчуження між членами сім'ї, різкі зміни у стосунках: від любові до ненависті);
- сімейні обряди / свята скасовані;
- процес прийняття рішень «заморожений».

Реакції дітей на неоднозначну втрату:

- дитяча травма;
- замкнутість (навіть якщо здається, що дитина відкрита зовні, вона закрита, тримає все у собі, не ділиться переживаннями);
- входження у батьківські ролі та обов'язки;
- емоційний тиск та напруга;
- складності щодо побудови близьких стосунків;
- постійне побоювання несподіваної розлуки.

Таким чином, чи є неоднозначна втрата травматичною?

Так, неоднозначна втрата травматична. Це схоже на травму, яка викликає посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), але на відміну від ПТСР, травматичний досвід постійно залишається у сьогоденні, часто продовжується протягом багатьох років, інколи і протягом усього життя.

ПТСР розглядається як окремих розлад, з медичної точки зору, визначається індивідуальний діагноз і призначається лікування. Мета – повернення пацієнта до здорового стану. Неоднозначна втрата є реляційним розладом, таким чином, необхідні реляційні втручання. Мета – вироблення еластичності до життя з неоднозначністю, бо втрата не має завершеності, закриття.

Неоднозначна втрата якісно відрізняється від звичайної втрати (смерті) тим, що людина все ще тут, але не тут. Частина пішла, частина залишилася. Як результат, відсутня можливість розв'язання ситуації або її закриття.

От чому визначати психологічні страждання такої сім'ї як «посттравматичний стрес» - помилково. Такий підхід недооцінює переживань та сталість стресу, який виникає внаслідок неоднозначності положення.

Оскільки для таких втрат не існує соціального або релігійного ритуалу, люди залишаються наодинці в невідомості, не маючи звичної підтримки для скорботи та просування вперед у своєму житті.

Існує потреба у професійній допомозі сім'ям, які перебувають у стані неоднозначної втрати.

Виходячи з вищезазначеного, можна констатувати, що існує гостра потреба у професійній підготовці соціальних працівників до роботи з сім'ями, які живуть у стані неоднозначної втрати. Працюючи з усіма членами сім'ї (батьками, дітьми, ін.) соціальний працівник повинен досягати наступних результатів:

1. Дорослі члени сім'ї визнають, що амбівалентні почуття, емоції та сприйняття існують. Амбівалентність почуттів виникає унаслідок втрати, яка є сумнівною, - нормальне явище.

2. Усі члени родини розуміють та визнають, що існує зв'язок між певними поведінковими реакціями дитини і між напруженням, пов'язаним із відсутністю одного з батьків та відчуттям неоднозначної втрати.

3. Оволодівши методами саморегуляції, члени сім'ї адаптуються до ситуації неоднозначної втрати.

4. Покращення поведінки дітей шляхом їх навчання говорити про проблему, відредагувати емоції.

5. Сім'я разом із соціальним працівником будує нову «життєву рутину» (для дитини дуже важко, якщо немає нічого постійного, немає на що опертися).

6. Побудова каналів професійної неформальної підтримки дитини.

7. Допомога сім'ї у встановленні і розвитку її соціальних зв'язків.

8. Допомога батькам і дітям в опануванні життєвими навичками, які сприяють подальшій незалежності і ефективному функціонуванню сім'ї.

Соціальний працівник повинен оволодіти такими методами роботи, як розповіді, бесіди (маючи розвинені навички слухання і говоріння), які сприяють процесу усвідомлення того, що сталося, зціленню членів сім'ї.

Формування знань, умінь, навичок та компетентностей щодо роботи з сім'ями, які живуть у стані неоднозначної втрати, у майбутніх соціальних працівників можливе за умови розробки і впровадження відповідних навчальних дисциплін за вільним вибором студентів. Для працюючих соціальних працівників набуття відповідних компетентностей з цієї проблематики можливе під час організації підвищення кваліфікації та у ході супервізій.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року N 966-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15?nreg=966-15&find=1&text=%F1%EA%EB%E0%E4%ED%B3&x=0&y=0>

2. Boss P. (2010). *The Trauma and Complicated Grief of Ambiguous Loss*. – Режум доцмyny: <http://www.bfomidwest.org/wp-content/uploads/2014/03/The-Trauma-and-Complicated-Grief-of-Ambiguous-Loss-Boss-2010.pdf>

3. Boss P. (2006). *Loss, Trauma and Resilience: Therapeutic Work with Ambiguous Loss*. N. Y: Norton. 7f.

4. Boss, P. (1999) *Ambiguous loss: Learning to Live with Unresolved Grief*. Cambridge, Massachusetts, London, England.

СЕКЦІЯ 4

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ЗАСОБАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Ануфрієва Оксана Леонідівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ В СИСТЕМІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний період розвитку національної економіки характеризується посиленням конкуренції між суб'єктами комерційної діяльності, що обумовлює необхідність оперативного реагування на зміни ринку товарів і послуг та швидкого і ефективного здійснення комерційних операцій. Форми ведення бізнесу суттєво видозмінюються. Поряд з традиційними підприємствами і фірмами на ринку все більше з'являється підприємств, які займаються, так званою електронною комерцією. [5].

Сучасний випускник вищого навчального закладу, а тим більше майбутній менеджер, повинен опанувати цей вид бізнесу, знати і уміти використовувати можливості новітніх інформаційних технологій.

Розвиток глобальної комп'ютерної мережі Інтернет дуже змінив за останні роки життя людини. За допомогою мережі стали доступні величезні інформаційні ресурси, накопичені в усьому світі. З кожним роком збільшується ступінь комерційного використання Інтернету, який стає атрибутом ділового життя кожного, хто прагне досягти успіху в бізнесі.

Високі темпи розвитку електронних комунікацій, інтернет-реклами привели до революційних змін у комерції. Процес купівлі та продажу, здійснюваний за допомогою різних електронних засобів комунікацій, одержав назву *електронної комерції*.

В більш вузькому розумінні електронна комерція (e-commerce) - це торгівля через Інтернет. В широкому розумінні - це ведення бізнесу в глобальних мережах.

Електронна комерція включає в себе наступні перспективні види діяльності [2]: обмін інформацією в мережі; електронний маркетинг; інтернет-

торгівля; електронні гроші; електронне рух капіталу; інтернет-страхування; інтернет-банкінг.

До електронної комерції відносять електронний обмін інформацією (Electronic Data Interchange, EDI), електронний рух капіталу (Electronic Funds Transfer, EFS), електронну торгівлю (E-Trade), електронні гроші (E-Cash), електронний маркетинг (E-Marketing), електронний банкінг (E-Banking), електронні страхові послуги (E-Insurance) тощо [11].

В даному розумінні електронна комерція вже існує майже 30 років, починаючи з тих часів, коли вперше комп'ютерна система Рейтерс стала використовуватись для здійснення операцій на фондових біржах.

Серед основних переваг переходу до електронної комерції: економія на кадрах, на оренді офісного приміщення, надання більш повної інформації про товар, рекламу, просування, витрати, які значно нижче. Для покупця це можливість покупки товарів і послуг за нижчими цінами.

Основними перевагами електронної комерції є глобальний масштаб, час роботи бізнесу цілодобово 365 днів на рік, персоналізація, швидке виведення товару на ринок, автоматизація. Для успішного старту в цій сфері необхідна наявність оригінальних ідей з попитом на них боку споживача.

Існують різні схеми електронної комерції:

1. B2B (система бізнес-бізнес «Business-to-Business»). Це один з найпопулярніших напрямів в електронній комерції, принцип якого полягає в тому, що одне підприємство проводить угоди з іншим підприємством.

2. B2C (система бізнес-споживач «Business-to-Consumer»). Такого роду співробітництво засноване на роботі підприємства з кінцевим клієнтом. Найпопулярніший приклад – це онлайн-магазини. Покупцеві при цьому не доводиться витрачати величезну кількість часу на обходи магазинів у пошуках потрібного і найоптимальнішого за ціною товару.

3. Крім того, існують ще різновиди: B2G (бізнес – державі); C2C (клієнт-клієнту); G2B (державна – бізнесу). A2B (адміністрація – бізнесу). Європейські дослідники виокремлюють ще дві галузі: B2A (бізнес – адміністрації Business-to-Administration) та C2A (Consumer-to-Administration).

Найбільшого розвитку у світовій павутині досягли за останні роки торговельні та фінансові транзакції між постачальниками та кінцевими споживачами, інакше кажучи, між бізнесом та споживачами (Business-to-Consumer, B2C). [4]. Насамперед причиною цього є надзвичайно швидке зростання кількості кінцевих користувачів мережі Інтернет, і відповідно – розширення ринків електронної комерції. Іншою причиною швидкого розповсюдження B2C став розвиток технологій, що дозволив здійснювати електронні транзакції. Це такі технології, як електронні платіжні системи,

системи безпеки тощо. Електронна комерція B2C створила нові можливості не лише для інформаційної та телекомунікаційної галузей, але і для всіх інших галузей економіки. Базою для розвитку B2C стала мережа Інтернет, оскільки вона забезпечила низьку ціну доступу до мережі порівняно з закритими дорогими бізнес-мережами, та відкрила доступ до найширшої аудиторії.

Переваги електронної комерції B2C для споживача:

1. Більшість електронних магазинів мають налагоджену систему доставки.

2. Наявність систем пошуку необхідних товарів та послуг. Послуги з пошуку необхідних товарів та послуг надають як самі виробники, так і спеціалізовані сайти, що містять інформацію багатьох фірм, які займаються електронною комерцією.

3. Нижча ціна. Підприємства, що займаються електронною комерцією, за рахунок зниження невиробничих витрат мають змогу запропонувати споживачеві нижчу ціну.

4. Найширший асортимент товарів. Маючи комп'ютер та доступ до Інтернету, споживач одночасно має доступ до всього асортименту товарів, що пропонуються підприємствами в мережі.

Водночас є ціла низка проблем, пов'язаних з B2C. Основні з них такі:

1. Проблеми безпеки. Разом зі зростанням обсягів ринків електронної комерції зростає і кількість комп'ютерних злочинців. Остерігаючись великих фірм, що мають надійні системи безпеки, комп'ютерні злочинці насамперед атакують невеликі інтернет-крамниці та їх клієнтів, а це передусім галузь електронної комерції B2C.

2. Обмеження прав споживача. Оскільки споживачі електронних послуг не мають змоги повною мірою пересвідчитись у якості товару чи послуги, доки вони не будуть доставлені.

3. Значна кількість непрофесіоналів серед підприємств, що діють у галузі B2C. Ажіотаж щодо електронної комерції призвів до того, що в цю галузь подалася велика кількість непрофесійних суб'єктів.

Можна виділити наступні бізнес-моделі: електронна крамниця (E-shop), електронний аукціон (E-auction), віртуальні співтовариства (Virtual communities), торгові агрегати (E-mall), електронні дилери (3rd partymarketplace), платіжна система (E-paymentsystems).

З кожним роком електронна комерція займає все помітніше місце і вже відіграє роль не тільки засобу пошуку нових ринків збуту, а й, що значно важливіше, передбачає нові способи виробництва, перерозподілу та збуту товарів та послуг [1, 2].

Також Інтернет дає можливість заощадити велику кількість часу і коштів на корпоративних закупівлях. Жодна інша модель бізнесу так не підкреслює необхідність тісної інтеграції між виробниками, постачальниками та дистриб'юторами. Збільшення швидкості проходження цього ланцюжка за допомогою можливостей які відкриває Інтернет, значно підвищує ефективність бізнесу.

За підсумками минулого року Україна випередила всі інші європейські країни за таким показником, як темпи зростання продажів в Інтернеті – для нашої країни цей показник склав 35%. Більше половини інтернет-покупців України – люди у віці від 14 до 34 років. Трохи більше 36% з них – жителі міст з населенням понад 500 000 чоловік, 20,5% – проживають в сільській місцевості.

До трійки найбільш відвідуваних e-commerce сайтів України входять:

- OLX.ua (40,4% користувачів);
- Rozetka.com.ua (32,5%)
- Prom.ua (26,5%).

У порівнянні з першою половиною 2015 року, у першому півріччі 2016 року товарообіг Prom.ua виріс на 100% і склав 4 мільярди гривень.

За даними групи компаній EVO (Prom.ua, Bigl.ua і Crafta.ua) у 2016 році 67% українських інтернет-користувачів відвідали сайти, що працюють в сфері e-commerce [6].

Список використаних джерел:

1. *Возний М. І. Міжнародна електронна торгівля. Проблеми та перспективи розвитку в Україні / М. І. Возний // Збірник наук. праць Буковинського університету. Економічні науки. — 2011. — Вип. 7. — С. 243–252.*
2. *Закон України «Про електронну комерцію» 3 вересня 2015 року, № 675-VIII; (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 45, ст.410)*
3. *Легенчук С. Ф. Сутність електронної комерції: обліковий вимір / С. Ф. Легенчук, А. С. Скакун // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 4 (58). – С. 59-65.*
4. *Одарченко А. М. Особливості електронної комерції та перспективи її розвитку в Україні/ А. М. Одарченко, К. В. Сподар// Бізнес Інформ. – 2015. – №1. – С. 342–346. // Бізнес Інформ. – 2015. – №1. – С. 342–346.*
5. *Федишин І.Б. Електронний бізнес та електронна комерція (опорний конспект лекцій для студентів напрямку «Менеджмент» усіх форм навчання) / І.Б. Федішин. – Тернопіль, ТНТУ імені Івана Пулюя, 2016. – 97 с*
6. *Електронна комерція в Україні 2016: цифри і факти / електронний ресурс/ <https://webexpert.com.ua/ua/elektronna-komertsiya-v-ukrayini-2016>*

Брусенцева Ольга Анатоліївна,

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ТЕНДЕНЦІ ПЕРЕХОДУ УКРАЇНИ ДО «ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ»

Впровадження досягнень четвертої індустріальної революції (Industry 4.0) та цифрових технологій відкриває нові можливості для збільшення ефективності функціонування національних економічних систем, підвищення добробуту та якості життя громадян. Впровадження стратегії Industry 4.0 в провідних постіндустріальних країнах вже має деякий позитивний результат на економіку їхніх країн.

В Україні відзначаються деіндустріалізація, «відтік мізків» та дешевої робочої сили за кордон, постійне зменшення фінансування наукових досліджень. За даними експертів, відтік «... висококваліфікованих кадрів за кордон (brain drain) до кінця 2016 року складе до 10 000 фахівців... За підрахунками експертів 1 програміст – це орієнтовно 1 млн доларів «продукції», яку він створює. Фактично, це «інтелектуальний капітал» України», який проінвестовано в інші економіки [5].

Україна має достатній потенціал, щоб зайняти одне із провідних місць серед країн-лідерів цієї нової концепції розвитку економіки, стати лідером «цифрових» трансформацій.

Метою дослідження є аналіз тенденцій розвитку України в умовах Industry 4.0 та «цифровізації України» та визначення основних напрямків для досягнення позитивних результатів у цьому процесі.

Проаналізуємо історію виникнення та розвитку Індустрії 4.0. Термін «Четверта промислова революція» походить від назви німецької ініціативи Industrie 4.0 (2006 р.). Вона має на меті отримання Німеччиною лідерства в глобальній економіці. На той час це був один з десяти основних проектів розвитку високих технологій в Німеччині. Був розроблений єдиний національний план для досягнення Німеччиною лідерства в Європі та світі в нових галузях (інвестиції близько €14.6 мільярдів в ініціативи у сферу високих технологій лише до 2009 р. [6].

Вказана стратегія здійснюється за 5 напрямками: сильна кооперація між наукою та бізнесом, потужне залучення до інновацій приватного сектору,

розповсюдження новітніх технологій, вихід на міжнародний рівень центрів з досліджень та розробок (R&D), фінансування талановитих розробників [6].

Всі європейські країни також почали впроваджувати ініціативу Factory of the Future (Фабрики майбутнього – FoF) для економічного відновлення (синоніми Smart Factory, Digital Factory, Digital Enterprise). Паралельно у світі набули розвитку концепції «цифровізації виробництва», Інтернету речей та послуг (IoT&S). Сформовано галузевий альянс Industrial Internet Consortium (Консорціум Промислового Інтернету) [7]. Розвиток сучасних технологій став визначатись терміном «Четверта індустріальна революція» (Industry 4.0). Завдяки Інтернету інтелектуальні підходи на кшталт Smart Building, Smart Home, Smart Logistic тощо у різних галузях реалізуються на основі речей та об'єктів, що мають інтелект й здатні не тільки надавати інформацію про власний стан (контроль та передача даних належать до можливостей Industry 3.0), але й самостійно реагувати, самостійно приймати рішення та взаємодіяти між собою без участі людини.

В Україні розроблено документ «Цифрова адженда України – 2020» («Цифровий порядок денний – 2020») [5], автори якого пропонують наступні напрямки «цифровізації» української економіки:

1. Стимулювати економіку та залучати інвестиції.
2. Закласти основу для трансформації секторів економіки в конкурентоспроможні та ефективні («цифрова» економіка, «цифровізація» бізнесу, промисловості).
3. Зробити «цифрові» технології доступними.
4. Створити нові можливості для реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних та «цифрових» індустрій та бізнесу.
5. Розвинути та захопити світове лідерство щодо експорту «цифрової» продукції та послуг [5].

Від «цифровізації» будуть вигравати як споживачі, так і виробники. Ключовою стратегією України щодо «цифровізації» має стати робота з внутрішнім ринком, а ключовими ініціативами – формування у споживачів (бізнес, держава, громадяни) мотивацій та потреб у «цифрових технологіях» [5].

Розглянемо ситуацію на ринку праці, яка складається в умовах впровадження Industry 4.0 та «цифрової економіки». Так, у Європі «для виконання роботи 7 із 10 працівників потребують цифрових навичок. Але кожен третій не має таких навичок, а половина європейців на низькокваліфікованих роботах взагалі не користуються технологіями. За оцінками OECD, 9% усіх робочих місць у світі наразі схильні до автоматизації, а кожна четверта робота зміниться за рахунок «цифровізації» з суттєвим зростанням продуктивності. Водночас 4 з 10 компаній не можуть знайти

кваліфікованих працівників на нові посади, що з'являються. Отримання нових навичок є вирішальним для 4 мільйонів молодих безробітних європейців та тих, хто працює неповний робочий день. Вони мають менше шансів на підвищення рівня освіти, ніж ті, хто працює на повну ставку. А ті, хто взагалі не має цифрових навичок, заробляють за годину в середньому на 8% менше. Найвищий ризик втратити роботу через технології існує у тих країнах, які в минулому не інвестували у підвищення кваліфікації» [1]. Це загальні тенденції «цифровізації».

Рішення проблеми втрати роботи та заміни людини роботами полягає в формуванні «цифрових» компетенції та навичок. Це можливо шляхом навчання відповідним компетенціям, удосконаленню освітніх програм в навчальних закладах різних рівнів, створення альянсу між виробництвом та наукою.

Визначимо поняття «цифровізація» освіти. «Цифрова економіка» оперує аналогічними із традиційною економікою категоріями, такими, як капітал, ресурси, люди. Протягом останніх 20 років у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) відбувались постійні спроби збалансувати елементи виробничого процесу: люди, процеси та технології (People, Processes, Technologies – PPT). Рушійною силою цифрової економіки є людський капітал (human capital) – тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей. Стрімке розповсюдження «цифрових» технологій робить цифрові навички (компетенції) громадян ключовими серед інших навичок.

Саме від людини, працівника залежить швидкість та якість впровадження «цифровізації» та перехід країни до «цифрової економіки». Однак набуття цифрових навичок у працівників автоматично не означає зміни парадигми розвитку національної економічної системи. Особливу увагу слід приділяти формуванню нової культури виробничого співробітництва, новим знанням, навичкам, відповідним етичним нормам і принципам.

Стрімке розповсюдження «цифрових» технологій робить цифрові навички (компетенції) громадян ключовими серед інших навичок. «Цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності [2]. Унікальність цифрових компетенцій полягає в тому, що завдяки їм громадяни можуть більш ефективно набувати компетенції в багатьох інших сферах (наприклад, вивчати мови, предмети, професії тощо).

Кількість робочих місць в Україні, що вимагають принаймні базового розуміння інформаційних та комунікаційних технологій, стрімко збільшується, вміння користуватися «цифровими» технологіями стає основною вимогою до персоналу. Таким чином, Україна має впроваджувати сучасну національну

програму навчання загальним та професійним цифровим компетенціям та навичкам як ключовим компонентам «цифрової» економіки.

3. Основні здобутки проведеного дослідження.

За результатами дослідження зроблено наступні висновки.

1. З'ясовано, що складність переходу України до «цифрової економіки» полягає в тому, що поки Україна визначає орієнтири «цифровізації», у світовій економіці відбуваються дуже швидкі зміни, реакція на які відбувається з великим запізненням.

2. Визначено особливості сучасних тенденцій економічного розвитку.

3. Охарактеризовано сутність та основні тенденції промислової революції Industry 4.0.

4. Надано характеристику сучасного стану ринку праці та проаналізовано нові поняття «цифровізація», «цифровізація економіки», «цифровізація освіти».

5. Надано пропозиції щодо підвищення конкурентноздатності людського капіталу.

Список використаних джерел:

1. *Боротьба за робочі місця між людьми та роботами. Euronews* — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.euronews.com/2017/03/28/working-in-the-future-how-humans-need-to-adapt>

2. Іванова В.В. Економіка, заснована на знаннях, та економіка знань: адекватність використання категорій/ В.В. Іванова // *Механізм регулювання економіки*. – 2011. – №3. – С.47–54. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29633/1/Ivanova.pdf>

3. Закон України «Про Національну програму інформатизації» .Верховна Рада України; Закон від 04.02.1998 № 74/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80>

4. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org>

5. *Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020) Концептуальні засади (версія 1.0)*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://issuu.com/mineconomdev/docs/digital_agenda_ukraine-v2_1

6. *Automation World Magazin*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.automationworld.com/>

7. *Work 4.0 – How Will Digitised Industrial Processes Affect Work?* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.plattform40.de/I40/Navigation/EN/Industrie40/AreasOfAction/Work40/work-40.html>

Viatkin Pavlo Sergiyovych,

PhD, associate professor, Kyiv International University
(Kyiv)

PREREQUISITES OF MODERNIZATION MATERIAL AND TECHNICAL RESOURCES OF UKRAINIAN INDUSTRY

The modern market of inputs for industry purposes leading foreign countries is a complex economic mechanism, which, along with the presence of objective economic regulators present synthetic, which are influenced by human factors and implemented through state regulation of natural market processes, as well as targeted and planned activities of many participants in the market.

In the economic aspect, the greatest difficulty is the main trend Ukrainian economics growth – increasing degree of economic efficiency of the concentration stages throughout the value chain of products. This effectively means building complex organizational and managerial innovation type food system that provides global competitive advantage in the short-term perspective.

The domestic market of production has a certain inertia. For a long time it was closed, and as production and infrastructure can't rebuild a few years, the range of products the market is changing slowly. In addition, most of the economy in 90 years has caused a significant decline in production in many sectors. Therefore, in relation to the domestic market for industry machinery experience is highly developed foreign markets serve as a basis for changes that will help bring the domestic market of industry equipment level of market leading foreign countries.

Therefore, the process of introducing innovations in Ukrainian industry has become a priority of state policy growth. The literature indicates that the development of practice in implementing modernization innovations directly linked opportunities for a number of specific advantages in dealing with various environmental issues. For such benefits primarily include new approaches, innovative ways and possibilities to overcome the existing negative trends in the development and modernization of the whole Ukrainian industry and its market. In any market there are producers of goods and their consumers, intermediaries that facilitate commodity circulation, and structures that regulate the functioning of the market. They all have their specific activities, depending on the extent of their tasks. These scales can grow or shrink, thus reflecting the current market situation.

Modernization as a result of the modern system of industry and the incentive to Ukrainian economics reflects the main trends to increase productivity indices of basic products, efficient use of natural resources and measures for their regeneration. Therefore, investment in research and development are critical to improving the

efficiency and sustainability of production and security services in industry systems, and responding to new developments related to changes in solving specific problems vulnerable layers of population and market.

Real and technical resources of industry are mainly represented by products that are used as inputs. Sales Resources serves as the final link in the relationship of market structures and their production – as an initial stage of movement to the user. Production stimulates market saturation of its goods and at the same time depends on the market, its capacity, which is determined by the purchasing consumer. The market may be present only what is produced, but should produce only what can be implemented.

Of particular importance in the market given the quality of goods that directly affect their price. Quality has always been valued by the market and ensures the competitiveness of the goods. Logistical support – is an organized process of supply to the market of all resources required for production. Of the variety of resources that are supplied to the market are important technical means of production.

The study identifies basic forms of industry organizations supplying technical resources. Depending on the type of resources that are supplied at present clearly, there are three forms of markets. The market in this case is seen as a system of economic relations, connected with the exchange of goods and services, which are formed as a result of demand, supply and price. The primary market is the market of new techniques, the participants of which are Manufacturers of industry machinery and inputs, dealer intermediary agencies that are intermediate between industry and end users inputs, i.e. directly by business.

Modern Ukrainian economic growth is based on establishing a direct connection between the latest scientific and technological achievements and interest in these parties, including science, business, industry. This will help turn research results into real innovation, innovate faster in practice, to provide systematic feedback to practice in the scientific world. The role of business in the mechanism of modern Ukrainian economic growth – as the realization of industrial, economic and social potential. Changes in user needs for safe, healthy and quality food demonstrate the growing importance of the local market.

In today's dealership as a whole in Ukraine, and in some regions developed mainly through existing businesses economic and collaboration with technical repair companies. The downside dealer forms of service is the emergence of a large number of intermediaries in the chain of movement of goods, resulting in unreasonable overpricing of inputs purchased by business.

In the economic aspect of modernization transformation in Ukraine, requires commercialization of production processes, which provides commercial companies, associations and business access to return funds to implement new and invest-

mentioned scientific projects. This allows to set the financial capacity of the transition to the modernized industry production through the application of new technologies, processes and services, and implement marketing opportunities inherent in the commercialization of a specific project.

References:

1. Гесць В. Ліберально-демократичні засади : курс на модернізацію України / В. Гесць // *Економіка України*. – 2010. – № 3. – С. 4-20.

4. *Modernization from below: An Alternative Indigenous Development?* Anthony Bebbington *Economic Geography* Vol. 69, No. 3, *Environment and Development, Part 1* (Jul., 1993), pp. 274-292.

Ліщитович Оксана Олексіївна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПРЕМІЮВАННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Конкурентоспроможність та фінансовий стан будь-якого підприємства залежить від ефективності праці персоналу, яка, зокрема, визначається механізмами формування заробітної плати.

Заробітна плата як основна частина доходів населення відіграє центральну роль у реалізації ринкових відносин і в такий спосіб виступає найважливішим елементом відтворення суспільного продукту, одним із головних чинників ефективності економіки та її зростання. Рівень заробітної плати значною мірою визначає якість життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки.

Система мотивації праці персоналу підприємства повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства, частка яких йде на збільшення фонду оплати праці, а також фондів преміювання. Водночас підприємство вправі заохочувати окремих працівників підприємства, що дає змогу підсилити диференціацію в оплаті праці.

Преміювання – це винагорода за працю, що стосується додаткового стимулювання праці [2;77]. Преміювання входить у систему додаткового стимулювання персоналу і виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Тому система додаткового стимулювання має перспективний мотивуючий вплив на працівника. Премії, які виплачуються, входять до складу додаткової зарплати, а також інших заохочувальних та

компенсаційних виплат. За даними дослідників, ці два види заробітної плати становлять 33 % від загальної суми фонду оплати праці [1;156].

На підприємствах також використовують сучасні методи преміювання, які базуються на участі працівників у прибутках підприємств.

Стимулювання персоналу через прибутки полягає у розподіленні їхньої частини між працівниками підприємства. Додаткові виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво і рівня цін, конкурентної позиції, фінансової ситуації підприємства. Їхні розміри визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами [3;18].

З фонду заробітної плати проводиться виплата премій за основні результати господарської діяльності.

Роль премій у сучасних умовах визначена такими обставинами:

- по-перше, премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну працю, пов'язуючи рівень і приріст їхньої заробітної плати з конкретними результатами праці; системи преміювання відіграють важливу соціальну роботу у поєднанні з іншими елементами заробітної плати, спонукають працівників до творчого ставлення до праці;

- по-друге, виплата премій дає змогу погоджувати приріст середньої заробітної плати з поліпшенням праці працівників виробничої діяльності;

- по-третє, премії забезпечують підвищення як колективної, так і індивідуальної мотивації персоналу у виконанні і перевиконанні встановлених планових завдань, підвищення ефективності праці.

Індивідуальне преміювання застосовується в тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так й індивідуальної організації праці, з тим, щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності.

Кожна преміальна система містить у своєму складі такі складові: показники преміювання, умови преміювання, розміри і шкалу преміювання, коло працівників, які преміюються, джерела преміювання[4;128].

Серед основних показників преміювання рекомендується використовувати:

- приріст виручки від реалізації продукції (товарообігу для торговельних підприємств) у порівняльних цінах та у відсотках до попереднього періоду;
- забезпечення рентабельності роботи;
- дотримання договірних зобов'язань з постачання продукції;
- зростання продуктивності праці працівників, приріст виробітку порівняно з досягнутим рівнем;
- підвищення якості продукції та конкурентоспроможності;
- економія пального, енергії, сировини;
- зменшення браку;
- збільшення прибутку на одного працівника.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або виконуваних робіт, і, навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами [5;86].

Преміювання повинне здійснюватися диференційовано за виконання (поліпшення) кожного показника незалежно від інших результатів роботи.

Кожному підрозділу встановлюється не більше двох-трьох показників преміювання, які найбільш повно характеризують результати їхньої діяльності.

При цьому поліпшення одних показників не повинно здійснюватися за рахунок погіршення інших.

Розмір премії визначається відповідно до розроблених розмірів і шкали преміювання.

Коло працівників, що преміюються, повинно формуватися так, щоб до нього входили тільки ті працівники, праця яких реально впливає на досягнення показників преміювання.

При ефективній прибутковій роботі підприємства кожний працівник повинен одержати певну винагороду, за допомогою якої формується почуття приналежності до загальної справи, активна зацікавленість у процвітанні фірми [3;158].

Поряд з тим, колективне стимулювання покликане вирішити і більш важливе завдання, яке полягає в тому, що найбільшу винагороду повинні одержувати колективи структурних підрозділів, які зробили найбільший внесок у результати діяльності всього підприємства.

Величина премії працівника однаковою мірою залежить від рівня індивідуальної заробітної плати (відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня), від результатів діяльності всього підприємства і від особистої активності працівника [4;92].

Джерелом виплати премії служить фонд матеріального заохочення, що утворюється за рахунок прибутку підприємства в розмірі чотирьох відсотків від фонду заробітної плати.

В статті було розглянуто організацію преміювання праці персоналу на підприємстві. Матеріальне стимулювання як форма преміювання робітників може застосовуватися, як система додаткового коригування розміру винагороди за основний показник індивідуального матеріального стимулювання через показники, якими оцінюється робота підприємства або дільниці (зростання продуктивності виробництва або праці, зниження собівартості, підвищення коефіцієнта використання устаткування тощо).

Таким чином, для підвищення мотивації трудової діяльності пропонується застосовувати сучасні системи оплати праці, які добре себе зарекомендували і які достатньо висвітлені у фаховій літературі, наприклад, безтарифна, контрактна, єдина тарифна, а також додаткове стимулювання (преміювання), результати чого є націлити працівників на підвищення професійної майстерності.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. *Основи економіки праці: Навч. посіб. 2-е вид. К.: Знання-Прес, 2009. 313 с.*
2. Ведерніков М. *Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників.// Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2008. 290 с.*
3. *Економіка підприємства: Підручник/ За заг. ред С. Ф. Покропивного. Вид.2-ге. К.: КНЕУ, 2008. 528 с.*
4. Завіновська О. Д. *Економіка праці: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 200 с.*
5. Корнілова О. *Місце преміювання в управлінні стимулювання праці в діючих умовах господарювання підприємств.// Торгівля і ринок України; Темат. зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2007. вип. 13, т. 1. 420 с.*

Боліла Яна Вікторівна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

СИСТЕМА РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку народного господарства України велика увага приділяється проблемі підвищення ефективності виробництва. Але сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох

факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками. Необхідність вироблення більш досконалої системи підвищення ефективності праці на підприємствах як однієї із передумов забезпечення дієвого механізму її функціонування в сучасних умовах.

Трудові ресурси є головним елементом усієї системи управління підприємства. Під управлінням трудовими ресурсами розуміється процес їх формування, використання, розвитку через планування, підбір, підготовку, оцінювання, мотивацію та безперервного навчання працівників, спрямований на раціональне використання їх та підвищення продуктивності праці. Саме використання потенціалу працівників при досягненні цілей підприємства стає головним завданням керівництва підприємства. Оскільки ефективною діяльністю будь-якого підприємства є працівники, то необхідно ретельно вивчати і оптимально використовувати їх можливості. Підприємство може досягти значних успіхів у випадку надання належної уваги персоналу і проголошення активізації інноваційного потенціалу кадрів.

Працівники – це ресурс, котрий необхідно максимізувати. Визнано, що єдиним джерелом довгострокових переваг на ринку є знання здібностей своїх працівників та максимізація їхньої винахідливості, мотивації, а не копіювання досвіду інших організацій.

Перспективний розвиток будь-якого підприємства повинен включати формування і функціонування системи управління працею, яка є дуже важливою для досягнення високої конкурентоспроможності і гідних позицій на ринку товарів і послуг. Важливим фактором ефективного використання робочої сили на кожному підприємстві є процес управління трудовими ресурсами.

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю такі показники:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
- фонд оплати праці.

Як надлишок, так і недостатня чисельність працівників можуть спричинити зниження ефективності діяльності організації. Для протидії цьому служба персоналу повинна управляти процесами трудової мобільності: наймом нових працівників, переміщення та звільнення наявних.

Для посилення діючого на підприємстві механізму управління персоналом в контексті його активізації в напрямку досягнення цілей підприємства лише матеріальних стимулів не достатньо. Потрібно ще визначити мотиваційні потреби працівників та узгоджувати систему

стимулювання з задоволенням цих потреб кожного окремого керівника, професіонала, фахівця, робітника.

Враховуючи сучасний економічний стан в Україні, у робітників загалом переважають первинні матеріальні потреби, які пов'язані із забезпеченням стабільного місця роботи і гідної оплати праці. Водночас після забезпечення цих потреб активізуються потреби більш високого рівня: прагнення виконувати цікаву і змістовну роботу, їх приваблює можливість соціальних контактів в процесі інноваційної роботи, духовного та морального розвитку. За таких умов працівники вважають сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі важливішим за умови праці. Забезпечення соціальної взаємодії активізує потребу в партисипативній участі в управлінні якістю інноваційної продукції, задля якої необхідний постійний творчий розвиток.

І, нарешті, на самому високому рівні знаходиться потреба самовираження людської особистості.

Раціональність використання трудових ресурсів обумовлюється найбільш повною реалізацією потенціалу працівників (в першу чергу, через потужну мотивацію) в контексті досягнення цілей підприємства і одержання високих кінцевих результатів – підвищення якості обслуговування пасажирів і одержання прибутку для соціального і технічного розвитку. Такі результати можуть бути забезпечені зростанням продуктивності праці. Таке зростання необхідно розглядати у взаємозв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальними передумовами підвищення її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

За підвищення продуктивності праці доцільно розглянути можливість виплати премій та інших грошових заохочувальних винагород робітникам. Адже система виплати премій на підприємстві повинна бути обґрунтованою, стимулювати кожного робітника і колектив загалом на досягнення високих результатів при мінімальних витратах, забезпечуючи підвищення середньої заробітної плати за одночасного зниження собівартості продукції.

Незалежно від застосовуваної на КП «Київський метрополітен» системи матеріального стимулювання, вона повинна містити і оптимально враховувати всі елементи преміювання, до яких слід віднести такі, як: джерело фінансування преміальних виплат, показники преміювання, терміни преміювання, перелік категорій персоналу, що підлягають преміюванню, перелік недоліків, за які виплати знімаються, порядок введення преміального положення у межах системи матеріального стимулювання.

Система матеріального стимулювання повинна базуватися на виявленні мотиваційних потреб працівників і поступовому задоволенні цих потреб по мірі можливостей, а також наявність чіткого розмежування усіх мотиваційних елементів. При цьому цей процес стає обов'язковим об'єктом уваги керівника. Таку мотивацію можна назвати системною в контексті удосконалення стратегії кадрового планування.

Це суттєво, однак варто зазначити, що кінцеві результати отримують не окремі керівники чи працівники, а їх діяльність у взаємодії. Йдеться про команду взаємодоповнюючих один одного працівників, у якій максимально використовується сильні якості кожного. При цьому слабкі якості одних перекриваються сильними якостями інших.

У такому разі ми говоримо про появу певного нового явища, що в науці має назву «синергетичний ефект» і надає можливість вирішити найважливішу двоєдину задачу: з одного боку, допомогти людині реалізувати власний трудовий потенціал і знайти своє місце у професійному житті, а з іншого забезпечити високі кінцеві результати діяльності організації в інтересах роботодавця.

Завдяки відповідній підготовці керівника організації стає реальним отримання синергетичного ефекту не лише економічного характеру у вигляді суттєвого зростання продуктивності праці, а соціального ефекту у вигляді підвищення рівня самореалізації працівників у сфері трудової діяльності.

Отже, для підвищення зростання ефективності праці важливо враховувати не лише матеріальні потреби працівника, а і забезпечити його прагнення до самореалізації у сфері трудової діяльності та колективі.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко Г. А. *Управління персоналом організації з використанням переваг синергізму: навчальний посібник*/Г. А. Дмитренко, О.Г. Шевчик, Я. А. Лук'янчук, В. В. Медведь/ Київ - 2015

2. Шульга Г. Ю. *Комплексний підхід щодо формування та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства*/ Економіка розвитку №2, 2008

Гутіна Марія Олександрівна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

**ШЛЯХИ ТА ЗАСОБИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ
ТА ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Аналіз сучасного стану, що склався в нашій країні із системами управління кар'єрою персоналу та процесами його професійного розвитку на підприємствах, показує значне відставання від провідних зарубіжних аналогів. Такий стан речей не дає підприємству змоги вчасно реагувати на виклики, що перед ним ставить ринкова економіка, а працівникам досягати необхідного рівня знань, умінь та професійних навиків, без яких неможливо досягти оптимального кар'єрного просування.

Стан вивченості цієї проблематики є достатньо високий, цією тематикою цікавились А. Кібанов, В. Веснін, Д. Мельничук, Г. Шоліде, В. Хміль, Ю. Зайцева, О. Крушельницька, Е. Козлова, С. Хабібуліна В. Савченко та багато інших.

Управління кар'єрою персоналу – це комплекс заходів, що здійснюються кадровою службою підприємства, з планування, організації, мотивації і контролю службового зростання персоналу, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здібностей та схильностей, а також виходячи із цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов підприємства.

Професійний розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Види, типи, етапи та моделі кар'єри

Для втілення оптимальної системи управління кар'єрою персоналу необхідно провести аналіз усіх складових поняття кар'єри, тобто її видів, типології, етапів та моделі.

Розрізняють два види кар'єри – професійна, внутрішньо організаційна (в деяких джерелах виділяють три види кар'єри – професійна, організаційна та внутрішньоорганізаційна) [1].

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, початок трудової діяльності, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії можна пройти послідовно в різних організаціях.

Внутрішньоорганізаційна охоплює зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації, вона може розвиватися у трьох напрямках: вертикальний, горизонтальний, доцентровий [2].

- вертикальний, тобто рух до більш високого рівня в ієрархії;
- горизонтальний, тобто перевід працівника з одного робочого місця на інше.

В нашій державі на нинішній день характерно виділяють принаймні вісім типів кар'єри: суперавантюрний, авантюрний, традиційний (лінійний), послідовно-кризовий, прагматичний (структурний), відбувний, перетворюючий і еволюційний.

Кар'єра - це тривалий процес. Вона проходить ряд послідовних етапів, на яких людина задовольняє свої потреби. Розрізняють декілька етапів кар'єри: попередній етап, етапи просування, збереження, завершення та пенсійний етап.

Управління кар'єрою полягає в тому, що, починаючи з моменту прийняття працівника у підприємство, і, закінчуючи передбачуванним його звільненням з роботи, необхідно організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування по системі посад або робочих місць. Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на короткостроковий і довгостроковий період, але і те, яких показників він повинен досягти, щоб розраховувати на просування по службі [3].

Шляхи та засоби удосконалення системи управління кар'єрою персоналу підприємства. Шляхами удосконалення систем управління кар'єрою на підприємстві, можуть бути:

- створення ефективних систем і механізмів управління персоналом на підприємстві;
- налагодження контролю з боку кадрової служби за перебігом робочого процесу кожного працівника;
- проведення заходів із залучення керівників структурних підрозділів до систем планування кар'єри своїх підлеглих;
- зменшення впливу сторонніх факторів на процеси управління персоналом та розвитком кар'єри;
- забезпечення тісного взаємозв'язку систем управління кар'єрою та процесами професійного розвитку та професійного навчання персоналу підприємства.

Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, професійним навчанням, підвищенням кваліфікації, перепідготовки, отримання другої вищої освіти, а також навчання для отримання вчених титулів та звань (аспірантура, докторантура), участь у міжнародних конференціях, виставках, симпозіумах, планування трудової кар'єри працівників тощо[2, с.178].

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання – процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання.

Підвищення кваліфікації персоналу – це професійно-технічне або вище навчання робітників чи фахівців з вищою освітою, що дає можливість

розширювати і поглиблювати раніше здобуті працівниками знання, уміння та практичні навички на рівні вимог сучасного виробництва або сфери послуг [4].

Перепідготовка персоналу – це професійно-технічне чи вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) робітниками або фахівцями з вищою освітою, які вже здобули первинну професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах [5].

Шляхи та засоби удосконалення системи професійного розвитку персоналу підприємства. Удосконалення системи професійного розвитку персоналу на підприємстві можна проводити такими шляхами:

- постановка чітких та визначених завдань і пріоритетів у роботі підприємства;
- формування ефективного трудового колективу та вмiла організація роботи працівників;
- створення спонукальних мотивів для заохочення працівників до самовдосконалення;
- розширення умов та засобів для професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємстві;
- забезпечення тісного зв'язку між професійним розвитком персоналу та можливістю кар'єрного зростання.

Отже, управління кар'єрою та професійним розвитком персоналу одна із найважливіших сфер діяльності відділу по роботі із персоналом. Покращення їх систем призведе до поліпшення та гармонізації умов та якості праці, поліпшення науково-практичних вмінь та навиків працівника, виробничих показників усього підприємства. Але в нашій країні, на сьогодні дані системи перебувають у досить пригніченому стані, відчутно значне відставання від світових тенденцій.

Запропоновані шляхи та засоби із вдосконалення систем управління кар'єрою та професійним розвитком персоналу дозволять кадровим службам підприємств покращити показники в цій сфері, повністю використовувати та вдало примножувати потенціал персоналу, правильно організувати планування кар'єрного зростання працівників, за рахунок чого покращити виробничі показники підприємства.

Список використаних джерел:

1. Жуковська В. М. *Управління персоналом. Практикум // навч. посіб.* – В. М. Жуковська, І. П. Миколайчик. – К.: Київ. Нац. торг.-економ. ун-т.– 2008. – 293 с.
2. Лукашевич В.В. *Основи управління персоналом: учеб. пособ.* / В.В. Лукашевич.– М.: КноРус, 2008. – 240 с.
3. Балабанова Л. В. *Управління персоналом // навч. посіб.* – Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.– ВД «Професіонал».– 2006.

4. *Менеджмент персоналу // Навч. посіб. – В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.– КНЕУ.– 2005. – 398 с.*

5. *Управління персоналом організації: Посібник // Під ред. А. Я. Кібанова. – М.– ІНФРА-М.– 2009. – 683 с.*

Косовець Вероніка Олександрівна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність і якість управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки в Україні набувають все більш важливе значення як фактор розвитку і конкурентоспроможності підприємства.

Управління людськими ресурсами продовжує залишатися найбільш слабкою ланкою в системі підприємства. Керівники концентрують основну увагу на управлінні виробництвом, фінансами, маркетингом, в той час як вдосконалення найважливішої сфери – управління людськими ресурсами – як і раніше недооцінюється. Проблеми з кадрами в більшості організацій виявилися в числі першочергових. Виключного значення набувають питання регулювання найму і зайнятості, розвитку і винагороди працівників. Зростає актуальність пошуку і впровадження прогресивних підходів до організації занять і реалізації принципів сучасного кадрового менеджменту на українських підприємствах малого та середнього бізнесу.

Персонал – основна одиниця організаційно-економічного механізму підприємства; працівники підприємства зі складним комплексом економічних, соціальних, психологічних якостей, а також професійно-кваліфікаційними, статевими, віковими та іншими характеристиками. Кадрове забезпечення підприємства – здатність підприємства до реалізації потреб у людських ресурсах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів. Управління персоналом підприємства – цілеспрямована діяльність керівництва підприємства, керівників й спеціалістів підрозділів системи управління персоналом на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх потенціалу при виконанні трудових функцій [5,7].

Система управління персоналом є реалізатором функцій управління персоналом та являє собою сукупність ув'язаних, погоджених методів й засобів управління персоналом підприємства, які покликані упорядкувати, організувати й направити діяльність персоналу на досягнення мети.

Система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників й спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень [5].

Головною метою системи управління персоналом є кадрове забезпечення підприємства, ефективне використання кадрів, а також їх професійний й соціальний розвиток.

Для досягнення мети удосконалення системи управління персоналом, потрібно вирішити такі завдання:

1. Дослідити теоретичні основи до організації управління персоналом на підприємствах.
2. Проаналізувати стан управління персоналом на підприємстві.
3. Виробити рекомендації щодо підвищення ефективності управління персоналом підприємства.

Доцільним є використання таких методів побудови системи управління персоналом підприємства :

- обстеження (самообстеження, інтерв'ювання, активне спостереження робочого дня, миттєві спостереження, анкетування, вивчення документів, функціонально-вартісний аналіз);
- аналіз (системний аналіз, економічний аналіз, декомпозиція, послідовна підстановка, зрівняння, динамічний, структуризації цілей, експертно-аналітичний, нормативний, параметричний, моделювання, функціонально-вартісний аналіз, головних компонент, балансовий, кореляційний і регресійний аналіз, дослідний, матричний);
- формування (системний підхід аналогій, експертно-аналітичний, параметричний, блоковий, моделювання, функціонально-вартісний аналіз, структуризації цілей, дослідний, творчих нарад, колективного блокноту – «банк» ідей, контрольних питань, морфологічний аналіз);
- обґрунтування (аналогій, зрівнянь, експертно-аналітичний, моделювання фактичного й бажаного становищ досліджуваного об'єкту, розрахунок кількісних та якісних показників оцінки економічної ефективності пропонуваніх варіантів, функціонально-вартісний аналіз);
- впровадження (вивчення, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників апарату керування, матеріальне й моральне стимулювання нововведень; залучення суспільних організацій, функціонально-вартісний аналіз).

Для свого функціонування система управління персоналом підприємства потребує організаційного забезпечення, інформаційного та технічного забезпечення, нормативно-методичного та правового забезпечення.

Система управління персоналом не відокремлена від системи управління організацією, оскільки перше включає не тільки функціональні підрозділи, що займаються роботою з персоналом, а і всіх лінійних керівників – від директора до бригадира, а також керівників функціональних підрозділів, що виконують функції технічного, виробничого, економічного керівництва і т.д. Таким чином, система управління персоналом є стержнем системи управління будь-якої організації.

Список використаних джерел

1. Довгань Л. Є. *Праця керівника або Практичний менеджмент: навчальний посібник*. К.: «ЕксОб», 2002. 384 с.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. *Краматорськ, 2005. 132 с.*
3. Дубич К. В. *Основи теорії управління та менеджменту: навч. посібник для вищих навч. закладів*. – Київ: Пектораль, 2005. 101 с.

Крижанівська Марина Дмитрівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

РОЗВИТОК МЕТОДІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ«ГРААЛЬ»

Успішне проведення в Україні економічних реформ великою мірою залежить від їх соціальної спрямованості, від досягнення відповідності економічної і соціальної складової. У цей час виникла суперечність між здійснюваними економічними перетвореннями і сформованим низьким життєвим рівнем основної частини населення. Це значною мірою пов'язано з недостатністю уваги, що приділяється соціальним та трудовим аспектам ухвалених рішень, слабкою їх дієвістю. Актуальною проблемою є формування обґрунтованої системи стимулювання персоналу, що набуває особливого значення в період формування в країні ринкових відносин.

Мета дослідження є вдосконалення механізму управління мотивацією персоналу підприємства.

Предметом дослідження є механізм мотивації трудової поведінки працівників.

Об'єктом дослідження є організація система мотивації праці персоналу в ТОВ «Грааль»

Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. Мотиви – це внутрішні рушійні сили людини, які впливають на спосіб та результати її діяльності. Варто зауважити, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі (табл.1).

Дослідження проблем формування і розвитку мотивації як функції менеджменту в ТОВ«Грааль» дали змогу виявити її основні закономірності та довести їх взаємозв'язок.

Таблиця 1

Основні інструменти матеріального і нематеріального стимулювання персоналу

Матеріальне стимулювання	Нематеріальне стимулювання
Основна заробітна плата (тарифна частина)	Регулярний зворотний зв'язок
Премії за результати роботи	Залучення працівників до управлінських процесів
Доплати	Конкурси для виявлення кращих працівників
Надбавки	Кар'єрне просування
Участь працівників у прибутку підприємства	Корпоративні заходи, свята тощо
	Стимулювання працівників наданням вільного часу
	Надання соціальних послуг (медична страховка, відпочинок, харчування тощо)

В узагальненому вигляді типова система мотивації персоналу містить такі групи мотиваційних чинників: матеріальна, трудова та статусна мотивація. При цьому, в основі матеріальної мотивації лежить задоволення потреби у прагненні людини до поліпшення свого матеріального добробуту; в основі трудової мотивації – задоволення бажання працювати взагалі та працювати в певній організації, у певному колективі та обіймати певну посаду; в основі статусної мотивації лежить задоволення бажання людини до кар'єрного зростання, задоволення потреби у визнанні досягнень [6].

Для підвищення продуктивності праці робітників у формуванні мотиваційного механізму варто врахувати такі рекомендації: слід сформулювати мету працівників підприємства і встановити відповідні показники; необхідно обрати систему мотивації праці, розробити методичне та нормативне забезпечення з урахуванням специфіки персоналу; вдосконалювати організаційну структуру управління колективом і формувати в ньому

підрозділи, які взаємодіють між собою; класифікувати роботи, аналізувати чисельний склад персоналу підрозділів; необхідно створити інформаційне і технічне забезпечення системи оплати праці; потрібно вивчати й обговорювати в колективі систему мотивації праці [4].

Мета повинна бути реальною, відповідати внутрішнім ресурсам і зовнішнім можливостям, але важкодосяжною, тому що легкодосяжні цілі характеризуються слабкою мотивацією. Мета повинна мати термін реалізації. Протягом терміну повинні бути визначені етапи, кроки і т.д. для того, щоб знати пройдений шлях і шлях, який залишилося пройти. Своєчасне і повне інформування персоналу ТОВ «Грааль» про хід досягнення мети допомагає тримати її в полі зору. Мету необхідно пов'язувати з системою винагороди. Працівники повинні мати чітке уявлення про те, за які дії вони будуть винагороджені. Так, відділ мотивації, оцінивши ефективність роботи працівника по досягненню певних (на початку контрольного періоду) цілей, визначає форму матеріального (встановлення розміру преміальних) і нематеріального (наприклад, публічне визнання досягнень) стимулювання працівника на майбутній період

Системи заохочень повинні формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в ділових стосунках з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Разом з тим вивчення проблеми мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє той чи інший працівник свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до праці [5].

Вивчення внутрішніх механізмів мотивації є основою для створення ефективної праці для тих, хто дійсно прагне реалізувати свої здібності та можливості, хто щиро зацікавлений своєю працею і результатами діяльності підприємства. При побудові систем мотивації керівники повинні враховувати не тільки взаємозв'язок мотивів людини, але і їх мінливу природу. Ці зміни необхідно розуміти та вміти вчасно на них реагувати [1].

На практиці доцільно використовувати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливим моментом є те, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу.

Широко використовуються такі стимули до праці: підвищення на посаді, розширення повноважень, усна подяка керівника у присутності колег, страхування здоров'я, оплата медичних послуг, позачергова оплачувана відпустка, гарантія збереження робочого місця та ін.

Мотиваційний механізм управління персоналом повинен включати інтереси працівників; приводити у відповідність бажання працівників з цілями підприємства; підвищувати продуктивність праці; заохочувати ініціативу працівників при вирішенні їх власних проблем і проблем підприємства; поліпшувати мікроклімат у колективі, задоволення базисних потреб. Таким чином, розробка ефективного мотиваційного механізму має стратегічне значення для організацій. Використання вміло налагодженого мотиваційного механізму значною мірою впливає на ефективність управління виробничо-господарською діяльністю підприємств. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична платформа для створення такого механізму існує, але потребує удосконалення з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштуванням до своєрідної трудової ментальності українців, економічної ситуації в країні.

Безумовно, ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна

Список використаної літератури:

1. *Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.*
2. *Егоришин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоришин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с.*
3. *Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.*
4. *Краткий словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина и Ф. Н. Петрова. – 5-е переработанное и дополненное издание. – М. : Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1950. – 438 с.*
5. *Крушельницька О.В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Видання друге, перероблене й доповнене. – К. : «Кондор». – 2005. – 308 с.*
6. *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.*
7. *Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.*

Круць Катерина Василівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти», м. Київ (Україна)

ОЦІНКА ТА ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства і організації. Тому планування вимагають не лише виробничі показники діяльності підприємства, а й трудові, які є передумовою формування ефективної кадрової політики.

На сучасному етапі в Україні формується новий механізм мотивації праці та удосконалюється його основний інструмент – кадрова політика. Нова філософія формування кадрової політики виходить з того, що кадрову політику необхідно інтегрувати в стратегію розвитку країни, регіону, підприємства, враховуючи нові економічні та соціальні умови даного розвитку. У нових умовах повинні бути вирішені питання координації діяльності, узгодження інтересів, усунення протиріч та визначення нових функцій інституціональних структур, що займаються розробкою та реалізацією кадрової стратегії того чи іншого підприємства.

Кадрова політика – це сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрям і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом.

Основними складовими кадрової політики підприємства є: політика набору, відбору та розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації та підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика [1, с. 119]. Кадрова політика формується керівництвом підприємства, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій.

Актуальність дослідження обумовлена тим, що у наш час розроблено безліч надійних й ефективних технологій добору персоналу, до того ж сучасний рівень розвитку науки дозволяє використати різноманітні методи пошуку потрібних фахівців і застосовувати складні багатоступеневі системи добору, що охоплюють всі сторони особистості. Але при цьому система оцінки персоналу

вимагає суттєвого доопрацювання, адже в багатьох компаніях та підприємствах оцінюються виключно результати роботи, тоді як якості працівника, тобто його фундаментальним властивостям, майже не надається значення. Тому дослідження кадрової політики підприємства особливо вимагає розгляду питань оцінки та відбору персоналу, оскільки критерії, за якими працівник оцінюється, мають повною мірою відповідати стратегії компанії і відображати її конкурентоспроможність.

До спроб раціонального осмислення проблем управління трудовими ресурсами підприємства неодноразово звертались як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Найбільш яскравого вираження ці питання набули в працях Р. Марра, Г. Шмідта, Т. Базарова, Б. Яреміна, А. Кібанова, Є. Маслова, В. Колпакова та ін.

Сьогодні в українській економічній науці здійснено цілий ряд наукових розвідок з питань організації та впровадження кадрової політики підприємства, серед авторів слід згадати таких, як: Е. Шарапова, Т. Максименко, І. Дуракова, К. Кравченко, М. Магура та ін., які представили власний погляд на питання оцінки та відбору персоналу підприємства.

Попри значний перелік наукових доробків з проблем кадрової політики та управління персоналом, в сучасній науковій літературі все ж відсутні відповіді на цілу низку актуальних питань працевлаштування, які виникають як у зв'язку із розвитком ринку трудових ресурсів, так і обумовлені сучасними змінами в системі підприємницької діяльності. Закономірно, осмисленню підлягають такі важливі питання: які на сьогодні основні критерії оцінки та відбору персоналу в тих чи інших напрямках підприємницької діяльності; які найоптимальніші технології пошуку кадрів; причини плинності кадрів та способи пошуку найбільш ефективних способів розв'язання даних проблем тощо. [2]

При формуванні кадрової політики особлива увага має приділятися аналізу мотиваційних механізмів, умінню їх формувати і направляти відповідно до завдань, що визначені на підприємстві. Також слід враховувати проблеми взаємодії керівників підприємства з профспілками і службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробку принципово нових підходів до сучасних пріоритетів цінностей.

Важливою умовою успішної реалізації кадрової політики є відкритість і відповідний рівень довіри у відносинах між керівниками і робітниками, постійне і точне формування виробничо-економічної ситуації, яка виникає на підприємстві, визначення перспектив подальшої роботи підприємства тощо. [3]

Таким чином, кадрова політика має відповідати стратегії розвитку підприємств та інтегруватися до неї. Проведене дослідження процесу

формування кадрової політики на підприємствах дозволило зробити наступний висновок:

- зміна ринкових умов змушує досвідчених керівників вищої, середньої і нижчої ланки управління по-новому будувати свої відносини з персоналом задля досягнення поставленої мети;
- щоб розраховувати на економічний успіх свого підприємства, керівник має уміти використовувати як звичні методи й форми управління, так і освоїти нові підходи до управління персоналом;
- основними напрямками кадрової програми розвитку персоналу має бути впровадження системи мотивації, атестації та тренінгу.

Список використаної літератури:

1. Хміль Ф. І. *Управління персоналом : підруч. для студ. ВНЗ / Ф. І. Хміль.* – К. : Академви- дав, 2006. – 488 с.
2. Войнаш Л. Г. *Кадрова політика підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки / Л. Г. Войнаш // Європейський вектор економічного розвитку.* – 2011. – № 1 (10). – С. 38.
3. Філіпова Т. І. *Система підвищення кваліфікації кадрів, як складова кадрової політики / Філіпова Т. І. // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Вип. 10. – Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2009. – С. 79–88.*

Кхліфа Мохамед Ахмед,

магістрант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ (Україна)

ВПЛИВ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним з важливих питань управління персоналом на підприємствах є вибір ефективного та адекватного існуючій ситуації стилю управління. Перед керівниками стоїть складна проблема розробки дієвої системи методів, прийомів, засобів у жорстких конкурентних умовах та поєднання організаційних зусиль для спрямування на досягнення поставлених цілей. Отже, для подальшого вдосконалення процесу управління персоналом доцільно продовжувати дослідження з виявлення сукупності чинників, ступеню їх впливу на вибір та використання певного стилю управління. Також необхідним є врахування психологічної складової, бо вона має вплив на всі процеси трудових взаємовідносин, та дозволяє актуалізувати значні ресурси управління,

що в свою чергу сприятиме побудові ефективного процесу управління персоналом.

Вагомий внесок у дослідження проблем управління персоналом зробили відомі вітчизняні й зарубіжні вчені В. Авер'янов, Г. Атаманчук, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Дж. Моутон, Н. Нижник, Б. Новіков, У. Оучі, Е. Старобинський, Ф. Фідлер. Однак зазначимо, що сьогодні існує проблема неоднозначності трактувань понять «стиль керівництва» і «стиль лідерства» вітчизняними і зарубіжними науковцями, які потребують диференціації.

Питання використання стилів управління в практичній діяльності керівників та виявлення чинників, які обумовлюють ці стилі управління, досліджувалися багатьма вченими, серед яких Г. Бураканова, Є. Комаров, М. Сацків, О. Шопша, М. Виноградський. У своїх працях Р. Блейк та Д. Моутон, М. Виноградський, В. Гладунський, А. Гончаров, О. Донченко, О. Кузьмін, К. Левін, Д. Макгрегор, В. Терещенко розкривають сутність поняття «стиль керівництва», види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору.

Перші спроби дослідження ефективності стилю управління були здійснені в «Школі групової динаміки» під керівництвом К. Левіна. Виокремлювалось три стилі управління, які й досі широко використовуються: авторитарний, демократичний та ліберальний. Французький дослідник Р. Мюшеллі звернув увагу на мережу комунікацій і на те, як вона впливає на роботу групи, на її моральний стан. У 70-х роках ХХ ст. виникає ще один стиль керівництва – «прихований», або «анонімний». Зазначений стиль сформувався у період незаперечного лідерства американського бізнесу та спричинив надмірну самовпевненість й вповільнення темпів зростання компаній.

Сутність цього стилю полягає у тому, що вища ланка управління, яка приймає найбільш відповідальні рішення і визначає життя всієї корпорації, не відома рядовим співробітникам, а також керівникам середньої та низової ланки управління, тобто з керівником ніхто особисто не зустрічається і не входить у контакти, окрім двох чи трьох наближених заступників. «Відкритий» стиль сформувався внаслідок самодискредитації «прихованого» стилю. Йому властиві особливе визнання значущості горизонтальних зв'язків та каналів комунікації, вільне спілкування між представниками різних структурних одиниць, турбота про їхній статус та умови праці, поінформованість про стан справ в організації тощо. Деякі автори виокремлюють такі стилі, як виконавчий, ініціативний та непослідовний. Виконавчий стиль характеризується орієнтацією керівника на офіційну субординацію та міжособистісні контакти, а за ініціативного стилю переважають орієнтації на справу та на себе. Непослідовний стиль керівництва проявляється в непередбачуваному переході від одного стилю до іншого, що зумовлює низькі результати праці та велику кількість конфліктів і проблем.

Широко розповсюджена класифікація стилів управління за ознаками авторитарності й колегіальності. Стиль ініціювання структури підкреслює вміння керівника сформулювати мету і розробити план для її досягнення. Поведінка керівників, що ініціюють структуру, передбачає розподіл між підлеглими особливих завдань, встановлення стандартів виконання роботи, інформування підлеглих про вимоги до неї. Серед нових стилів керівництва цікавим є трансформаційний стиль. Керівники, що сповідують цей стиль, звертаються до високих ідеалів і моральних цінностей співробітників, спонукаючи їх змінювати попередні цілі, потреби. Вони демонструють свою впевненість, намагаються бути прикладом для підлеглих, надихати їх на досягнення цілей.

У процесі управління в арсеналі маніпуляції керівника можна виділити такі основні компоненти: ініціатива, вміння працювати з інформацією, вміння відстоювати свою позицію, вирішення конфліктів, прийняття рішень, критика. Кожним з цих компонентів інтуїтивно оперує будь-який керівник у процесі управління і всі вони життєво необхідні для досягнення результату управління. Жоден з них не може компенсувати відсутність іншого; часткова відсутність чи надлишок якогось із компонентів може викликати певний «перекіс» управління. Кожний із названих компонентів управління має своє визначення-характеристику і кожна з цих характеристик притаманна лише певному стилю керівництва. Якщо проаналізувати ці визначення-характеристики по кожному із компонентів і співвіднести їх у відповідності до своєї звичної поведінки, тобто зіставити з тим, які ви маєте уявлення про управління, як уявляєте собі роботу з інформацією чи відстоювання своїх позицій, вирішення конфліктів чи прийняття рішень, наскільки сприймаєте чи не сприймаєте критику і ін., то можна визначити чи сформулювати власний стиль управління. За традиційною системою класифікації стиль керівництва може бути автократичним (це одна крайність) і ліберальним (інша крайність) чи це буде стиль, зосереджений на роботі, і стиль, зосереджений на людині.

Автократичний керівник в управлінні авторитарний. Він має достатню владу, щоб нав'язувати свою владу виконавцям, і в разі потреби без коливань прибігає до цього. Автократ навмисно апелює до потреб більш низького рівня своїх підлеглих, виходячи з припущення, що це той самий рівень, на якому вони оперують. Автократ звичайно якнайбільше централізує повноваження, структурує роботу підлеглих і майже не дає їм волі в прийнятті рішень. Автократ також щільно керує всією роботою в межах його компетенції і, щоб забезпечити виконання роботи, може робити психологічний тиск, як правило, загрожувати.

Коли автократ уникає негативного примуса, а замість цього використовує винагороду, він одержує назву *прихильного автократа*. Хоча він продовжує залишатися авторитарним керівником, прихильний автократ піклується про настрій і благополуччя підлеглих. Він може навіть піти на те, щоб дозволяти чи заохочувати їхню участь у плануванні завдань. Але він зберігає за собою фактичну владу приймати і виконувати рішення. Він розповсюджує свій автократичний стиль далі, структуруючи завдання і нав'язуючи неухильне дотримання величезної кількості правил, що жорстко регламентують поведження співробітника.

Представлення демократичного керівника про працівників відрізняються від представлень автократичного керівника. Демократичний керівник віддає перевагу таким механізмам впливу, що відносяться до потреб більш високого рівня: потреби в приналежності, високій меті, автономії і самовираженні. Справжній демократичний керівник уникає нав'язувати свою волю підлеглим.

Організації, де домінує демократичний стиль, характеризуються високим ступенем децентралізації повноважень. Підлеглі беруть активну участь у прийнятті рішень і користаються широкою волею у виконанні завдань. Досить часто, пояснивши мети організації, керівник дозволяє підлеглим визначити свої власні цілі відповідно до тих, котрі він сформулював. Замість того, щоб здійснювати твердий контроль за підлеглими в процесі їхньої роботи, низовий керівник звичайно чекає, коли робота буде виконана до кінця, щоб провести її оцінку. (Звичайно, щоб такий механізм діяв, він повинний бути підкріплений високоефективною системою контролю). Керівник витрачає порівняно велику частину свого часу, діючи як сполучна ланка, забезпечуючи відповідність цілей виробничої групи цілям організації в цілому і піклуючись про те, щоб група одержувала необхідні їй ресурси.

Оскільки демократичний керівник припускає, що люди мотивовані потребами більш високого рівня – у соціальній взаємодії, успіхах і самовираженні, – він намагається зробити обов'язки підлеглих більш привабливими. У деякому сенсі він намагається створити ситуацію, у якій люди до деякої міри самі мотивують собі, тому що їхня робота, по природі своєї, сама є винагородою. У високому ступені демократичний керівник також сприяє тому, щоб підлеглі розуміли, що вони мають вирішувати велику частину проблем, не очікуючи схвалення чи допомоги. Але керівник вкладає багато зусиль у створення атмосфери відкритості і довіри з тим, що якщо підлеглим і знадобиться допомога, вони, не соромлячись, могли б звернутися до керівника. Щоб домогтися цього, керівник організує двостороннє спілкування і відіграє направляючу роль. Він намагається навчити підлеглих вникати в проблеми

організації, видавати їм адекватну інформацію і показувати, як шукати й оцінювати альтернативні рішення.

Можливо, найперше дослідження ефективності стилів лідерства було проведено Куртом Левіним і його колегами. Об'єктом вивчення Левіна були 10-літні хлопчики. Ці хлопчики були розділені на кілька груп і розподілені за різними клубами; на чолі кожного стояв дорослий, який використовував авторитарний, демократичний і ліберальний стилі керівництва.

У своєму знаменитому дослідженні К. Левін виявив, що авторитарне керівництво домагалось виконання більшого обсягу роботи ніж демократичне. Однак на іншій чаші ваг були низька мотивація, менша оригінальність, менша дружелюбність у групах, відсутність групового мислення, велика агресивність, що виявляється як до керівника, так і до інших членів групи, велика тривога, що придушується, і одночасно – більш залежне і покірне поведіння. У порівнянні з демократичним керівництвом, при ліберальному керівництві обсяг роботи зменшується, якість роботи знижується, з'являється більше гри, і в опитуваннях виражається перевага демократичному керівнику.

Більш пізні дослідження цілком підтвердили висновки про те, що авторитарне керівництво забезпечувало більш високу продуктивність, але більш низький ступінь задоволеності ніж демократичне.

Загалом керівникам рекомендується комбінувати різні стилі, в залежності від ситуації. Так, у момент організації колективу необхідно застосовувати авторитарний стиль для упорядкування діяльності, підпорядкованості та повноважень підлеглих.

Далі, через 1-1,5 роки, рекомендується перейти на демократичний. Колектив на цей час є вже спрацьованим, і можна доручити деяким підлеглим самим приймати рішення. Ліберальний стиль припустимий лише за умов повної довіри та освіченості підлеглих, в основному це стосується службовців, тобто адміністративного персоналу. На цей час більшістю керівників застосовується змішаний стиль.

Таким чином, найбільш поширеною класифікацією є розподіл стилів управління на авторитарний, демократичний та ліберальний. Однак кожна типологія, як і типологія керівників, є дуже умовною. У реальній діяльності конкретного керівника можна простежити риси всіх трьох психологічних типів з яскраво вираженим тяжінням до одного з них. Але з боку психології управління не важко побачити, що незалежно від стилю керівництва мотивація співробітників – один з важливих факторів збільшення продуктивності праці, покращення якості продукції.

Список використаних джерел:

1. Блейк Р., Моутон Д. *Научные методы управления. Пер. с англ.* – К. 2006.
2. Бовыкин В. *Новый менеджмент: управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления.* – М. : Экономика, 2007. - 368 с.
3. Брэддик У. *Менеджмент в организации.* - М.: ИНФРА-М., 2006. – 344 с.
4. Бураканова Г. *Стиль руководителя и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления.* - 2003. - № 4. - С.113-117.
5. Бутко М.П., Котельников Д.І. *Вступ до менеджменту.* – К.: Знання України, 2005. – 324 с.
6. Бухалков М.И. *Внутрифирменное планирование: Учебник.* – М.: ИНФРА-М, 2008. – 392 с.

Марійко Вікторія Володимирівна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ТРУДОВІ ПРОЦЕСИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ (НА ПРИКЛАДІ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ)

В умовах ринку все більшого значення набуває поняття покращення трудових процесів і організації робочих місць у компаніях. Первинним осередком фірми, в якому здійснюється процес перетворення «входу» (ресурсів, вкладень) у «вихід» (продукти, послуги), є робоча система — робоче місце, яке може здійснювати функціонування відносно самостійно за своєю спеціалізацією. Важливим елементом організації праці у фірмі є вдосконалення, планування, організація трудових процесів та робочих місць задля створення умов для забезпечення високопродуктивної праці. Кожне робоче місце так чи інакше має свою специфіку, що пов'язана із особливостями організації виробничого процесу на підприємстві, різноманіттям форм конкретної праці у процесі виробництва або ж надання послуг.

Дослідження теми в сучасній літературі представлене роботами таких авторів, як І. Балабанова, В. Бабич, М. Долішній, І. Бланк, Л. Жуков, В. Ігумнов, С. Олійник, С. Потьомкін, С. Покропивний, В. Суторміна та інших.

Кожен виробничий процес можна охарактеризувати з двох боків: по-перше, як сукупність змін, що їх зазнають предмети праці, – це технологічний процес, та по-друге, як сукупність дій працівників із затратами нервово-м'язової енергії, що направлені на зміну предмета праці, – це трудовий процес. Таким чином, є безпосередній зв'язок між технологічним, трудовим і виробничим процесами.

Процес праці втілюється у певній послідовності логічно пов'язаних між собою раціональних прийомів, рухів та дій.

Організація трудового процесу – це доцільна інтеграція в просторі та часі за кількістю і якістю предмета праці, знаряддя праці та живої праці.

Сутність організації праці полягає у створенні оптимальної взаємодії працюючих людей, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих систем із врахуванням продуктивності і потреб людини. Організація праці передбачає комплекс заходів, що вміщає:

- організацію трудових процесів, робочих місць та засобів виробництва із орієнтацією на такі критерії: кількісний результат, витрати, якість, навантаження на працюючих, безпека;
- організацію процесу праці у межах кількох робочих місць із орієнтацією на такі критерії: час проходження матеріалу, використання засобів праці;
- проектування виробу за такими критеріями: функція, продуктивність, форма.

Робоче місце – це частина виробничої площі, оснащена всім необхідним устаткуванням, інструментом, пристроями і призначена для виконання трудових операцій певної частини виробничого процесу.

Останніми роками туризм отримав значний розвиток та навіть став масовим соціально-економічним явищем, що отримало міжнародний масштаб. Щодо організаційно-управлінської структури туристичної фірми, то вона визначається її місією, місцем розташування, специфікою споживачів. Вона відображає виробничу структуру і характеризується сукупністю робочих місць та посад, віддзеркалює їхній взаємозв'язок, а також визначає місце кожного працівника у виробничому процесі і його роль в досягненні стратегічних цілей компанії.

Проводити дослідження організації робочого процесу менеджера турфірми доцільно з допомогою використання методу фотографії робочого часу. Насамперед варто проаналізувати, наскільки ефективно використовується робочий час. З цією метою визначається фактичний коефіцієнт використання робочого часу. Також доцільно визначити можливе підвищення продуктивності праці за рахунок усунення порушень трудової дисципліни і коефіцієнт завантаження. На підставі виявлення втрат та непродуктивних витрат робочого часу проводиться розрахунок коефіцієнта ущільнення робочого дня.

До основних техніко-економічних показників робочих місць належать: загальна кількість робочих місць, коефіцієнт їхнього використання, капіталоемність робочого місця, вартість робочого місця, обсяги продукції із

одного робочого місця, коефіцієнт оновлення робочих місць, коефіцієнт виведення робочих місць.

Основною метою будь-якого підприємства є підвищення результативності праці. Далеко не останніми задля цього будуть заходи щодо покращення якості трудових процесів та організації робочих місць. Досить актуально це і для фірм, що працюють у туристичній галузі.

Акцентуючи увагу на туристичній галузі, можемо підкреслити, що при покращенні умов роботи варто брати до уваги наступні аспекти:

1) Аналіз оцінки персоналом туристичних фірм методів управління показує, що часто працівники невдоволені тим, як саме вищий менеджмент компанії вирішує питання залучення до справ та розв'язує проблеми підприємства, можливості самореалізації. Таким чином, нерідко має місце диспропорція між системою цілей організації та реальними діями менеджменту, і це дозволяє припустити проблематичність якісного досягнення мети компанії.

2) Варто звертати увагу на рівень мотивації праці персоналу, заснований на дослідженні економічних показників діяльності компанії, це виявить їх позитивну чи негативну динаміку, що покаже рівень успішності праці.

3) Слід визначити існуючі у фірмі підходи до управління організацією праці персоналу та кар'єрного росту, на що вони орієнтовані, чи є чіткий план кар'єрного росту співробітників по кожній посаді.

4) Дуже важливим аспектом є наявність хорошої професійної підготовки та досвіду роботи у сфері туристичного бізнесу. Важливий фактор впливу на якість трудового процесу – матеріальне стимулювання – основний спосіб спонукання людини до роботи. Для цього доцільно:

- створити фонд додаткової зарплати;
- розробити методику виплати премій та надбавок.

Для прикладу, фонд додаткової зарплати можна створити із прибутку компанії з допомогою щоквартальних відрахувань у розмірі 2% від чистого прибутку. Премії та надбавки мають сплачуватися за індивідуальними підсумкам роботи, в безпосередній залежності від кількості обслужених клієнтів та реалізованих путівок (а також додаткових послуг). Для кожного менеджера має бути встановлено місячний плановий обсяг продажу. Премії виплачуватимуться із кожної додатково реалізованої путівки (та додаткової послуги) в певній сумі від її вартості.

Також до важливих завдань, які варто запровадити задля покращення трудового процесу туристичної компанії, можна віднести:

- врахування соціальних інтересів працівників, створення умов для їх професійної самореалізації у процесі праці у турфірмі;

– створення таких умов, у яких трудова діяльність для працівників стане більш радісною, бажаною, цікавою та безпечною.

Далеко не останнім аспектом у питанні підвищення якості трудових процесів буде і підвищення кваліфікації персоналу.

Варто також звернути увагу на поліпшення системи контролю за обліком робочого часу для підвищення ефективності його використання. Із цією метою доцільно розробляти і вводити на підприємстві автоматизовану систему контролю робочого часу.

Необхідно також закріплювати тенденцію зі стабілізації кадрового складу підприємства:

1. У рішенні кадрових питань варто чітко розуміти, яких людей і на які вакансії необхідно брати. Які вимоги мають бути перед претендентами при прийомі на роботу.

2. Співробітник при початку роботи у компанії повинен чітко уявляти собі, які критерії успішного проходження випробувального терміну.

3. Зростання кваліфікації фахівців. Тому необхідно чітко надати їм можливість рости і шлях, яким вони будуть підніматися кар'єрними сходами.

4. Якщо мотивація працівників буде мінімальною (лише зарплата), фірма ризикує втратити всіх основних працівників. Крім того, співробітникам повинно бути зрозуміло, як він може підвищити свій дохід у компанії, і що для цього йому необхідно робити.

Дуже важливим і корисним нововведенням стане така практика, як створення при необхідності спеціальних груп для рішення конкретних завдань та введення більш змістовного корпоративного кодексу, оцінки результатів роботи співробітників та атестація фахівців і керівників.

Для працівників туристичних фірм однією з основних умов успішної роботи є знання іноземної мов. Тому необхідно направляти менеджерів на курси вдосконалення знань англійської мови.

Реалізація даних заходів дозволить підняти загальний рівень обслуговування у фірмі у сфері безпосередньої роботи з клієнтами. Також ці заходи сприятимуть прискоренню робочого процесу кожного окремо взятого працівника.

Список використаних джерел:

1. Алейникова Г. М. *Природные ресурсы и инфраструктура для развития туризма в регионе (на примере Донецкой области) : монография / Г. М. Алейникова, А. И. Головчан, Ю. В. Ивашина; Донец. ин-т рынка и соц. политики. Донецк, 2011. – 211 с.*

2. Балабан В. А. *Организация и менеджмент гостиничного хозяйства / Балабан В. А., Елисеева Т. И. Владивосток, 2010. – 241 с.*

3. Іванова І. В. Менеджер - професійний керівник: Навч. посіб. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 582 с.

Діденко Марина Сергіївна,

старший викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ВНЗ

У психологічній науці розвиток ПЗЯ менеджера розглядається в контексті особистісного та професійного становлення людини, де останній включає етап професійного навчання. На етапі професійного навчання закладаються основи тих якостей фахівця, з якими він вступить у нову для нього атмосферу діяльності і в яких здійснюватиметься його подальший розвиток як професіонала. У цей період завершується професійне самовизначення особистості, формування світосприйняття під кутом майбутньої професії, відшліфовуються професійні уміння і навички, актуалізуються якості, як професійно-важливі, набувається первинний професійний досвід. Щодо опанування ПЗЯ саме передстартовий період здобуття професії визначається важливим науковцями, що відмічають О. Бодальов, А. Деркач, Л. Карамушка, Н. Кузьміна, Л. Орбан-Лембрик, Н. Чепелева.

Водночас особистість менеджера деякою мірою є продуктом управлінських відносин, які становлять складову частину суспільних відносин. Соціально- економічні фактори розвитку реалізуються самим суспільством в системах формування управлінських кадрів через відповідне навчання і виховання [4].

Основним принципом розвитку особистості менеджера організацій є такий його розвиток, коли при засвоєнні соціального, морального, професійного досвіду і умов здійснюється перехід від абстрактної можливості володіти соціальним, моральним, професійним статусом, функціями, якостями в реальну можливість і перетворення останньої в дійсність як результат, сукупності всіх реалізованих можливостей, що надані менеджеру.

Переважно розвиток людини в професії дослідники зіставляють з віковими етапами розвитку, прикладом чому є класифікація Е. Клімова (стадія, передуюча гри, стадія гри, стадія опанування навчальною діяльністю, стадія

оптації, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета, наставника), Б. Ліверхуда (юність, двадцять років, організаційна фаза, друга половина тридцятих років, сорокові роки, початок п'ятдесятих, час після 56 років) та Д. Стюпера (етап росту, розвідки, проб, стабілізації, збереження досягнутих позицій, спаду і завершенню професійної активності) [1 С. 172-182]. Незалежно від класифікацій в професійному становленні дорослого всі автори відмічають наявність трьох періодів входження людини в професію, а саме: професійна підготовка (стадія адепта за Е. Клімовим; стадія розвідки та проб за Д. Стюпером), адаптація в професії (стадія адаптанта за Е. Клімовим; стадія адаптації в професії за К. Марковим) та самоактуалізація в професії згідно К. Маркова (стадія інтернала за Е. Клімовим; етап стабілізації за Д. Стюпером) [1. С. 172-182].

Загалом структура суб'єктної активності людини в процесі набуття ПЗЯ може включати такі компоненти, як: когнітивний, емоційний, що спрямовані на формування самоствавлення до себе в професії; оціночно-вольовий, мотиваційний та поведінковий, що фіксують налаштованість та прагнення до набуття ПЗЯ а також видимі їх прояви як ознаки ідентифікації себе з професією. Зміна різних форм активності у відповідно-сформованому професійному середовищі буде сприяти професійному розвитку особистості, слугуючи забезпеченню чотирьох функцій: формування індивіда як суб'єкта професійної діяльності та його здатності до її забезпечення, а також саморегуляції й самодетермінації в професійному розвитку [2].

Доведено, що індивідуальність розвитку менеджера є типовим процесом, який включає врахування вроджених біологічних задатків індивіда; вплив середовища проживання та навчання; особистої активності наставника-керівника, а також спрямовуючо-виховного впливу оточення. Тож особливості розвитку ПЗЯ можна досліджувати під різними кутами: особистісним, діяльнісним, віковим, гендерним, навчальним тощо.

А. Теймуразян вважає, що розвиток ПЗЯ будь-якого спеціаліста необхідно слідувати принципу єдності навчання і виховання. Автор виходить із позиції, що навчання завжди розглядається як функція і засіб виховання. Головна функція цілісного навчально-виховного процесу полягає, на думку автора, «у формуванні особистості в цілому і окремих її якостей».

Л. Андреева вважає, що у розвитку ПЗЯ особистості в навчанні важливо опиратися на функціонально-діяльнісний підхід. Його суть полягає у співвідношенні системи якостей, що розвиваються, навичок і здібностей спеціаліста з професійною і соціальною діяльністю, що виконується.

В. Семиченко наголошує на інтегративних процесах в процесі організації навчальної підготовки майбутніх фахівців, що передбачає цілісний підхід,

орієнтований на врахування не лише реальних психологічних якостей тих, хто навчається, а й на тенденції їх подальшого розвитку. Науковець наголошує, що діяльність студента як суб'єкта професійної підготовки лише тоді буде достатньо ефективною, коли вона інтегрується в загальну систему професійної підготовки [3].

Натомість дослідники відмічають, що традиційна система освіти не спрямована на розвиток особистісних якостей майбутнього спеціаліста. Студенти не знають структури особистості менеджера, особливостей його професійної діяльності. Аналіз здобутків з питань професійної підготовки майбутніх менеджерів показав, що вона здійснюється в основному через вивчення відповідних дисциплін. Водночас, опираючись на дослідження В. Шадрікова, О. Шушеріна вважає, що формування і розвиток ПЗЯ має опиратися на навчальний комплекс, в якому зміст навчальної діяльності (дидактичний компонент) має бути наповненим елементами майбутньої професійної діяльності (професійний компонент). Вивчення розвитку ПЗЯ молодого спеціаліста як початковий період його професійного становлення, як правило, припадає на молодий вік людини. Тож врахування біологічної складової цього процесу, що скеровується соціально-педагогічним впливом в процесі професійно-особистісного становлення під час навчальної підготовки, можна розцінювати значущим чинником. На думку А. Карпова, до соціальних факторів, що впливають на становлення менеджера і його особистісні якості відносяться: вік, стать, а також фактори культурно-освітнього рівня і соціально-економічного статусу. В означеному ракурсі віковий показник вказує на накопичення певних характеристик досвіду людини в різних сферах життя, що обумовлює процеси накопичення компетентностей, досвіду, посилюючи тим самим природні процеси набуття особистістю соціально-культурної вагомості і професійно-статусного росту. Саме з причини відсутності життєвого досвіду молоде покоління майбутніх менеджерів буде мати відмінні характеристики ПЗЯ, що слід врахувати. Розглядаючи процес професіоналізації через теорію кризи Е. Зеєр, Е. Симонюк період професійної підготовки в процесі переходу від юності до ранньої дорослості має характеризуватися зміною навчальної мотивації людини, що мала місце в старшій школі на соціально-професійну як таку, що передбачає ревізію і корегування свого професійного вибору. Перебудова провідної діяльності характеризується повільним темпом, що надає час для некритичного перебігу цієї кризи і поступове вирішення її протиріч, обумовлених зміною соціальної ситуації розвитку дорослого. Основним питанням, яке потребує уточнення, виступає конфлікт між уявно-ідеальними структурами та реальними запитами професії на рівні науки і практики, що розкриваються в початковому процесі.

Водночас вчені відзначають, що розвиток ПЗЯ є аспектом розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності, який може бути запланованим та спроектованим у навчальній діяльності. Розвиток ПЗЯ як результат можна виміряти кількісно як збільшення чи зменшення певних показників. Розвиток ПЗЯ - це якісні зміни індивідуально-психологічних характеристик (якостей) особистості, що виступають як процес і результат пізнання та розуміння особистістю власних індивідуально-психологічних особливостей, внутрішнього світу, взаємодії з оточенням, об'єктами праці, набуття навичок і умінь саморозвитку, саморегуляції, прагнення до самореалізації у житті й професійній діяльності. Водночас ряд вчених, зокрема В. Носков, наголошують на системності підготовки майбутніх фахівців як поетапному оволодінні ПЗЯ з урахуванням поступового ускладнення психологічної інформації, росту можливостей її творчого самоосмислення і подальшого використання у практичній діяльності.

Для нашого дослідження важливим є навчальний аспект розвитку ПЗЯ майбутніх фахівців, пов'язаний зі створенням умов, за яких можливим є усвідомлення студентами необхідності їх розвитку, теоретичне пізнання та практична реалізація у процесі психологічної підготовки. Оскільки, як підкреслив Г. Костюк, навчання по-різному сприяє розвитку, залежно від того, як воно вибудовується та враховує як суб'єктивні (пов'язані з особливостями, тих кого навчають і хто навчає), так і об'єктивні фактори, що забезпечують розвивальний характер навчання. Водночас науковці наголошують, що умовою розвитку ПЗЯ особистості майбутнього менеджера організацій є усвідомлення студентами наявності їх у себе; самомотивації до їх розвитку та удосконалення та позитивного формування образу професіонала в само ставлення до нього.

Список використаних джерел:

1. *Пряжников Н. С. Психологический смысл труда: учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н. С. Пряжников. – 3-е изд. — М. : Москов. психолого-соц. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2010. — 536 с.*
2. *Психологія парці: навч. Посібник / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Волянюк, О.О. Солтик; заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191с.*
3. *Семиченко В. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «направленность» / В. Семиченко. — К. : Миллениум, 2004. — 521 с. — (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы).*
4. *Юркевич Г. Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера // Галина Йосафатівна Юркевич, 19.00.05 – соціальна психологія , Ів. – Франківськ 1999 – 25 с.*

Михайлов Анатлій Петрович,

кандидат економічних наук, доцент, старший викладач кафедри економіки підприємництва та менеджменту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ

Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці.

Науковим вивченням трудового потенціалу займалося багато вчених. Але єдиного трактування поняття «трудовий потенціал» досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до визначення цього поняття з різних позицій.

Управління збереженням трудового потенціалу українського села реалізується за чотирма основними цілями:

- створення і підтримка умов збереження і відтворення трудового потенціалу села;
- покращення кількісно-якісних параметрів трудового потенціалу села;
- забезпечення ефективного використання трудового потенціалу села;
- регулювання мобільності трудового потенціалу села.

Перспективи покращення ситуації із збереженням трудового потенціалу села повинні базуватись на поєднанні заходів державного, регіонального і місцевого рівнів. Політика держави у сфері збереження і відтворення трудового потенціалу села повинна орієнтуватись на повне гарантоване задоволення потреб населення щодо трудової діяльності, створення умов демографічного відтворення та забезпечення наступності поколінь і недопущення деградації трудового потенціалу[1,2].

На Другому Всеукраїнському форумі у 2007 році було представлено Концепцію збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року, в якій закладено фундамент для розробки напрямів не тільки удосконалення заходів із збереження трудового потенціалу, а й для подальшого розвитку трудових ресурсів шляхом впровадження ефективних спрямувань в області охорони праці працюючих, підвищення їх працездатності за рахунок покращення показників здоров'я, удосконалення загальнодержавних програм соціального захисту працюючого населення.

В Концепції зазначено, що збереження і розвиток трудового потенціалу забезпечуватиметься шляхом:

- покращенням медико-демографічних характеристик трудового потенціалу, поліпшення стану здоров'я, зниження рівня передчасної смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;

- протидії міграційним втратам трудового потенціалу країни в цілому та її окремих територій, сприяння поверненню довгострокових трудових мігрантів, що працюють в інших країнах;

- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, забезпечення умов для впровадження системи неперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;

- підтримка розвитку підприємницької ініціативи громадян і на цій основі – малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;

- впровадження міжнародних стандартів управління охороною праці на виробництві;

- забезпечення реалізації трудового законодавства на всіх рівнях управління соціально-трудою сферою [4,5].

Основною складовою концепції ефективного управління розвитком трудового потенціалу села є вдосконалення демографічної політики у сільській місцевості. До основних заходів з оздоровлення демографічної ситуації на селі слід віднести:

- покращення умов життя, праці, побуту населення;

- покращення здоров'я селян, пом'якшення депопуляції шляхом зниження смертності;

- зменшення негативного впливу погіршення довкілля, посилення контролю за станом здоров'я, продуктами харчування і навколишнім середовищем;

- реформування оплати праці з метою підвищення її стимулюючої і відтворювальної функцій;

- удосконалення законодавчої бази з покращення положення жінок під час народження і догляду за дітьми, створення умов для дошкільного та шкільного виховання дітей.

Зайнятість населення є одним з найважливіших макроекономічних показників, що разом з обсягом ВВП та рівнем цін визначає економічну кон'юнктуру національного ринку, впливає на рівень життя населення, забезпечує добробут громадян країни. Сільський ринок праці на сучасному етапі перебуває у досить скрутному становищі: неспроможність працевлаштування робочої сили, вивільненої з колгоспів і державних підприємств; наявність значної частки населення непрацездатного віку, яка не в змозі підняти економіку села; дуже низький рівень заробітної плати, вкрай низька

питома вага інноваційних, наукоємних галузей АПК, що відповідали б вимогам часу; невизначеність прогнозних потреб ринку праці у фахівцях певних професій і кваліфікації; низька інвестиційна активність; наявність переважно тимчасового або сезонного характеру праці в сільському господарстві, відсутність розвиненої інфраструктури тощо. Низка перелічених проблем і визначає актуальність досліджуваної тематики.

Перспективи подальшого розвитку як сільських територій, так і підприємств сільського господарства, значною мірою залежать від структури населення його чисельності, вікового, статевого складу, економічної активності тощо. Якщо в динаміці чисельності всього населення України були періоди його зростання та зменшення, то сільське населення України протягом усього минулого і нинішнього століття зменшується [2,5].

У багатьох сільських населених пунктах чисельність осіб пенсійного віку перевищує чисельність молоді разом з дітьми й поповнення населення за рахунок підростаючого молодого покоління не має під собою демографічного підґрунтя. Таке становище негативно впливає на зайнятість населення безпосередньо в сільськогосподарському виробництві [1, 2].

Пріоритетними напрямками соціальної політики, спрямованих на підтримку добробуту сільського населення, подолання негативних соціальних явищ на селі є:

- проведення політики соціального захисту населення;
- забезпечення грошових виплат та компенсації найменш соціально захищеним верствам населення;
- удосконалення молодіжної політики, яка б покращила соціально-економічний стан сільської молоді;
- адаптація пропозиції робочої сили до попиту на неї у кількісному та якісному відношеннях за допомогою державного регулювання: підготовка та перепідготовка кадрів, створення нових робочих місць, сприятлива податкова та кредитна політика для підприємств, які їх надають [1, 23].

Система управління збереженням і примноженням трудового потенціалу сільських територій включає сукупність заходів державного, регіонального і місцевого рівнів, спрямованих на оздоровлення демографічної ситуації, фінансової підтримки аграрного сектору економіки, розширення підприємницької діяльності, розвиток самозайнятості сільського населення, диверсифікацію трудової діяльності, подолання бідності та вдосконалення соціальної політики загалом [2].

Список використаних джерел:

1. Глаз Ю. А. Методологические аспекты управления трудовой деятельностью работников / Ю. А. Глаз // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. / Кисловодский институт экономики и права, МЦНИИ – [Электронный ресурс]. – Киров: Международный центр научно-исследовательских проектов, 2008. – № 2 (14). – Режим доступа к журн.: <http://uecs.mcnir.ru>.
2. Гаврилко П. П. Пріоритети збереження трудового потенціалу сільських територій / П. П. Гаврилко. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
3. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Білен, В. В. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – 139 с.
4. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua>.
5. Концепція збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

Морозова Марина Едуардівна,

кандидат педагогічних наук, доцент
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ
(Україна)

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Важливість управління часом в сучасних реаліях важко переоцінити. Професійна діяльність сьогодні пред'являє високі вимоги до рівня підготовки співробітників, і одним з важливих якостей професіонала повинно стати вміння раціонально витратити свій час і ефективно організувати роботу.

Але для того, щоб раціонально і успішно розпоряджатися часом, необхідно користуватися за механізми планування іншими словами – *тайм-менеджментом*. *Тайм-менеджмент* являє собою сукупність технологій планування, що застосовуються для підвищення більш ефективного використання робочого часу [2,53].

Термін «тайм-менеджмент» відображає найбільш поширене визначення сфери управлінської діяльності, яка оформилася в самостійний напрям менеджменту організації до 70-м рр ХХ століття. Тайм-менеджмент включає в себе всю сукупність технологій планування роботи співробітника організації, які застосовуються співробітником самостійно для підвищення ефективності використання робочого часу і підвищення підконтрольності зростаючого обсягу завдань.

Нині ця проблема досліджується науковцями та публіцистами з різних країн, і вже запропоновано багато методів управління часом. Серед сучасних авторів пострадянського простору Г. Архангельский, А. Гастев, О. Горбачов, Є. Мерзлякова, В. Растимешин та інші. Найбільш широкого поширення отримали роботи, дослідження та підходи зарубіжних фахівців – Л. Зайверта, Й. Кноблауха, К. Бішофа (Німеччина), П. Дойля, Ст. Кові (США), Б. Санто (Угорщина), Джеймс Коулі (Австралія) та інших. Праці цих авторів слугують так званими енциклопедіями для менеджерів, де описуються певні алгоритми їх ефективної роботи, розкривається поняття самоорганізації та стратегії її досягнення.

Ми вважаємо, що *тайм-менеджмент* можна визначити, як систему планування, організації, обліку та контролю робочого часу в організації і власного часу як керівника, так і працівника з метою підвищення ефективності роботи окремих підрозділів і організації в цілому.

Отже, *управління часом (тайм-менеджмент)* — це одна з ключових навичок раціонального використання ресурсу часу упродовж робочого дня.

А в умовах великої кількості завдань і напрямів діяльності вкрай важливо адекватно розподіляти власні ресурси. Так, система управління часом в себе включає:

- грамотне цілепокладання.
- адекватне планування і розстановку пріоритетів.
- оптимальне делегування повноважень.
- окремі технології контролю над використанням часу, оптимізації витрати часового ресурсу.

Але не треба забувати про те, що кожен день приймається безліч рішень, більшість з яких мають бути розроблені в найкоротші терміни.

Так, організація часу щодо прийняття і розробки рішень проходить двома шляхами:

- 1) вибір першочергових великих завдань і справ;
- 2) розбиття великих завдань на більш дрібні і прийняття маленьких рішень.

Прийняти рішення - значить встановити пріоритетність одних завдань над іншими.

Черговість виконання завдань, або список пріоритетів, можна визначати, користуючись наступними критеріями і методами:

Принцип Парето (співвідношення 80:20).

Правило 80/20 являє собою одну з найбільш вдалих концепцій в справі раціонального використання часу і планування.

Головний висновок цієї теорії з погляду управління часом такий: лише малий відсоток справ приносить прибуток і результати. 80% справ можна відкласти на потім або не робити зовсім без шкоди для результату, але 20% завдань відкладати не можна - це ключові справи.

Необхідно приступати до вирішення питань, в залежності від їх значення і важливості.

Встановлення пріоритетів за допомогою аналізу АБВ.

Сенс цього аналізу в тому, що частки у відсотках більш важливих і менш важливих справ у сумі залишаються незмінними. Завдання поділяються на три групи за допомогою букв А, Б і В, відповідно до їх значимості. АБВ аналіз заснований на трьох закономірностях:

Найважливіші завдання становлять 15% усієї кількості справ керівника. Внесок цих задач в процесі досягнення мети становить 65%. Важливі завдання становлять 20% загальної кількості справ. Їх значимість близько 20%. Менш важливі завдання становлять 65% всіх справ, а їх значущість - всього приблизно 15%.

До радикального перегляду уявлень про час привели наукові дослідження А. Ейнштейна. Його теорія відносності розкриває іманентний зв'язок простору - часу - рухомої матерії. Для нас важливо тут відзначити, що саме існування часу і все його властивості зв'язувалися з якісними змінами, що відбуваються в матеріальних речах, явищах і процесах, тобто час соціальної системи взаємопов'язане з її якісними змінами і самі якісні зміни детерміновані тимчасовою формою. Даний принцип є простим допоміжним засобом тоді, коли необхідно швидко прийняти рішення щодо переваги того чи іншого завдання. Перевагу встановлюється за наступними критеріями:

- термінові/важливі справи - їх необхідно виконувати самому керівнику;
- термінові/менш важливі справи - їх слід делегувати;
- менш термінові/важливі завдання - їх не обов'язково виконувати відразу, але виконувати їх треба самому;
- менш термінові/менш важливі справи - від їх виконання слід утриматися [4].

Наступним кроком буде, SWOT-аналіз, тобто необхідно визначити всі плюси і мінуси, можливі шляхи рішення питання.

Після цього необхідно перейти безпосередньо до виконання цих рішень. Не можна виключити те, що можуть змінитися обставини і прийняте рішення вже не буде актуальним, тоді виконавець виявиться в розгубленому стані і буде відтягувати виконання рішення. Для того, щоб цього уникнути, необхідно уявити, що саме є причиною відтягування рішення. Найголовніше тут

об'єктивно проаналізувати всі причини невдач і приймати нові рішення, тільки тоді можливе вирішувати всі проблеми в найкоротші терміни.

Так, щоб навчитися плануванню робочого часу, необхідно поступово освоїти усі ці найважливіші складові тайм менеджменту. Грамотне управління робочим часом вимагає певної покрокової підготовки, не лише теоретичного, але і практичного характеру.

З усього вищесказаного можна зробити висновок, що насамперед потрібно розставити пріоритети і виписати альтернативи.

Висновки можуть бути сформульовані таким чином:

- *тайм-менеджмент* виникає як відповідь на практичні завдання щодо вдосконалення управління персоналом;
- *тайм-менеджмент* необхідно досліджувати як інструмент розвитку організації;
- розробка стратегії і тактики *тайм-менеджменту* особливо актуальна для сьогодення;
- *тайм-менеджмент* є прикладним науковим напрямом, який базується на науковому дослідженні часу.

Грамотно побудована та організована управлінська діяльність має позитивний вплив на діяльність організації в цілому та дозволяє отримувати конкурентні переваги. Основними завданнями, які дозволяють розв'язати тайм-менеджмент, є постановка мети діяльності, планування завдань на різні періоди діяльності, ведення обліку часу в процесі реалізації завдань. Послідовне застосування в практиці діяльності технологій тайм-менеджменту дозволяє значно підвищити продуктивність і результативність своєї повсякденної діяльності.

Список використаних джерел:

1. *Алюшина Н. О. Тайм-менеджмент: Мистецтво планувати та управляти своїм часом / Н. О. Алюшина. – К. : Національна академія державного управління при Президентіві України, 2008. – 119 с.*
2. *Архангельский Г. Корпоративный тайм-менеджмент: энциклопедия решений/ Г. Архангельский. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.*
3. *Брайан Т. Результативный тайм - менеджмент: эффективная методика управления собственным временем / Трейси Брайан ; [пер. с англ. А. Евтеева]. – М. : СمارтБук, 2007. – 79 с.*
4. *Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебник / А. П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М. : ИНФРА - М, 2008. – 320 с.*
5. *Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 360 с.*

Савчук Людмила Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Персонал компанії є одним з найголовніших ресурсів, що забезпечує успішний розвиток бізнесу. Поряд з фінансовими і матеріальними ресурсами він потребує управління, яке б спиралось на досягнення стратегічних і тактичних цілей компанії, було підкріплене адекватними і своєчасними заходами по зміні організаційної структури, впорядкуванню обов'язків керівників і співробітників, своєчасній професійній орієнтації співробітників та їх належній підготовці. Умовою для успішного розвитку підприємства є збалансованість інтересів його власників, персоналу і клієнтів. Саме організаційне вдосконалення і управління персоналом стає однією з найголовніших функцій менеджменту організації, що забезпечують його ефективність.

Вперше термін «компетенція» стосовно персоналу був введений в науковий обіг В. Макелвілом в 1982 році, який зазначив, що компетенція - це коло проблем, сфера діяльності, в якій дана людина володіє знанням і досвідом або здібність, що відображає необхідні стандарти поведінки, визначається як компетенція [1].

Аналіз досліджень у сфері розвитку та підвищення професійних компетенцій персоналу дозволяє стверджувати, що відповідний понятійний апарат залишається нечітким. Кожна компанія самостійно визначає для себе розуміння поняття «компетенції» та встановлює перелік компетенцій, які є важливими. Науковці, менеджери-практики, консультанти досить вільно застосовують у контексті стратегічного управління поняття «компетенції», «організаційні здатності», «стратегічні активи», «нематеріальні ресурси».

У вітчизняній практиці розуміння і підвищення компетенції персоналу не забезпечене методологічними інструментами, і здійснюються ці процеси в основному шляхом застосування закордонних методик, які не є адаптованими до закономірностей і умов українського бізнесу.

Одним з важливих елементів розвитку професійних компетенцій персоналу є навчання як система взаємозв'язаних дій. Окрім, власне, навчання, ця система включає вироблення стратегії, прогнозування і планування потреби

в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою і професійним зростанням, організацію процесу адаптації, формування організаційної культури.

Важливу роль в розвитку персоналу відіграє корпоративне навчання, під яким розуміється процес придбання нових знань, здібностей, цінностей і мотивацій, націлений на розвиток людських ресурсів, перетворення їх знань і здібностей в практичні навички і компетенції для підвищення ефективності і реалізації стратегій організації.

Однією із форм розвитку компетенції являється планування і розвиток кар'єри, який полягає у визначенні професійних інтересів співробітників та цільовому плануванні їхнього професійного навчання і пересування у компанії. Розвиток кар'єри передбачає спільні зусилля співробітника, його безпосереднього керівника і спеціалістів у сфері управління персоналом та може здійснювати позитивний вплив на підприємство за рахунок оптимізації використання персоналу, посилення його мотивації, надання цільового характеру професійному навчанню.

Невід'ємною частиною підвищення компетенції персоналу є періодична оцінка співробітників та їх діяльності. Основною метою оцінки персоналу є підвищення ефективності їхньої роботи і визначення потреб професійного розвитку. Основними системами оцінки персоналу вважаються: атестація персоналу, управління за допомогою постановки цілей, "360 градусна атестація", психологічні методи оцінки та багато інших. Система атестації повинна враховувати і відображати ряд факторів – стратегічні цілі підприємства, стан зовнішнього середовища, організаційну культуру і структуру, характеристики зайнятого у ній персоналу. Обираючи систему атестації, необхідно звертати особливу увагу на її відповідність іншим системам управління персоналом – компенсації, планування кар'єри, професійного навчання для того, щоб добитися найбільшого ефекту і не допустити конфліктів та протиріч.

Часто процес оцінки персоналу розглядається просто як «вправа по виставлянню галочок у відповідних клітках», а не як ефективна система, що забезпечує відвертий, відкритий і прозорий двосторонній діалог між керівником і його підлеглим. По суті, чим частіше такий діалог відбувається, тим краще. У керівника має бути обов'язок давати чесну і відверту оцінку діяльності співробітника, його потреб в розвитку і того, що потрібне співробітникові, щоб його кар'єра успішно розвивалася.

У той же час не менше важливим є і те, що у всіх співробітників має бути обов'язок обговорювати зі своїми керівниками будь-які проблеми і недоліки, які можуть бути їм властиві. Щоб створити такі умови на підприємстві, потрібна

готовність керівника будь-якого рівня уважно слухати і створювати належний рівень комфорту і щирості в рамках діалогу з підлеглим.

Хотілося б підкреслити, що діалог між співробітником і керівником повинен йти далі за обговорення результатів і досягнень за який-небудь період, або здібності співробітника відповідати технічним вимогам його посади. Він повинен зачіпати людські якості і межі поведінки, будь вони реальними або такими, як вони сприймаються іншими. Адже те, що людські якості мають тим більше значення, чим вище положення займає співробітник в компанії, є безперечним фактом. Чим раніше працівник починає працювати над недоліками в цій важливій сфері, тим краще для компанії в цілому.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки: Невід'ємним елементом конкурентоспроможності підприємства є розвиток компетенцій персоналу. Компетенції доцільно досліджувати на різних рівнях організації праці, що дає можливість розрізняти особисті (професійні та рольові) компетенції, а також функціональні, стратегічні і ключові компетенції підприємства, що перебувають в ієрархічному зв'язку.

Здатність підприємства постійно підвищувати кваліфікацію своїх співробітників в сучасних умовах швидко старіючих професійних навичок являється одним із найважливіших факторів успіху. Управління професійним розвитком перетворилося сьогодні в ключовий елемент управління сучасною компанією. Професійний розвиток – це процес формування у співробітників корпорації нових професійних навичок і знань. Основними методами професійного розвитку являються: професійне навчання, планування і розвиток кар'єри, освіта.

Важливу роль в підвищенні компетенцій персоналу відіграє оцінка персоналу. Адже саме за допомогою правильної і всебічної оцінки персоналу можна визначити рівень компетенцій працівника. Іншою задачею оцінки співробітника являється виявлення напрямків його розвитку та спрямування зусиль на розвиток певних компетенцій.

Розвиток компетенцій підприємства створює теоретичне підґрунтя для подальшого розвитку методології стратегічного управління та методичного інструментарію дослідження необхідних передумов успішного довгострокового розвитку сучасного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бурман К. Нематериальные организационные способности как компонент стоимости предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №3
2. Гуияр Ф. Ж., Келли Дж. Н. Преобразование организации: Пер. с англ. – М.: Дело, 2000. – 376 с.

3. Матушанський Г.У. Ключевые компетенции, их формирование и развитие в процессе непрерывной подготовки специалиста
4. Уидетт С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. – Изд-во «НІРРО», 2004.
5. Cleveland, G., Schroeder, R.G. and Anderson, J.C. (1989), «A theory of production competence», *Decision Science*, Vol. 20, pp. 655-668
6. Corbett, C. and Van Wassenhove, L. (1993), «Trade-off? What trade-off? Competence and competitiveness in manufacturing strategy», *California Management Review*, Summer, pp. 107-122.
7. Vickery, S.K.. (1991), «Theory of production competence revisited», *Decision Sciences*, Vol. 22 No. 3, pp. 635-643.
8. Фоміцька Н.В. Теорія систем для менеджерів: навч.пос./ Н. В. Фоміцька, В. В. Євганов. – Х.: вид-во ХарН НАДУ «Магістр», 2013

Постоева Ольга Георгіївна,

Ph. D., доцент ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ ШЛЯХОМ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ РОДИНИ

Сучасна родина, як і кожна людина, не може бути виключеною з економічних відносин суспільства. Як у кожного підприємства є своя економіка, так і у родини є своє власне господарство та економіка.

Відомо, що у структурі населення країни 7% здатні до підприємництва, а 10% до управління людьми. Усі інші працюють по найму в бізнесі або у державному секторі. Ці люди здатні себе забезпечити без сторонньої допомоги.

Але будь-якій країні існує таке явище як тяжіння частини населення до бідності і цей показник складає як мінімум 25% від загальної кількості населення. При чому це стосується як країн з високим рівнем соціально-економічного розвитку, так країн, що розвиваються. Наприклад, в Україні цей показник складає 35%. Ці люди схильні перекладати вину за таке становище на інших і звинувачувати у своїй бідності - уряд, парламент, батьків, місцевість де живуть, тільки не самих себе. Узагалі подолання бідності є глобальною проблемою.

У 1990 році Світовий банк (СБ) встановив поріг бідності для країн, що розвиваються, який дорівнював одному долару на день. Тоді експерти банку вважали цю суму достатньою для придбання мінімально необхідної кількості продовольства для однієї людини [1].

У 2015 р. Світовий банк підняв межу бідності з 1,25 дол. до 1,9 дол. на день через зниження купівельної спроможності у світі. Експерти СБ взяли 15 найбідніших країн і ретельно вивчили всі аспекти того, як живуть люди в цих країнах, особливо їх споживчий кошик.

Як результат, експерти дійшли висновку, що нині бідним потрібний щоденний дохід у 1,9 долара, щоб придбати ті самі продукти, які вони купували за аналогічного показника в 1,25 дол. у 2008 році.

Якби СБ залишив показник 1,25 долара, то з урахуванням зміни цін, яка відбулася в світі, це призвело б до значного зниження рівня бідності. Іншими словами, підвищення планки до 1,9 дол. відбулося фактично тому, що СБ хотів зафіксувати реальну межу бідності.

На рішення змінити планку вплинула економічна ситуація в Індії, яку в СБ називають одним з головних визначальних чинників. За абсолютною чисельністю бідних Індія є лідером, при цьому країна зараз розвивається швидше, ніж інші зростаючі економіки.

Незважаючи на підвищення планки, частка незаможних жителів планети, згідно з даними Світового банку, в 2015 році вперше спустилася нижче 10 відсотків.

Глава СБ вважає, що світ наближається до своєї мети – остаточної перемоги над крайньою формою бідності до 2030 року. Серед головних причин зниження кількості осіб, які живуть у крайній бідності він назвав стійкі темпи зростання в країнах, інвестиції в освіту, охорону здоров'я, програми соціального страхування і системи соціальних гарантій. При цьому розуміючи, що ліквідувати крайню бідність буде надзвичайно складно.

Він зазначив, що половина тих, хто живе за межею бідності, до 2020 року припадатиме на нестабільні держави. «Але ми все ще вважаємо, що можемо досягти нашої мети, яка полягає в зниженні показника бідності до менш ніж трьох відсотків світового населення за 15 років», – підсумував голова Світового банку [1].

Однією з перших спроб наукового вивчення бідності стали статистико-соціологічні дослідження, проведені наприкінці XIX ст. британським підприємцем та соціальним реформатором Ч. Бутом. У своїй праці «Життя і праця мешканців Лондона», що вийшла у 1889 році, він показав, що на той час у Лондоні жили 387 тис. «дуже бідних» людей, 220 тис. – «на межі голодної смерті» та 300 тис. таких, що «помирають з голоду» [2].

Загалом пояснення бідності, які почали формуватися з середини XIX ст., можна звести до двох основних підходів. Відповідно до першого підходу нерівність та бідність, що з неї випливає, є не тільки природними, але й корисними для розвитку суспільства явищами. Інший підхід є протилежним за

змістом: нерівність та бідність – явища ненормальні, що свідчать про хворобу суспільства, яку необхідно долати.

Найчастіше в сучасній науковій літературі бідність визначають як економічне та соціокультурне явище, яке характеризується відсутністю достатніх матеріальних ресурсів для підтримання здоров'я та ведення активного соціального та трудового життя.

В Україні проводяться дослідження соціально-психологічних чинників подолання бідності як стилю життя.

На думку В. Васютинського, проблема бідності постала як наукова в 90-ті рр. минулого століття, коли в суспільстві виникло розшарування: дехто став багатим, а переважна більшість збідніла. За радянських часів усі або майже всі були рівними в бідності, проте держава забезпечувала мінімальний рівень виживання [3]. Безробіття не було, навіть нероби, змушені ходити на роботу, отримували свої 60–70 крб. Капіталізм одразу ж виявив, що насправді наші люди дуже різні, дуже по-різному працюють, і тут тісно переплелися економічні й морально-етичні чинники. Фактично в 90-х рр. відбулася всеосяжна світоглядна криза: змінилися ціннісні орієнтири, люди втратили впевненість, і кожен громадянин опинився в стані відносної свободи. Це був дуже болісний для соціуму період. На сьогодні суспільство якоюсь мірою призвичаїлося до реалій: більшість людей знайшла якусь свою «нішу», для деякого нею стало заробітчанство за кордоном. І нині маємо величезну майнову нерівність. Про це найбільше чуємо від соціологів, які вивчають різні верстви населення – багатих, середньо забезпечених, бідних, збіднілих, убогих, злидених, «нових» і «старих» бідних.

На Заході дуже поширена традиція соціологічного вивчення проблеми бідності. Ще 1959 р. американський соціолог Оскар Льюїс запропонував термін «культура бідності»: він розглядав її як спосіб колективного життя бідних, які живуть у своєму середовищі, по-своєму виховують дітей, і кожне наступне покоління в основній масі продовжує такий самий спосіб життя, відтворюючи цю саму культуру.

У дослідженні причин бідності конкурують два підходи. Перший – соціально-економічний [3]. Нам він найбільше відомий у вигляді марксизму: є капіталістичний лад, багаті експлуатують бідних, і ситуацію можна змінити лише шляхом революції. Другий підхід, суто психологічний, полягає в тому, що бідні люди якось ніби самі винні у своїй недолі, і певною мірою це справді так. Бідні люди, як правило, вирізняються тим, що вони пасивніші, залежніші, менш цілеспрямовані, менш життєздатні, вони більше йдуть за волею обставин, не протидіючи їм, не мають внутрішніх сил організувати своє життя так, щоб подолати скрутні обставини, їм не властиве внутрішнє бажання принципово

змінити своє життя, бракує інтересу до майбутнього. Мало того, вони навіть відчують певний комфорт від свого становища, а якраз некомфортно для них робити над собою зусилля, намагатися щось змінити. Головна проблема бідності не в тому, чому людина бідна, а в тому, чому вона не хоче перестати бути бідною. В наукових дослідженнях визначається бідняцький «психологічний комфорт».

Було неодноразово зафіксовано, що бідні люди більше схильні бути колективістами, вони розраховують на взаємну допомогу, підтримку, і це добре. Проте тут є й негативний аспект: бідні частіше сподіваються на сторонню допомогу, ніж покладаються на власні сили. Багаті люди, натомість, більші індивідуалісти й егоїсти. Їх менше турбує доля інших людей, вони більше думають про себе – як у негативному, так і в позитивному розумінні (наприклад, дбаючи про саморозвиток) [3].

Розв'язання проблеми бідності може мати ще один варіант – революційний, коли бідні об'єднуються, скидають владу багатих і ділять їхнє майно. А що буває далі, добре відомо. Проте комуністи знову набирають чималі відсотки на виборах. Комуністична ідея справді невмируща, вона була і буде завжди, тільки під різними назвами. Її привабливість полягає насамперед в обіцянні загальної рівності, коли немає гірших і кращих, а це – найсолодший бальзам для людських комплексів.

Капіталізм із цього погляду справедливіший, бо дає людям змогу вповні проявити себе. Інша річ, що в такому разі неминучо стає нерівність – і психологічна, й економічна, а відтак мільйони людей потерпають через те, що не можуть бути «не гіршими» за інших.

У бідних родинах є діти, які формуються і живуть усе життя з філософією бідності, або не хочуть залишатися на тому рівні.

Існує безліч літератури з порадами, як досягти власного економічного успіху. У багатьох з них є корисні поради, які часто повторюються. Розглянемо деякі поради щодо управління бюджетом родини.

Потрібно робити накопичення. Процес накопичення грошей складається з двох частин: економії і відкладання. Зрозуміло, що час зараз такий, що людям іноді доводиться працювати за копійки. Але навіть копійки можна відкладати.

Щоб зрозуміти, скільки саме копійок можна собі дозволити відкласти, для початку потрібно зробити контроль грошей. Це можна зробити так:

Підготувати листок і ручку. Розділити його на дві колонки. У лівій колонці записувати всі доходи. У правій, відповідно буде вестися облік витрат. І тоді як тільки отримали зарплату, треба зробити запис в потрібну колонку.

Протягом місяця слід записувати всі свої витрати. Для цього таблицю краще зробити в блокноті, який завжди буде під рукою.

За підсумками місяця треба проаналізувати, на що пішла зарплата. Далі слід порахувати різницю між лівою і правою колонками. Ось ця сума і повинна бути відкладена.

Але є важливий момент. Ця різниця, повинна бути не менше 10% доходу.

Якщо не виходить ця цифра, значить потрібно зменшити статтю витрат – подивитись, що можна прибрати (як правило, там є не один пункт, який безболісно можна виключити).

Ще один важливий момент – відкладати цю суму потрібно не в кінці місяця, а відразу після отримання зарплати, тому що, як показує досвід, до кінця місяця навряд чи щось залишиться.

Але найголовніше, без чого неможливо накопичити гроші, це чітка мета. Варто чітко уявляти, задля чого ви все затіяли. Необхідно чітко уявляти кінцеву мету. Наприклад, намалювати в голові детальну картинку вашого майбутнього. Як ви йдете з роботи (виходите на пенсію і т.д.) відпочиваєте де-небудь на березі водойми або просто на веранді свого будинку. Важливо чітко уявити, як ви до цього прийшли, як відклали гроші, а потім ці гроші полегшують майбутнє.

Особливу увагу заслуговує книга німецького фінансового консультанта Бодо Шефера «Пес на ім'я Мані, або абетка грошей» [4]. Книга написана для дітей, але її можна читати усією родиною.

Однією із важливих порад там є не заводити боргів, не брати ніяких споживчих кредитів, які тільки призводять до подорожчання придбаних у кредит благ.

Іншою важливою порадою є принцип розподілу сукупного доходу людини. Згідно цього принципу слід 1/3 доходу направляти на поточне споживання, іншу 1/3 третину – на інвестування, і ще 1/3 грошей відкласти на мрію. На наш погляд, ці поради є надзвичайно важливими при плануванні витрат сімейного бюджету, який згодом буде лише зростати завдяки вдалому інвестуванню. Питанням інвестування потребує висвітлення в окремій публікації. Отже, якою б важкою не була економічна ситуація в багатьох сім'ях, подолання бідності шляхом управління економікою родини є довготривалим, але реальним процесом і вимагає дисципліни.

Список використаних джерел:

1. *Світовий банк підняв межю бідності з \$1,25 до \$1,9 // Висновки. 20015. URL: <http://vysnovky.com/news/2285-svitovii-bank-pidnyav-mezhu-bidnosti-z-125-do-19>*
2. *Бут Ч. Життя і праця мешканців Лондона. Лондон, 1889.*
3. *Кириченко І. Психологічне тяжіння до бідності: шукайте опори не там! // Дзеркало тижня. 2013. URL: <http://gazeta.dt.ua/socium/psihologichne-tyazhinnya-do-bidnosti-shukayte-opori-ne-tam.html>*

4. Шефер Б. *Пес на ім'я Мані, або абетка грошей*. Львів, 2008. 230 с.

Іванилова Оксана Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ПРИ РОЗРОБЦІ МОТИВАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ БАНКІВСЬКОГО СЛУЖБОВЦЯ

Комерційні банки виконуючи функцію посередника на фінансовому ринку змушені постійно створювати нові банківські продукти, які дадуть змогу задовольняти потреби споживачів банківських послуг та підтримувати конкурентоздатність самого банку. Беручи до уваги той факт, що комерційні банки в умовах ринкової економіки мають за мету оптимізацію прибутку, розробка і впровадження нових банківських продуктів забезпечить їм отримання додаткового прибутку від конкурентних переваг, зумовлених використанням нововведень.

Розробка нових банківських продуктів та впровадження їх на ринок передбачає більші зусилля персоналу комерційного банку, ніж при продажі стандартних послуг. Недостатня мотивація в сучасних умовах часто стає обмежувальним фактором, що не дозволяє комерційним банкам реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження персоналу від результатів трудової діяльності, зниження суспільної активності виконавців, знеособленості, утриманства, інертності персоналу. Тому для активізації діяльності працівників керівництво комерційних банків застосовує різні види мотивації персоналу для збільшення зацікавленості його в своїй роботі.

Нові форми управління персоналом при реалізації нових банківських продуктів на ринок здійснюються за рахунок впровадження системи мотивації та навчання персоналу. При розробці нових форм управління персоналом необхідно враховувати не тільки інтереси банку, а й потреби клієнтів. Для цього комерційним банком розробляються новітні технології обслуговування клієнтів для більш ефективного реалізації як нових, так і вже існуючих банківських продуктів.

Важливим при розробці мотиваційного комплексу персоналу є системний підхід. Засновник теорії систем Людвіг фон Берталанфі визначав систему як комплекс елементів, що взаємодіють, як сукупність елементів, що знаходяться в певних відносинах один з одним та з середовищем [1].

С.Й. Вовканич зазначає, що «...найчастіше виділяють три-чотири групи мотивів як складові ланки системи: матеріального, соціального та духовно-інтелектуального характеру. Параметри системи, як правило, є сталими» [2]. Тому систему мотивації персоналу можна розглядати як комплекс складових підсистем, що містять згруповані у певному порядку мотиви. Система мотивації персоналу в комерційному банку повинна бути спрямована на матеріальне та моральне заохочення співробітників. Загальний рівень доходів фахівців у банку часто залежить від власної ефективності праці, що конвертується у бонуси та преміальні [3].

Мотиваційні програми комерційних банків можуть різнитися між собою залежно від цілей, поставлених перед службовцями. Вони мають бути основанийими на аналізі сучасної ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників зі службовцями банку. Також мотивації можуть носити індивідуальний характер по відношенню до кожного працівника. Але при створення системної програми мотивації працівників комерційних банків та для ефективного управління нею необхідно усвідомити модель основного процесу мотивації: потреби – мета – дія – досвід – очікування, знати фактори впливу на мотивацію, формувати набір потреб, що викликають рух до здійснення цілей і умови, при яких потреби можуть бути задоволені, усвідомлювати, що мотивація – не самоціль, а спосіб задоволення [4].

Розробляючи систему управління, мотивацією можемо використовувати наступні методи:

- використання грошей як винагороди;
- застосування пільг;
- застосування штрафів і покарань;
- залучення працівників до управління;
- заохочення і винагорода групової роботи;
- підвищення професійного статусу;
- винагорода і визнання досягнень;
- безкоштовне навчання, підвищення кваліфікації;
- створення умов для відновлення працездатності.

Створення системи мотиваційного механізму управлінських кадрів комерційного банку є складним багатоаспектним процесом – від побудови найпростіших систем матеріального стимулювання до побудови й організації

функціонування власне механізму мотиваційного управління як складової частини загального механізму управління банком.

Вплив людського фактору на розробку та впровадження нових банківських продуктів є визначальним в інноваційній діяльності комерційного банку. Тому не останню роль відіграє навчання персоналу та його мотивація. Навчання персоналу повинно бути направлено на придбання здатності вміло презентувати нові банківські продукти та позитивно спілкуватися з клієнтами. Керівництву комерційних банків необхідно активніше залучати, навчати та мотивувати співробітників, спроможних розробляти нові банківські продукти, використовуючи новітні фінансові технології, що дадуть можливість банку зайняти вигідні конкурентні позиції на фінансовому ринку.

Список використаних джерел:

1. Фоміцька Н. В. *Теорія систем для менеджерів : навч. пос. / Н.В. Фоміцька, В. В. Єганов. – Х. : вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2013.*
2. Вовканич С. Й. *Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку / С.Й. Вовканич, О. Т. Риндзак. – Львів : IPД НАН України, 2010.*
3. Матвієнко П. В. *Мотивація як фактор підвищення ефективності банківської діяльності // Статистика України. – 2006. – № 4.*

Пацьора Марина Ігорівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ДП «АДІДАС-УКРАЇНА»

Для підприємств стали необхідними вироблення і прийняття всіма членами трудового колективу якогось зводу етичних норм, що працює на досягнення поставлених цілей. Таким чином, вивчення законодавчої та морально – етичної бази корпоративної етики є як ніколи актуальним. Завдання:

1. Дослідити теоретичні основи поняття «корпоративна етика».
2. Проаналізувати рівень корпоративної етики на підприємстві ДП «Адідас-Україна».
3. Обґрунтувати заходи для підвищення рівня корпоративної етики на підприємстві ДП «Адідас-Україна».

Корпоративна етика – це система моральних принципів, норм моральної поведінки, що регулює вплив на відносини всередині однієї організації і на взаємодію з іншими організаціями [1, с.14].

Термін "корпоративна етика" вживається в різних значеннях. По-перше, в оціночному значенні – як високі моральні стандарти і відповідають цим стандартам внутрішньоорганізаційні відносини і відносини організації зі стейкхолдерами (персоналом фірми, акціонерами, постачальниками, клієнтами, жителями населеного пункту, де розміщується компанія, і т.д.), групами осіб, на які впливає діяльність організації.

По-друге, як особливий спосіб морального регулювання ділових відносин у великих організаціях з анонімними відносинами, як один з інструментів підтримки або зміни організаційної культури.

По-третє, під корпоративною етикою розуміється дисципліна прикладної етики, яка вивчає моральні аспекти відносин в корпораціях, їх ціннісно-нормативний зміст і механізми втілення сформульованих суспільством моральних вимог і стандартів у реальні організаційні відносини [2, с. 163]. Корпоративна етика досліджує специфіку інституційного регулювання в організаціях, місце морального регулювання в системі різних способів нормативного регулювання. Вона вивчає розподіл і форми реалізації моральної відповідальності в корпорації; службові аномалії (фаворитизм, непотизм, мобінг, харасмент та ін.), їх причини, наслідки та шляхи подолання; види дискримінацій в організаціях, методи їх профілактики і боротьби з ними; структурні і особистісні причини адміністративних зловживань; а також займається етичним обґрунтуванням кордонів втручання в особисте життя працівника, розробкою методів захисту його прав в організації; досліджує проблеми ділового спілкування, пов'язані з відмінностями національних ділових культур, і методи їх вирішення та ін..

Корпоративна етика обумовлює етичні принципи службових відносин. Наприклад, співробітники організації повинні з повагою ставитися до всіх людей, вони повинні виконувати свої обіцянки, проявляти терпимість до чужої думки, дотримуватися ввічливості і коректності, не втручатися в особисте життя іншої людини без його особистого прохання і т.д.

Над правилами, які встановлюються корпоративним кодексом для співробітників, знаходяться правила, встановлені для самої організації.

Основні види діяльності ДП «Адідас-Україна»: оптова та роздрібна торгівля одягом та взуттям, спортивним інвентарем, шкіряними виробами в спеціалізованих магазинах. Вся продукція компанії підлягає сертифікації та має відповідні документи та заключення.

На 2016 р. чисті продажі становлять 1 274 488 000 грн., активи компанії – 979 657 000 грн, а зростання прибутку на кінець 2016 р. складає 129%. Розмір статутного капіталу компанії - 3 393 236,79 грн.

Всі відносини в ДП «Адідас-Україна» регулюються Правилами корпоративної поведінки та Кодексом поведінки. Керівництво компанії вимагає від абсолютно всіх працівників чіткого дотримання цих правил та постійно це контролює.

Всі працівники компанії вірять, що змінювати життя інших людей можливо лише тоді, коли ти змінюєшся сам. Саме тому важливі принципи, на яких побудована культура Адідас.

Всі цінності, які існують в компанії - це ядро корпоративної культури. Це ті речі, які допомагають створювати єдиний командний дух, працювати на один кінцевий результат, розуміти важливість своєї роботи.

Варто зауважити, що ці цінності повністю знаходять своє відображення у роботі працівників компанії. Адміністрація, в свою чергу, своїм прикладом активно демонструє виконання та повагу всіх цінностей. Тобто, вони не просто прописані, а цінуються й дотримуються.

Провівши аналіз корпоративної етики компанії «Adidas» можна зробити висновок, що компанія старається прикладати зусиль для підтримання високих стандартів корпоративної етики в усіх своїх підрозділах.

Необхідно детально проводити відбір працівників компанії, задавати чіткі критерії, яким вони мають відповідати. Варто створити морально-етичний кодекс з детально прописаними особистісними якостями, якими має володіти кожен співробітник.

Керівники, в свою чергу мають детально слідкувати за своїми діями, тим самим показуючи приклад для наслідування підлеглим. Важливо ставити перед працівниками чіткі виробничі цілі, виконання яких не буде вимагати діяти неправомірно чи порушуючи Кодекс.

Важливим фактором є додаткове навчання корпоративній етиці. Такий захід може виявитись максимально ефективним, при цьому не потребує значних витрат.

Як експеримент, можна спробувати незалежні ревізії комісії, членами яких будуть працівники компанії.

Список використаних джерел:

1. *Виханский О.С. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес, М., 2013. – 14 с.*
2. *Грачов М.В. Суперкадр: Управління персоналом в міжнародній корпорації, М.: Справа, 2014. – 163 с.*

Приходько Ірина Вікторівна,
магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» (м. Київ, Україна)

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Якщо організація розраховує вижити під час кардинальних змін і бурхливих подій, то їй необхідно пристосувати свою діяльність до змін і конфліктів у навколишнім середовищі. А для цього необхідно прогнозувати конфлікти, формуючи корпоративну культуру в організації.

Багато вчених розглядали проблеми виникнення конфліктів. Так, Т.Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо наголошують на стійкості й стабільності суспільства, вважаючи конфлікт тільки певним відхиленням, "хворобою" людських стосунків. Натомість К. Маркс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф розглядають конфлікт як необхідний чинник у поясненні соціальних процесів і змін. Проте й досі це питання залишається відкритим.

Конфлікти повинні бути в полі зору будь-якого керівника, тому що 50% конфліктів мають мало відношення до проблем і протиріч, але саме вони збільшують, "навантажують" і протидіють позитивному вирішенню протиріч і вирішенню проблем.

Саме конфлікти дозволяють перевірити на міцність управлінську команду і принципи корпоративної культури в організації, цінності колективу і керівника, показують «щире обличчя» кожної людини чи соціальної групи. Стратегічно виграє та організація, де до конфліктів відносяться спокійно і професійно. Більш того, якщо організація, реалізує інноваційні програми, то управлінський персонал, у першу чергу, повинний бути навчений технологіям управління і вирішення конфліктів.

Загальною формою прояву конфліктів можна вважати дезорганізацію даної цільової групи. При дезорганізації групові норми, шаблони колективних дій тією чи іншою мірою приходять у невідповідність з новими потребами. Актуалізується проблема взаємин поколінь у колективі й оцінки досвіду старших співробітників. Відбувається зміна неформальних лідерів, а в критичній ситуації – і формальних носіїв вищої для організації адміністративної влади. Типовим конфліктом, пов'язаним з необхідними змінами є конфлікт між консерваторами і новаторами. Він закономірний, тому що нове ініціюється завжди окремими членами організації, будь то лідер чи рядовий.

Способи управління конфліктною ситуацією можна розділити на дві категорій: структурні і міжособистісні. Керівникам не слід вважати причиною конфліктних ситуацій просте розходження в характерах.

Конфлікт означає незгоду сторін, при якому одна сторона намагається домогтися прийняття своїх поглядів і перешкодити іншій стороні зробити те ж саме. Потрібно управляти розвитком і розв'язанням конфліктів, належним чином діагностуючи динаміку розвитку конфлікту і виробляючи стратегію дій у конфліктній взаємодії.

Потенційні причини конфлікту – спільно використовувані ресурси, взаємозалежність завдань, розходження з метою, розходження в сприйняттях і цінностях, розходження в стилі поведінки і біографіях людей, а також погана комунікація. Дотримання певних рекомендацій допоможе конфліктуючим сторонам запобігти конфліктні ситуації, а якщо вони відбулися, то знайти оптимальний вихід з конфлікту.

Список використаних джерел:

1. *Олександрова Є. В. Соціально-трудові конфлікти: шляхи вирішення.* – М.: Луч, 1993. – С. 75-76.
2. *Андрєєв В. І. Конфліктологія: Мистецтво спорів, ведення переговорів, вирішення конфліктів.* – М.: Народн. освіта, 1995.
3. *Армстронг М. Стратегічне управління людськими ресурсами / М. Армстронг: пер. з англ.* – М.: ІНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. *Беззубко Л. В. та ін.. Управління трудовими конфліктами: Навч. посіб. / Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькін, А. В. Калина.* – К.: МАУП, 2004. – 256 с. – С.23, 151-157,172-173.

Рибіна Марія Дмитрівна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ (НА ПРИКЛАДІ КОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА)

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва персоналом. При ефективній організаційній структурі, сучасному устаткуванні (оргтехніці, засобах збору й обробки інформації), але без мотивації праці працівників підприємству домогтися бажаних результатів неможливо: члени трудового колективу не будуть

справлятися зі своїми службовими обов'язками. Низький рівень мотивації праці не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. У сучасних умовах проблемою мотивації є недосконалість мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації [1, с. 164].

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші [2, с. 45].

Завданням даного дослідження є виявлення методів мотивування персоналу в організаціях у сучасних умовах.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2, с. 59].

Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам:

- гнучкості – здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;
- системності – повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;
- відповідності – встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;
- структурованості – характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства;
- відкритості системи мотивації персоналу - прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника [3, с. 112].

Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

Основними методами мотивування персоналу в сучасних умовах є:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей.
- покарання – це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі.
- соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.
- нематеріальні стимули (винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти).
- «побудова» (підсвідомий вплив на людину) – дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця.
- професійне навчання – можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи.
- кар'єрне зростання – стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно.
- зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії, організувавши для цього спеціальну рубрику [3, с. 63].

Отже, які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет народу.

Список використаних джерел:

1. *Абрамов В.Н., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: Видавництво ОКФА, 2009. – 196 с.*
2. *Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник – вид. 2-ге, без змін. КНЕУ, 2006. – 340с.*
3. *Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – №4. – С. 135-136.*

Степанюк Інна Миколаївна,

магістрантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (м. Київ, Україна)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ: ПРИНЦИПИ ТА ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність даної теми впливає з необхідності створення відповідної концепції та методів формування корпоративної культури організації як основи її сталого розвитку в майбутньому. Важливою умовою такого розвитку є науково обґрунтоване розроблення основних принципів, що визначають її базові вихідні засади.

Корпоративну культуру як економічне поняття та важливий чинник управління персоналом у своїх наукових працях розглядали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Т. Алпеева, Б. Гаєвський, Ю. Давидов, Ю. Красовський, Ю. Палеха, С. Рей, О. Грішнова, І. Мажура, Т. Кицак, І. Петрова, М. Коул та ін. Але на практиці ще не знаходять необхідного втілення. Тому треба визначити сутність корпоративної культури, основних принципів та особливостей її формування та визначення впливу на розвиток організації

На сучасному етапі розвитку економіки є досить відомим той факт, що майже кожна успішна організація має свою корпоративну культуру, – сукупність найважливіших положень діяльності організації, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях більшості працівників.

Завдяки своїм специфічним функціям та спрямованості (позитивній чи негативній) корпоративна культура може значно впливати на трудову поведінку, мотивацію саморозвитку працівників, а також на деградацію трудового потенціалу підприємства.

Корпоративна культура виконує такі функції: надання співробітникам організаційної ідентичності, визначення внутрішнього уявлення про підприємство та його головні цінності, що слугує важливим джерелом самоідентифікації персоналу як команди (впливає на рівень компетенції і трудовий менталітет – складові трудового потенціалу); допомога новим співробітникам швидко адаптуватись і прилучитися до ефективної роботи, правильно сприймати явища, що відбуваються на підприємстві, завдяки знанням про головні принципи корпоративної культури (впливає на організованість і трудову активність); стимулювання прояву індивідуальної.

Принципи корпоративної культури – це базові вихідні положення, які забезпечують її формування та розвиток. Дотримання підприємством

принципів корпоративної культури впливає на подальший її стан, ефективність прийняття управлінських рішень, результативність діяльності працівників [3]. Принципи корпоративної культури відображають вихідні засади, положення з ефективного управління персоналом [3].

Кожне підприємство може самостійно розробляти принципи корпоративної культури, проте їх необхідно розділити на загальні та спеціальні. Приклади провідних компаній свідчать, що міцна та високорозвинена культура сприяє зміцненню становища компанії, збільшенню її прибутків, підвищенню ефективності діяльності працівників.

Еталонним носієм культури на підприємстві є його менеджери, адже саме вони найяскравіше можуть продемонструвати норми корпоративної культури, оскільки мають для цього більше можливостей ніж звичайні працівники [3]. До складових організаційної культури відносять філософію існування організації та її ставлення до співробітників і клієнтів; домінуючі цінності, на яких ґрунтується організація і які стосуються мети її існування і засобів досягнення цієї мети; норми, які приймаються членами організації і визначають принципи стосунків у ній; правила, за якими проводиться трудова «гра» в організації; психологічний клімат в організації; поведінкові ритуали (церемонії, використання певних слоганів тощо) [1].

Критерії формування корпоративної культури сучасної організації: сучасна організація діяльності з матеріальними та духовними складовими культури; гармонійна організація, в якій окремі елементи культури за рівнем свого розвитку, направленістю, ідейністю, цілями, завданнями, способами досягнення мети відповідають один одному; організація, яка живе за нормами закону, а не «за поняттями»; соціально-економічна система, що базується на досягненнях сучасної науки; організація, в якій людей визначають як головну цінність, і відповідно організують взаємодію між окремими людьми і групами на певному психологічному рівні, враховуючи, що найцінніше у людині – її внутрішній стан; організація, що розвивається, будує свої стосунки з суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища на підставі розуміння їхньої системної сутності і унікальності, і прикладає максимум зусиль для отримання якнайповніших відомостей про ділових партнерів і співробітників з метою їх кращого розуміння.

Система корпоративних цінностей є ядром корпоративної культури в організації.

Таким чином, можна стверджувати, що корпоративна культура організації – це сукупність прийнятих на даному підприємстві норм і правил поведінки за відношенням до клієнтів і партнерів, а також культура міжособових стосунків на підприємстві і саме від неї залежить ефективність

діяльності організації, стан міжособистісних стосунків в ній та сформований імідж.

Список використаних джерел:

1. *Артеменко М. Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. – Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. – № 917. Серія: Філософія. Філософські перипетії. – 2012. – С. 91-99.*
2. *Бала О. І., Мукан О. В., Бала Р. Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. – 2012. – №682. – С. 11-15.*
3. *Іваницька Н. Б. Концепції мотивування персоналу до формування корпоративної культури на машинобудівному підприємстві. – 2012. – №683. – с.294-299.*
4. *Лопухова К. О. Вплив корпоративної культури на соціальні процеси підприємства. – Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 31. – С. 216-219.*

Міллер Леонід Олександрович,

магістрант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
(м. Київ, Україна)

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Суспільство постійно розвивається. Потреби людей змінюються, необхідно вишукувати нові наукові підходи до проблеми мотивації персоналу. Економічні перетворення в нашій країні не будуть успішними, якщо докорінним чином не буде змінена система управління на підприємствах, а саме, управління персоналом. Адже підприємство повинно бути привабливим для своїх працівників, викликати бажання для подальшої праці. Сучасна наука вже винайшла, в чому може полягати привабливість підприємства для реальних і потенційних працівників – це мотивація своїх працівників. Мотивація, як процес спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей персоналу і цілей організації. Мотивація через виявлення та задоволення потреб кожного окремого працівника.

Дослідженнями проблеми мотивації персоналу займались багато відомих зарубіжних вчених, серед яких: Абрахам Маслоу, Клейтон Альдерфер, Фредерик Герцберг, Девід Мак-Клелланд, Віктор Врум, Лайман Портер, Едвард Лоулер, Самуель Адамс.

У сучасному менеджменті все більше і більше приділяється уваги питанню мотивації. Проте як побудувати гнучку і просту у виконанні систему

мотивації на підприємстві, і, головне, яким чином це здійснювати – це питання залишалося відкритим.

Мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішньофірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

Механізм взаємодії між потребами людини і мотивами його поведінкової діяльності був розкритий американським психологом А. Маслоу, який розробив так звану ієрархію потреб, згідно якою всі потреби людей можна розділити на п'ять основних категорій: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби в самовираженні [1].

У зарубіжному менеджменті існують і інші системи класифікації людських потреб. Одні автори виділяють такі людські потреби, як існування, зв'язку і росту, другі – досягнення, співучасті і влади, треті пропонують двофакторну схему класифікації потреб людей, що включає сукупність гігієнічних і мотивуючих факторів поведінки людини [1].

Можемо зазначити, що жодна система управління не почне ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, адже мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей.

Мотивація – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства [2].

Правомірним є твердження, що мотивація — це надзвичайно складний соціально-економічний феномен, що підкоряється не тільки об'єктивним законам розвитку економіки, але й закономірностям мотивуючого впливу поведінкової реакції. Тому проблеми мотивації однаково актуальні для будь-якого стану економіки, як у період кризи, так і в період піднесення. Що ж стосується України, то при дослідженні цього питання на перший план виходить не тільки специфічні проблеми мотивації, обумовлені особливостями сучасної соціально-економічної ситуації у країні, характером поточних задач, але й загально-методичні проблеми мотивації управління розвитком людських ресурсів. Складність стимулювання й управління розвитком людських ресурсів обумовлює необхідність вивчення мотиваційного процесу, розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосувати в інтересах підприємства.

Підвищення рівня мотивації шляхом удосконалення системи стимулювання – одна з найактуальніших проблем в області активізації людського фактора у творчій і інноваційній діяльності і необхідна умова більш повного використання людського капіталу, розв'язання якої покликано забезпечити переорієнтацію кожного фахівця на створення конкурентоздатної продукції, високих технологій, пошук резервів росту ефективності, розвиток інтересу до постійного удосконалення науково-технічних знань [4].

Таким чином, система мотивація повинна бути простою і зрозумілою для працівників, бути гнучкою, давати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Системи заохочень повинні формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в ділових стосунках з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Водночас вивчення проблеми мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє той чи інший працівник свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до роботи. Вивчення механізмів мотивації є основою для створення ефективної праці для тих, хто дійсно прагне реалізувати свої здібності та можливості, хто щиро зацікавлений своєю працею і результатами діяльності підприємства. При побудові систем мотивації керівники повинні враховувати не тільки взаємозв'язок мотивів людини, але і їх мінливу природу. Ці зміни необхідно розуміти та вміти вчасно на них реагувати. Практичне втілення системи мотивації та стимулювання працівників обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів: організаційно-виробничих, соціально-економічних, адміністративних, інформаційно-роз'яснювальних, соціально-психологічних, правових.

Слід також пам'ятати, що при створенні системи мотивації на підприємстві, потрібно визначитися з об'єктами застосування певних видів матеріального і морального стимулювання. Окремі їх види можуть застосовуватись до всіх категорій співробітників, деякі – до керівного персоналу, є види морального і матеріального стимулювання, що застосовуються до висококваліфікованих спеціалістів, так званої інтелектуальної еліти. Тому необхідно визначити портфель людських ресурсів підприємства, що дозволяє диференційовано визначити рівень діяльності й потенціалу працівників.

Отже, зміст функції мотивації полягає в: визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробці систем винагороди за роботу, що виконується; застосуванні різноманітних форм оплати праці;

використання стимулів до ефективної взаємодії працівників в колективах і в підприємстві в цілому.

Таким чином, зазначаємо, що мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки вирішення всіх завдань, від яких залежить досягнення основної цілі, визначається взаємопов'язаною роботою людей.

Список використаних джерел:

1. *Армстронг П. Практика управління людськими ресурсами / П. Армстронг – М.: Питер, 2012.– 848 с.*
2. *Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Баткаева и др. – М., 2011. – 394 с.*
3. *Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / Колот А. М. – К.: КНЕУ. 2002. – 345 с.*
4. *Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466с.*

Ганцовський Олексій Андрійович,

магістрант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
(м. Київ, Україна)

ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У БІЗНЕС ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах сучасного періоду глобалізації для розвитку бізнесу встає важке питання витримки вимог міжнародних стандартів, інформаційних потреб та конкурентоспроможних становищ. Складне положення у країні, високий рівень конкуренції, велика загроза ризиків, збільшення оподаткування несе для бізнесу велику загрозу банкрутства та закриття підприємств. Великий бізнес у країні має більш стійке положення завдяки великій кількості представництв, іноземних капіталів, розвернутої соціальної діяльності та популярним брендам.

Наукове осмислення питання соціальної відповідальності бізнесу у економічних течіях розглядається, як парадигма бізнесу від прибутковості до соціальної та екологічної ефективності. Осмислення та розгляд прикладів успішної діяльності бізнесу із соціально корпоративного питання, має велику вагу для середнього та малого бізнесу, що буде мати наглядний приклад із становлення власної стратегії соціальної відповідальності.

Основні засади базової концепції корпоративної соціальної відповідальності можна порівняти з фундаментом, під яким утворилась ціла низка інших теоретичних конструкцій. Відповідальність – це категорія і етики, і права, котра відображає особливе соціальне і морально-правове ставлення

організації до іншої людини або спільноти, певного інституту або суспільства в цілому [1].

Згідно моделі А. Керролла, визначається чотири типи соціальної відповідальності організації, а саме: економічна, правова, етична, дискреційну. Відповідальність за типом дискреційна Керролл розглядає зі сферою, в якій суспільство не має чітко сформованого очікування, і вона застосовується за персональним проектом до кожного сегменту. На думку автора, типи КСВ гармонічно підібрані та універсальні. Не зважаючи на те, що всі категорії зазначені у КСВ вже мають відношення до різних концепції в бізнесі, окрема увага до кожного типу необхідна у сфері соціальної відповідальності [2].

Корпоративна соціальна відповідальність на прикладі традиції Bayer – міжнародної компанії зі спеціалізацією в галузі наук про життя, а саме охорони здоров'я та сільського господарювання. Корпорація Bayer в області соціальної і корпоративної відповідальності веде свою діяльність понад 100 років. Поза часом залишився головний незмінний принцип – програми, які втілює корпорація, повинні приносити максимальній соціальний ефект, користь людям і навколишньому середовищу в тих ділянках, де робить свою діяльність Байер.

Відповідальність корпорації – це 3000 різних проектів у більше ніж 150 країнах світу, сповідають на сайті компанії. На цю діяльність компанія витрачає більше 50 млн. євро щорічно. Bayer реалізує програми в сфері освіти і досліджень, захисту навколишнього середовища і охорони здоров'я, культури та спорту. Так, Байер самостійно та добровільно проводить масштабне тестування недорогих лікарських засобів, здатних перемогти масові захворювання у країнах з нерозвиненою економікою. Декілька років тому у США була успішно втілена освітня програма Making Science Make Sense, у рамках якої силами співробітників компанії проводиться цілий ряд заходів, спрямованих на підвищення знань різних груп населення в області природних наук. Поступово програма вийшла за рамки американського континенту і сьогодні успішно працює в більше ніж 15 країнах світу. У рік 150-річного ювілею співробітники Bayer змогли представити свої соціальні ініціативи в рамках благодійного конкурсу “Bayer Volunteering Program”. Серед переможців є і співробітники з України. Вони отримують додаткові кошти на реалізацію своїх соціальних проектів [3].

Пол Отелліні президент корпорації Intel новітніх інформаційних технологій зазначає, що соціальна відповідальність – невід'ємна частина бізнесу корпорації Інтел, діяльність якої дотримання високих стандартів у будь-якому кроці компанії, а саме встановлення моральних принципів для співробітників та партнерів, створення сучасних робочих місць, а також розробка інноваційних винаходів, задля зміни світа на краще. Наприклад,

аналізуючи один із звітів про корпоративну відповідальність корпорації Інтел, було виділено декілька стратегічних цілей. Турбота про персонал, від творчих і новаторських здібностей, залежить успіх корпорації. Безперервні інвестиції у розвиток персоналу, формуючи безпечне, ввічливе та етичне середовище праці. Турбота про планету, технологічні розробки відіграють фундаментальну роль у пошуку рішень для світових екологічних проблем. Зменшення негативного впливу на навколишнє середовище та розробка більш енергозберігаючих продуктів – головний принцип корпорації в цій сфері. Натхнення для наступних поколінь, упроваджуючи новітні технології, корпорація прагне здоров'я місцевих економік, зокрема там, де живуть і працюють співробітники. Також підтримка у вдосконаленні освітній галузі, співпрацюючи з урядовими органами й викладачами, щорічно інвестуючи у освітні програми в усьому світі [4].

Інновації в корпоративній соціальній відповідальності від Йохана Зейца, керівника комітету з питань сталого розвитку та директор PPR group, екскерівник Puma, популярного бренду спортивного життя, який стверджує, що бізнес – є невід'ємною частиною суспільства, але компанії також відповідальні за екологічні проблеми століття. Й. Зейц зміг оцінити, висловивши в грошовому виразі вплив корпорації і ланцюгів її постачальників на екологічне середовище. Така практика – розрахунок «екологічних прибутків і збитків», стала інновацією у розвитку КСВ та новим видом обліку [5].

Корпоративна соціальна відповідальність компанії «МЕТРО Кеш енд Кері Україна» оптових торговельних маркетів - це постійна увага до етичного ведення бізнесу та внесок у розвиток економіки, створення умов для покращення рівня життя як працівників та їх сімей, так і місцевих громад та суспільства загалом, зазначають на сайті компанії. Дотримання стратегії КСВ та принципів політики розвитку забезпечить поєднання економічних, соціальних та екологічних факторів в основі бізнес-ідей компанії та дозволить задовольняти потреби майбутніх поколінь. Метою стратегії сталого розвитку «МЕТРО» є: ефективно використання можливостей та ресурсів; виявлення ризиків та запобігання негативним наслідкам; зміцнення репутації та впевненості суспільства в компанії, зазначають на сайті компанії [6].

Серед компаній українського походження та капіталу, розглянемо підприємство «Нова пошта», яка займається наданням логістичних послуг та експрес-доставок для населення України. Місія компанії допомогти людям скорочувати відстані один між одним. Складові соціальної відповідальності компанії «Нова пошта» - це позитивний настрій клієнта та персоналу, розвинена та перспективна Україна. Стратегія КСВ наступна – інвестування в соціальну сферу для рішення актуальних соціальних проблем, також це

практичні програми, які відображають вплив на зовнішнє середовище та екологічну сферу [7].

Отже, ми бачимо, що серед великих корпорації КСВ розглядається, як невід'ємна частина стратегічного плану розвитку, популярна сфера реалізації відповідальності бізнесу виступає суспільна та екологічна. Незважаючи на соціальний ефект корпоративної відповідальності, розвинений менеджмент корпорацій приділяє велику вагу КСВ як економічній складовій бізнесу.

Таким чином, було розглянуто політику корпоративної соціальної відповідальності великих світових корпорації які роблять свою діяльність на українському ринку, а саме це Байер, Інтел, Пума, Метро. Серед основних стратегічних дій з КСВ корпорації приділяють увагу, таким напрямкам, як соціальний – компанія Байер проводить просвітлення незахищених соціальних верст населення в темах природних наук та охорони здоров'я, а також емпіричні наукові тестування недорогих лікарських засобів; екологічний – Інтел піклується про планету, основні технологічні інновації відіграють роль для вирішення екологічних проблем, а саме розробки задля збільшення енергозберігаючих товарів; інноваційний – бренд спортивного одягу Пума, проявив креативний підхід до екологічної проблеми, яка склалася навколо виробництва спортивного взуття, яке мало негативний вплив на середовище, розробивши інноваційний вид обліку, а саме розрахунок екологічних прибутків і збитків, завдяки чому зміг не тільки вирішити складну проблему, а й зробити з цього маркетингову особливість виробленого взуття. Компанії, які своєю основною діяльністю кардинально відрізняються друг від друга, мають пересічні ідеї, плани та стратегії, щодо реалізації КСВ, виділимо основні з них, це: соціальні та екологічні питання. Для бізнесу в Україні ці питання грають першочергову роль для реалізації, незважаючи від виду стратегії та політики менеджменту, і завжди приймаються, як в суспільстві так і на державному рівні.

Список використаних джерел:

1. Шандова Н. В., Жосан Г. В. *Концепція соціальної відповідальності. Навч. посібник. Херсон.* – с. 76
2. Carroll A. B. 1991. *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders / A. B. Carroll // Business Horizons.* – Vol. 34(4). – P. 43.
3. *Корпоративна соціальна відповідальність – Байер Україна [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://www.bayer.ua/development/corporate-social-responsibility/>
4. *Корпоративна відповідальність – Інтел [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://iteach.com.ua/about-intel/corporate-responsibility/>
5. *Центр розвиток корпоративної соціальної відповідальності. Статті [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://csr-ukraine.org/article/>

6. *Корпоративна соціальна відповідальність – МЕТРО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.metro.ua/about-metro/csr>*

7. *Соціальна відповідальність – Нова Пошта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://novaposhta.ua/csr>*

Шигонська Наталя Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач
навчально-методичної лабораторії
КВНЗ «Житомирський інститут медсестринства»
Житомирської обласної ради, м. Житомир (Україна)

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ МЕДИЧНИХ СЕСТЕР У ВИЩИХ МЕДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Постановка проблеми: Євроінтеграційні процеси в соціальному та освітньо-науковому просторі буття українського суспільства безперечно позитивно впливають на динаміку національного розвитку та удосконалення системи національної освіти, зокрема, передбачаючи модернізацію системи вищої освіти, забезпечуючи її ступневість, доступність та професійність. Легітимізація даного феномену відбувається завдяки низці нормативно-правових актів, які визначають зовнішні та внутрішні фактори впливу на динаміку розвитку та механізми регулювання освітніх процесів, забезпечуючи належний рівень навчальних, професійних та особистісних досягнень студентів.

За таких умов особливого значення набуває підготовка фахівців для сфери охорони здоров'я, як такої, що несе відповідальність за стратегічну цінність державного рівня – здоров'я населення та створення умов для його зберігання і примноження. Вагому роль у цих процесах відіграють вищі медичні навчальні заклади, що готують спеціалістів середньої ланки спеціальності «Медсестринство».

Метою авторського дослідження є аналіз нормативно-правових актів, що регламентують напрями розвитку та модернізації змісту вищої освіти, окреслення напрямів реалізації компетентнісного підходу у вищих медичних навчальних закладах.

Аналіз останніх досліджень у даному напрямі. Сутнісному осмисленню визначеної вище проблеми сприяли наукові розвідки вітчизняних та зарубіжних дослідників, у яких окреслено: методологічні засади модернізації змісту вищої освіти (В. Кремінь, Н. Ничкало, А. Сбруєва та ін.) [4]; сутність та особливості компетентнісного підходу (О. Дубасенюк, Н. Ничкало, А.Хуторской та ін..) [8];

теоретико-методичні засади компетентнісного підходу у вищій медичній освіті (С. Гордійчук, Л. Філоненко, Н. Шигонська та ін..) [1, 5, 6].

Серед документів, що регламентують теоретичні та практичні аспекти інноваційних змін у національній системі вищої освіти, перспективи її стратегічного розвитку, нами було виокремлено: Бухарестське комюніке «Консолідація європейської зони вищої освіти» (2012), Єреванське комюніке (2015) [7, 9]; Національна стратегія розвитку в Україні на 2012-2021 роки (2013), Закон України «Про вищу освіту» (2014) [10, 2].

Результати та обговорення. Основні напрями розвитку та функціонування вищої освіти у будь-якій країні залежать від стратегічної спрямованості цілей та завдань, які ставить перед собою як світова спільнота у цілому, так і окрема держава, зокрема. Тому Україна як європейська держава успішно функціонує керуючись, визнаними постановами міжнародного рівня та національними законами і стратегією розвитку. Очевидним є факт, що міжнародні норми концептуалізують перспективи, потреби та правила, що є спільними для всіх країн-учасниць, у той час як внутрішні законотворчі акти – визначають особливості та потреби самої країни.

Зокрема, у Бухарестському комюніке окреслені дворівневі пріоритети у сфері освіти: на національному рівні та європейському, де чітко виокремлені напрями діяльності партнерів учасників, серед яких вагоме місце приділяється створенню умов для підготовки кваліфікованих фахівців, які будуть мати інтегровані компетентності універсальні у міжнародному середовищі, та ролі вищих навчальних закладів для забезпечення процесу підготовки таких фахівців [7].

Продовжуючи тенденції міжнародної інтеграції мобільності та прагнення до спільних освітніх стандартів і компетентностей, у Єреванському комюніке поглиблено тематику інтернаціоналізації освіти, де підвищення якості і актуальності навчання та викладання стає головною місією Європейського простору вищої освіти [9, с. 2]. Зауважимо, що, як результат, система вищої освіти будь-якої країни-учасниці повинна гарантувати отримання випускниками наприкінці навчання необхідних для ринку праці компетенцій, які дозволять їм на протязі всього життя розвивати їх надалі та створювати нові [9, с. 3].

Спираючись на такі стратегічні рішення, та враховуючи особливості національної системи освіти Національна стратегія розвитку в Україні на 2012-2021 роки та Закон України «Про вищу освіту» забезпечили легітимність таких процесів, створюючи умови для імплементації освітніх інновацій та міжнародної інтеграції. Зазначимо, що серед ключових напрямів державної політики, у руслі вищезазначених процесів, особливої актуальності набула

необхідність модернізації структури, змісту й організації освіти на засадах компетентнісного підходу та особистісної орієнтації, переорієнтації змісту освіти на цілі сталого розвитку, перехід від процесної до результатної, компетентнісної парадигми освіти [10, с. 9].

Висновки. Виокремлені вище перспективні цілі дозволяють нам аргументовано стверджувати, що тільки за умови переорганізації змісту навчання вищими медичними навчальними закладами відповідно до компетентнісної парадигми, можливе суттєве підвищення якості освіти та підготовка фахівців з медсестринства відповідно до міжнародних професійних та освітніх стандартів.

Список використаних джерел:

1. Гордійчук С. В. Якість як пріоритетний напрям освітньої діяльності медичного навчального закладу / С.В. Гордійчук // Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка (Педагогічні науки) – Випуск 6 (303), жовтень, 2016. – С. 100-107.
2. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Національна стратегія розвитку в Україні на 2012-2021 роки // Указ Президента України від 01.07.2014р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
4. Сбруєва А., Козлов Д. Критерії та рівні сформованості управлінської компетентності викладача вищого навчального закладу / А. Сбруєва, Д. Козлов // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – №3(57). – 2016. – С.504-515.
5. Шигонська Н. Підготовка майбутніх медичних сестер до управлінської діяльності на основі компетентнісного підходу / Н. Шигонська // Кадрова політика у сфері охорони здоров'я в умовах загроз національній безпеці України: матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 23 берез.2017). / за аг.ред. В.С. Куйбіди, В.М. Князевича, Н. О. Васюк. К.: ТОВ «ДКС-Центр». – 2017. - С.182-186.
6. Шигонська Н. Технологічний підхід у формуванні програмних результатів навчання в освітньому процесі при підготовці медичних сестер // Н. Шигонська // Матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні питання якості медичної освіти» (Тернопіль 12-13 травня 2016 р.): у 2 т. / Терноп. держ. мед. ун-т ім. І.Я. Горбачевського. – Тернопіль:ТДМУ, 2016. – Т.2.- С.195.
7. Bucharest Communiqué “Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area” (2012 p.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sel-gipes.com/ministerial-conferences.html>
8. National Report on the State and Prospects of Education Development in Ukraine / national Academy of Educational Sciences of Ukraine; [editorial board: V.G. Kremen (head), V.I. Lugovyy (deputy head), A.M. Gurzhii (deputy head), O.Ya. Savchenko (deputy head)], edited by V.G. Kremen. – Kyiv: Pedahohichna Dumka, 2017. – 336 p.
9. Yerevan Communiqué / Final version. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bolognayerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniquéFinal.pdf>

Мурашко Олександр Васильович,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах ринкової економіки головною метою діяльності суб'єктів господарювання, як малого підприємства так і промислового гіганта є здійснення підприємницької діяльності таким чином, щоб отримані доходи перевищували суму витрат.

Метою діяльності підприємства є отримання прибутку. Прибуток є результатом діяльності підприємства, його фінансовим результатом, що виступає тим комплексним показником, який узагальнює усі результати фінансово - господарської діяльності підприємства та визначає її ефективність. При цьому фінансовим результатом може бути як прибуток, так і збиток. Проблеми визначення фінансових результатів діяльності та їх дослідження його функцій досліджувались в різні часи багатьма авторами. Вагомий внесок до вивчення формування фінансових результатів внесли як вітчизняні так і зарубіжні видатні вчені.

Проте, існує ряд теоретичних і практичних проблем, які все ще залишаються невирішеними. Крім того дана проблема, пов'язана з визначенням результату діяльності вимагає також індивідуальних підходів до вирішення на рівні конкретного підприємства.

Тема отримання і розподілу прибутку є актуальною на сьогоднішній день, тому що функціонування суб'єкта господарювання в цілому залежить від того, наскільки правильно на підприємстві формується і використовується прибуток. Це в значній мірі впливає на економічний стан підприємства і частково впливає на економічну ситуацію в країні.

Прибуток як найважливіша категорія ринкових відносин виконує певні функції, а саме – оціночну, стимулюючу, фіскальну. По-перше, прибуток характеризує економічний ефект, отриманий в результаті діяльності підприємства. Разом з тим на величину прибутку, його динаміку впливають фактори, як залежні, так і не залежні від зусиль підприємства. Зазначені фактори впливають на прибуток не прямо, а через обсяг реалізованої продукції і собівартість, тому для отримання кінцевого фінансового результату необхідно

зіставити вартість обсягу реалізованого продукту та вартість витрат і ресурсів, що використовуються при його виробництві.

По-друге, прибуток виконує стимулюючу функцію. Її зміст полягає в тому, що вона одночасно є і фінансовим результатом і основним елементом фінансових ресурсів підприємства. Реальне забезпечення принципу самофінансування визначається отриманим прибутком. Частка прибутку, що залишився в розпорядженні підприємства після сплати податків та інших обов'язкових платежів, повинна бути достатньою для фінансування розширення виробничої діяльності, науково-технічного та соціального розвитку підприємства, матеріального заохочення працівників.

По-третє, прибуток є одним з джерел формування бюджетів різних рівнів. Він надходить до бюджетів у вигляді податків і поряд з іншими дохідними надходженнями використовується для фінансування задоволення суспільних потреб, забезпечення виконання державою своїх функцій, державних і соціальних програм.

Економічна роль прибутку в умовах ринку виявляється в таких рисах:

- прибуток є рушійною силою функціонування та розвитку економіки, основним мотивом, що спонукає до підприємницької діяльності;
- прагнення отримати прибуток сприяє ефективному розподілу та використанню ресурсів, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, скороченню витрат, поліпшенню якості продукції;
- прибуток є джерелом розширення суспільного виробництва, примноження національного багатства та задоволення потреб суспільства, що зростають.

У практичному плані прибуток являє собою узагальнюючий показник результатів господарської діяльності підприємств будь-якої форми власності.

Економічно прибуток - це різниця між виручкою (що є доходом) і усіма витратами виробництва (зовнішніми і внутрішніми).

Таким чином, прибуток – об'єктивна економічна категорія, тому на його формування впливають об'єктивні процеси, що відбуваються в суспільстві, сфері виробництва і розподілу валового внутрішнього продукту.

Водночас прибуток – це показник, який формується на мікрорівні. Прибуток відображає результати фінансово-господарської діяльності підприємств як суб'єктів господарювання і зазнає впливу багатьох чинників. У загальному вигляді під прибутком розуміється різниця між доходами і витратами діяльності.

Отже прибуток є кінцевою метою і рушійним мотивом підприємницької діяльності. Тому важливим завданням кожного господарюючого суб'єкта є - отримати більше прибутку при найменших

витратах шляхом дотримання строгого режиму економії у витрачанні коштів і найбільш ефективного їх використання.

Список використаних джерел:

1. Бланк І. А. *Управління прибутком* – К.: «НІКА», 2008р. – 324с.
2. Друри К. *«Управленческий и производственный учёт»*, М. «Юнити», 2007 – 1423с.
3. *Економічна енциклопедія*. – К.: Видавничий центр «Академія». - 2007. у 3-х томах.
4. *Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI*. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського // <http://www.nbuv.gov.ua>

Збірник тез

II Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій»

За авторською редакцією

«Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій»: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції 26-28 квітня 2017 р. Ч.1 – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017 – 2 електрон. опт. диск [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Підписано до руку 25.04.2017 Формат 60x84/16.
Ум.друк.арк. 4. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Зам № 25.Наклад 300 прим.

Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців 52-а, корп.1.;
Тел.: (044) 484-01-98