

УДК 005.336.2:005.5(043.5)

Денис СЕРІКОВ,

ORCIDiD: 0000-0003-3866-8279

кандидат економічних наук, викладач кафедри менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Вікторія ЛУГОВА,

ORCIDiD : 0000-0001-9584-2259

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

РОЗРОБКА ПЕДАГОГІЧНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ

Анотація. У статті запропоновано вирішення важливого науково-практичного завдання, яке полягає у застосування дидактичних систем організації навчального процесу з метою розвитку управлінської компетентності керівників.

Розроблено педагогічну модель розвитку управлінської компетентності керівників, яка поєднує цільовий, теоретико-методологічний, мотиваційно-вольовий, діагностичний, методико-технологічний, результативний блоки. Розкрито їх зміст. Визначено мету і конкретні завдання методики розвитку управлінської компетентності керівника. Розглянуто теоретичне підґрунтя розвитку управлінської компетентності: методологічні підходи, педагогічні закономірності, педагогічні принципи. Доведено, що одним з найбільш важливих елементів моделі розвитку управлінської компетентності керівників підприємств є мотиваційно-вольовий блок. Розглянуто основні мотиви професійного розвитку, які спонукають персонал до безперервної освіти. Визначено сутність основних методів та засобів мотивації. Запропоновано інструментарій щодо отримання повної і достовірної інформації про рівень сформованості управлінської компетентності керівника за функціональною та особистісною складовими. Обґрунтовано організаційно-педагогічні умови розвитку управлінської компетентності керівника із застосуванням форм, методів та засобів навчання, виховання та розвитку. Доведено, що

для розвитку функціональної та особистісної компетентності керівників необхідно формування навчального, виховного та наукового середовищ. Розкрито зміст результативного блоку моделі, який передбачає створення діагностичного апарату, що дозволяє визначити рівень розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими (високий, середній, низький) та здійснити типологізацію керівників з метою коригування методики розвитку управлінської компетентності (самоактуалізований, тимчасово компетентний, тимчасово некомпетентний, проблемний).

Перспективним напрямом подальших досліджень буде апробація розробленої моделі на конкретних підприємствах та розробка програм навчання їх керівників відповідно до отриманих результатів.

Ключові слова: керівник, розвиток, управлінська компетентність, функціональна складова, особистісна складова, педагогічна модель розвитку компетентності.

Вступ. Під впливом посилення непередбачуваності і прискорення змін в бізнес-середовищі проблеми професіоналізації менеджменту і розвитку управлінської компетентності керівників підприємств набувають все більшої актуальності. Функціональні обов'язки керівників постійно зростають, їх зміст ускладнюється, що підвищує вимоги не лише до знань, умінь та навичок, а й до особистості керівника, його соціально-психологічних якостей. Хоча проблема розвитку професіоналізму і управлінської компетентності керівників є прерогативою менеджменту, однак її ефективне вирішення неможливе без застосування міждисциплінарного підходу, в першу чергу, без використання надбань педагогічної науки. Це свідчить про актуальність обраної теми дослідження та необхідність подальшого наукового пошуку у цьому напрямку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед останніх публікацій, присвячених дослідженню управлінської компетентності, слід відзначити роботи М. Дороніної, І. Литовченко, С. Михєєва, А. Деркача та ін. Управлінську компетентність керівників досліджували І. Бадаєва, І. Дарманська, Л. Оліфіра, В. Свистун, В. Семанчина, Т. Чернова. Аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що в існуючих дослідженнях недостатньо розкрито характерні

особливості праці керівників підприємства, що вимагають особливих підходів до розробки моделей розвитку їхньої управлінської компетентності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є розроблення педагогічної моделі розвитку управлінської компетентності керівників та обґрунтування змісту її складових.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формуванню управлінської компетентності керівників сприяє застосування відповідних дидактичних систем організації навчального процесу. З цією метою пропонується застосувати метод моделювання. Модельний підхід широко використовується в педагогічних дослідженнях завдяки дидактичним можливостям моделей і моделювання, які [20]: дозволяють виокремлювати суттєві ознаки і якості об'єктів та явищ і одночасно відкидати другорядні, які тільки ускладнюють загальну картину; дозволяють стиснути навчальну інформацію шляхом використання умовних зображень або графічних побудов, що дозволяє перейти до більш крупних одиниць змісту; виявляють приховані внутрішні зв'язки та відносини і стають засобами формування узагальненого аналізу та синтезу; є інструментом організації і самих пізнавальних процесів; виступають як мнемотехнічні засоби.

Обґрунтовуючи доцільність застосування моделей, окремі науковці зазначають, що модель як системне явище дозволяє чітко визначити компоненти, які утворюють систему, та порівнювати їх, схематично зобразити між ними зв'язки, виявляти суттєві властивості, відносини, зміни та нову інформацію про об'єкт дослідження [1, 3, 11].

На основі аналізу і систематизації наукових джерел, присвячених розробці педагогічних моделей [1, 4, 8, 9] була розроблена модель розвитку управлінської компетентності керівників підприємств, яка поєднує цільовий, теоретико-методологічний, мотиваційно-вольовий, діагностичний, методико-технологічний, результативний блоки (рис. 1).

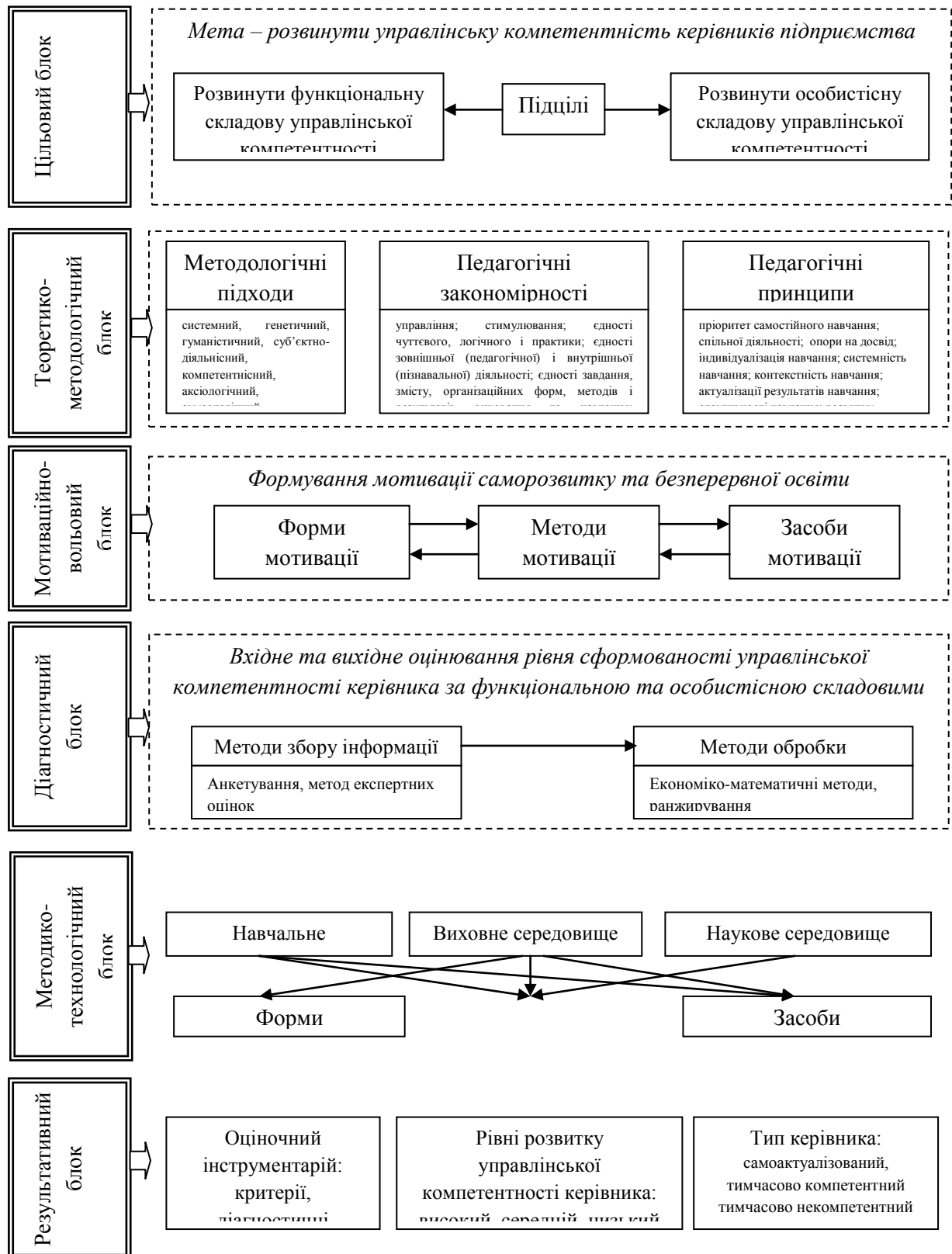


Рис. 1. Модель розвитку управлінської компетентності керівників

Зупинимося докладніше на характеристиці змісту кожної складової запропонованої моделі розвитку управлінської компетентності.

Цільовий блок моделі включає мету і конкретні завдання методики розвитку управлінської компетентності керівника. Мета як системоутворювальна характеристика будь-якої діяльності є передбаченням у свідомості особистості результату, на здобуття якого спрямована її діяльність [1]. Метою розробленої концепції є теоретико-методологічне і методико-технологічне забезпечення розвитку управлінської компетентності керівників підприємств. Здійснимо уточнення головної мети, виділивши підцілі. У попередніх роботах авторів було обґрунтовано структуру управлінської компетентності керівника, базовими елементами якої є функціональний та особистісний компоненти [12]. Тому пропонуємо у якості підцілей першого рівня розглядати розвиток функціональної складової управлінської компетентності керівника та розвиток особистісної складової управлінської компетентності керівника. Підцілі першого рівня декомпозиційовані в підцілі другого рівня. Розвиток функціональної складової управлінської компетентності керівника передбачає досягнення наступних підцілей: отримання знань, умінь та навичок щодо виконання функцій планування, організації, мотивації та контролю. Розвиток особистісної складової управлінської компетентності керівника передбачає досягнення наступних підцілей: формування високого рівня мотивації саморозвитку; розвиток соціально-психологічних якостей, необхідних для якісного виконання функцій управління; формування позитивної професійної Я-концепції керівників. Цілі другого рівня досягаються шляхом вирішення конкретних завдань, які визначаються на етапі діагностики рівня сформованості управлінської компетентності керівника за функціональною та особистісною складовими. На рис. 2 та рис. 3 наведено декомпозицію цілей розвитку управлінської компетентності керівників ТОВ «ЛКМЗ» та ПАТ «Ельворті». Як

бачимо, кожне підприємство має особливі завдання стосовно розвитку управлінської компетентності керівників, що передбачає створення унікальних організаційно-педагогічних умов для їх досягнення.

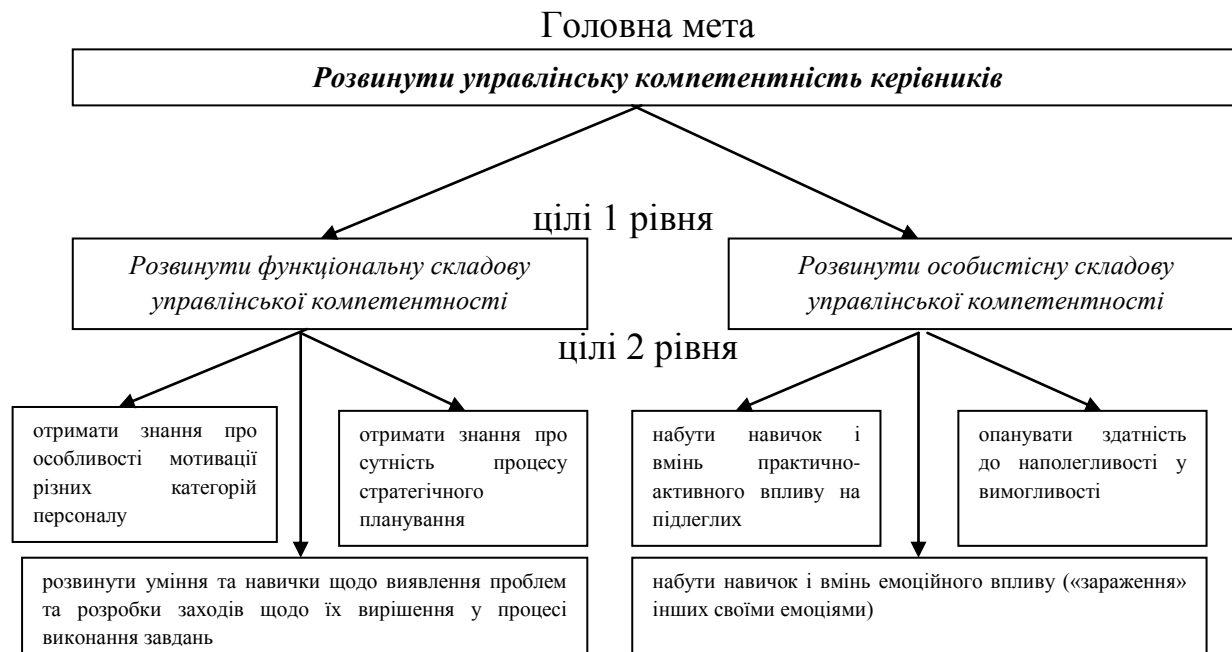


Рис. 2. Декомпозиція цілей розвитку управлінської компетентності керівників ТОВ «ЛКМЗ»



3. Цілі розвитку управлінської компетентності керівників ПАТ «Ельворті»

Наступним блоком моделі є теоретико-методологічний. Методологія дає відповідь про те, яких методологічних підходів (парадигм, принципів, ідей, цінностей тощо) треба дотримуватися у процесі організації розвитку компетентності. У результаті аналізу наукових джерел [1, 8, 9, 17] було визначено, що найбільш доцільно дотримуватися вимог системного, генетичного (динамічного), гуманістичного (людиноцентристського), суб'єктно-діяльнісного, компетентнісного, аксіологічного, акмеологічного підходів до розвитку управлінської компетентності керівників підприємств. Їх сутнісні характеристики наведено у табл. 1

Таблиця 1

Сутність методологічних підходів до розвитку управлінської компетентності керівників підприємств

Підхід	Сутність
Системний	полягає у необхідності цілісного сприйняття особистості керівника, тобто слід враховувати вплив усіх сфер його психіки, життєвого, соціального, виробничого досвіду та потенціалу на професійну діяльність і на її результативність
Генетичний (динамічний)	полягає у тому, що розвиток особистості керівника підприємства та його управлінської компетентності треба розглядати у динаміці й перспективі
Гуманістичний (людиноцентристський)	полягає у визнанні унікальності, цінності людини, потреби створення умов для її самореалізації, всебічного розвитку здібностей, для задоволення її потреб та інтересів, формування і здійснення усвідомленої життєвої позиції
Суб'єктно-діяльнісний	полягає у тому, що саме професійна діяльність керівника є основою, засібом і вирішальною умовою його професійної підготовки
Компетентнісний	Полягає у спрямованості освітнього процесу на формування та розвиток компетентностей особистості
Аксіологічний	дозволяє вивчати явища з точки зору виявлення їх можливостей задовольняти потреби людини, розв'язувати завдання гуманізації суспільства. Моральні, естетичні, економічні, екологічні та інші цінності характеризують особистість, а їх розвиток – основне завдання педагогіки
Акмеологічний	Полягає у забезпеченні актуалізації творчого потенціалу учнів, підвищенні у них професійної мотивації і мотивації досягнення успіху в діяльності

Фундамент розвитку управлінської компетентності керівника складають також педагогічні закономірності та принципи. Загальні закономірності педагогічного процесу виокремлені І.П. Підласим [15]: закономірність управління (залежність ефективності педагогічного впливу від інтенсивності зв'язків між учнем і викладачем); закономірність стимулювання (залежність педагогічного процесу від дії внутрішніх стимулів і мотивів навчально-пізнавальної діяльності); закономірність єдності чуттєвого, логічного і практики; закономірність єдності зовнішньої (педагогічної) і внутрішньої (пізнавальної) діяльності; закономірність єдності завдання, змісту, організаційних форм, методів і результатів виховання та навчання; закономірність динаміки педагогічного процесу (педагогічний процес як розвивальна взаємодія між вихователями та вихованцями має поступальний, етапний характер: що вищі проміжні досягнення, то вагоміші кінцеві результати) тощо.

При визначенні принципів, яких необхідно дотримуватися у процесі організації розвитку управлінської компетентності керівників, слід, в першу чергу, звертати увагу на андрагогічні принципи навчання – найбільш загальні принципи організації процесу навчання дорослих людей: пріоритет самостійності навчання, принцип спільної діяльності, принцип опори на досвід учня-дорослого, індивідуалізація навчання, системність навчання, контекстність навчання, принцип актуалізації результатів навчання, принцип елективності навчання, принцип розвитку освітніх потреб, принцип свідомого навчання [19]

Одним з найбільш важливих елементів моделі розвитку управлінської компетентності керівників підприємств є мотиваційно-вольовий блок. Його значущість обумовлена тим, що вимоги до управлінських кадрів в сучасному конкурентному середовищі кардинально відрізняються від того, що було раніше. М. Горшков та Г. Ключарев у

роботі «Неперервне образование в контексте модернизации» [5] зазначають, що сучасні управлінці і так досить кваліфіковані фахівці, в основному мають кілька вищих освіт, ступінь магістра бізнес-адміністрування, великий досвід, тому їм уже не потрібно викладання первинних навичок менеджменту, підвищення кваліфікації може відбуватися поза традиційної аудиторної форми занять. Таким чином, мотивація безперервної освіти керівників стає ключовим чинником розвитку їх компетентності, адже відповідальність за організацію процесу отримання знань та їх оновлення покладається на самих управлінців.

Мотивація неперервної освіти і саморозвитку керівника – це процес спонукання керівника до цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного виконання управлінських ролей та здійснення трудових функцій. В її основі лежать мотиви саморозвитку, що забезпечують можливість реалізувати власний творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення); необхідність подолання труднощів, пов'язаних з працею, самовдосконаленням тощо.

Найважливішою умовою, що дає людині можливість стати суб'єктом саморозвитку, є досягнення певного рівня особистісної самосвідомості, який дозволяє визначати свій спосіб життя, зазначає Козлова Н.В. та наводить структуру професійної самосвідомості: свідомість своєї приналежності до професійної спільноти (уявлення про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних «ролей»); знання людини про ступінь її покликання у професійній групі; знання своїх сильних і слабких сторін, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач, знання своїх індивідуальних способів успішної діяльності; уявлення про себе і свою роботу в майбутньому [10]. До основних форм саморозвитку відносять: самоствердження,

самовдосконалення та самоактуалізацію. Самоствердження дає можливість заявити про себе в повній мірі як про особистість. Самовдосконалення – це прагнення наблизитися до деякого ідеалу. Самоактуалізація полягає у виявленні в собі певного потенціалу і використанні його в життя [14]. Саме самоактуалізація як найвищий рівень саморозвитку має стати основою для розвитку управлінської компетентності керівника. Компетентності «раз і назавжди» вже не існує, керівники, які не розуміють цієї аксіоми втрачають свої конкурентні переваги, тому так важливо забезпечити тісний зв'язок між мотивацією саморозвитку і управлінською компетентністю.

Зі структурних позицій мотивація безперервної освіти управлінського персоналу представляє собою сукупність мотивів, які спонукають управлінців до досягнення отримання, оновлення і розширення знань. У науковій літературі наводять наступні мотиви професійного розвитку, які спонукають персонал до безперервної освіти (рис. 4) [6].



Рис. 4. Мотиви професійного розвитку керівників підприємства

Відповідно визначених мотивів можна запропонувати наступні напрями удосконалення системи мотивації безперервної освіти керівників: виховання пізнавального інтересу у керівників, прагнення компетентності; оптимізація процесу навчання. Тобто на перший план повинні виходити соціально-психологічні, освітньо-виховні методи мотивації та методи самоуправління. Сутність основних методів та засобів мотивації представлено у табл. 2.

Діагностичний блок моделі включає заходи щодо отримання повної і достовірної інформації про рівень сформованості управлінської компетентності керівника за функціональною та особистісною складовими. пропонується використовувати наступні методи збору і обробки інформації. Для отримання первинної інформації проводити письмове опитування із використанням спеціально розробленого комплексу анкет. Для обробки отриманих даних слід скористатися економіко-математичними методами.

Таблиця 2

Характеристика методів та засобів мотивації персоналу [7]

Методи мотивації	Зміст методу	Засоби мотивації
Економічні	Базуються на вимогах економічних законів, реалізуються за рахунок економічного стимулювання, впливу на економічні інтереси працівників	Використання премій, надбавок, матеріальних заохочень тощо за результатами навчання та підвищення компетентності
Організаційно-адміністративні	Спираються на владу, дисципліну, відповідальність	Обов'язкова регламентація поведінки (наказ, розпорядження, заборона); розроблення узгоджувальних заходів (консультації, компроміси); надання рекомендацій (поради, роз'яснення, пропозиції, неформальне спілкування), які мають за мету спонукання керівників до підвищення компетентності
Соціальні	Базуються на використанні соціально-психологічних	Стимулювання творчою працею, розвитком соціальної захищеності,

	механізмів, що діють у колективі, врахування наявності в ньому формальних і неформальних груп, особистостей з різними ролями і статусами та ін.	соціального впливу, створення умов для відчуття соціальної причетності до справ фірми, делегування повноважень, використання ціннісного орієнтування, формального і неформального спілкування тощо
Психологічні	Спираються на об'єктивні закони функціонування і розвитку людської психіки	Навіювання, переконування, залучення, спонукання, примус тощо
Освітньо-виховні	Базуються на зміні ціннісних орієнтацій, світогляду особистості у напрямку, що забезпечує ефективне функціонування організації	Пропаганда, паблік-релейшнз, навчання, наставництво, виховання тощо
Само-управління	Самостійне регулювання поведінки працівником	Технології самоорганізації, саморегуляції праці, коучинг, самовиховання

Методико-технологічний блок моделі включає організаційно-педагогічні умови розвитку управлінської компетентності керівника. Навчання керівників повинно враховувати три найважливіших характеристики цієї категорії слухачів [13]:

навчання керівників – це навчання дорослих людей, які вже отримали освіту (зазвичай, технічну або економічну) і які мають великий досвід роботи, в тому числі на керівній посаді. Це, як правило, вже сформовані особистості з певним колом професійних знань, умінь і навичок.

керівники – це лідери, які мають високий рівень відповідальності не тільки за власні дії, а й за дії своїх підлеглих, схильні до прийняття самостійних рішень та мають високий рівень незалежності.

керівники – це практики, яких відрізняє більшою мірою орієнтація на конкретні результати, на практику, ніж на загальні міркування, принципи і теорії.

це найчастіше досить успішні керівники, які мають чималий життєвий і професійний досвід.

Створення умов для розвитку функціональної та особистісної

компетентності керівників вимагає формування навчального, виховного та наукового середовищ. Ґрунтовне дослідження середовища як педагогічного феномену здійснено О. Ярошинською [21], яка навчальне середовище тлумачить як складне багатоаспектне утворення, що охоплює сукупність можливостей і умов, цілеспрямовано створених у навчальному закладі в процесі навчання з метою формування основних компонентів готовності до професійної діяльності. Навчальне середовище, в першу чергу, сприяє формуванню і розвитку знань, умінь та навичок, які необхідні керівнику для здійснення управлінської діяльності. Виховне середовище – складне багатоконентне явище, під впливом якого формуються установки, цінності та стереотипи особистості, соціально-психологічні якості, необхідні для якісного виконання керівником управлінських функцій. Науковим середовищем є комплекс умов, які сприяють залученню керівників до науково-пошукової, дослідницької та експериментальної роботи на засадах наукового співробітництва.

Формування організаційно-педагогічних умов розвитку управлінської компетентності керівника передбачає виокремлення форм, методів та засобів, що забезпечать досягнення бажаного результату та розробка технологічних аспектів їх впровадження.

Підвищення професійної майстерності розглядається трудовим законодавством як прямий службовий обов'язок усіх керівників і фахівців. Для них воно передбачає такі види навчання [16]:

систематичне самостійне навчання (самоосвіта) за індивідуальним планом, затвердженим керівником і виконуваним під його контролем;

участь у семінарах з виробничих і економічних питань як за місцем роботи, так і в інших організаціях;

короткострокове (в міру необхідності, але не рідше одного разу на рік) навчання за місцем роботи або в навчальних закладах системи

підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів;

тривале періодичне навчання (не рідше одного разу в п'ять років);

стажування на передових підприємствах, у провідних наукових організаціях, у вищих навчальних закладах, зокрема за кордоном;

навчання в цільовій аспірантурі, докторантурі за темами, які цікавлять дану організацію.

В. Савченко виділяє такі форми підвищення кваліфікації як внутрішня (у рамках організації) і зовнішня (у навчальних закладах, спеціальних центрах). Внутрішня може здійснюватися на робочому місці і поза ним. Вона краще враховує потреби організації, стимулює персонал, формує його дух, легше контролюється [18]. Підготовка в спеціалізованих навчальних закладах більш універсальна і краще підходить для осіб з підвищеною самостійністю роботи, що постійно змінюють види діяльності, якими і є керівники [2].

Основні методи та засоби, які можна використовувати для розвитку управлінської компетентності керівників представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Методи та засоби розвитку управлінської компетентності керівників

Організаціо-педагогічні умови	Методи	Засоби
Навчальне середовище	лекція навчальні та практичні ситуації семінарські заняття ділові ігри рольові ігри кейс-стаді моделювання самостійне навчання тренінги	навчальні підручники, посібники; наукова література; навчально-методичні комплекси; дидактичні засоби; засоби масової інформації; бібліотечний ресурс; засоби Інтернету; технічні засоби навчання
Виховне середовище	соціально-психологічні тренінги, майстер-класи,	

	дискусії з проблемної теми, рольові ігри	
Наукове середовище	наукові конференції, семінари, круглі столи, майстер-класи, науково-дослідні центри та лабораторії, науковий лекторій	

Результативний блок моделі відображає вимоги до якості управлінської компетентності керівників. Цей компонент пов'язаний із створенням діагностичного апарату, що дозволяє визначити рівень розвитку управлінської компетентності керівників за функціональною та особистісною складовими (високий, середній, низький) та здійснити типологізацію керівників з метою коригування методики розвитку управлінської компетентності.

Висновки. Перспективи подальших досліджень. У роботі запропоновано вирішення важливого науково-практичного завдання розвитку управлінської компетентності керівників шляхом розроблення педагогічної моделі, використання якої дозволить керівникам посилити творчий потенціал, успішно долати труднощі, пов'язані з якісним виконанням функцій управління, самовдосконалюватися як особистостям і професіоналам, підвищувати свою конкурентоспроможність тощо. Перспективним напрямом подальших досліджень буде апробація розробленої моделі на конкретних підприємствах та розробка програм навчання їх керівників відповідно до отриманих результатів.

Використана література

1. Александрова Н. М. Модель формування управлінської культури майбутнього викладача економіки / Н. М. Александрова // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2016. – № 1. – С. 147-153.

2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л. В. Васильченко. – Тернопіль, 2006. – 249 с.
4. Вербицкий А. А. Инварианты профессионализма : проблемы формирования: монография / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с.
5. Горшков М.К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. – Москва : ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
6. Долгов П. Т. Мотивация профессионального роста руководителей / П. Т. Долгов. – Челябинск: ЧГПУ, 2000. – 152 с.
7. Дороніна М.С. Механізм мотивації управлінського персоналу : монографія / М. С. Дороніна, Л. О.Сасіна, В. М. Лугова, Г. О.Надьон. – Харків : АдВАТМ, 2009. – 284 с
8. Жабакова Т.В. Педагогическое сопровождение самореализации личности студентов в системе двухуровневой профессиональной подготовки [Текст]: монография / Т.В. Жабакова. – Челябинск: Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-т, 2017. – 303 с.
9. Жиркова Г. П. Развитие культурологической компетентности педагогов в системе повышения квалификации: монография / Г.П. Жиркова. – Санкт-Петербург : ФГБОУВО «СПбГУПТД», 2016. – 153 с.
10. Козлова Н.В. Современное профессиональное образование: психолого–акмеологический подход: монография / Н. В. Козлова. – Томск: ТПУ, 2007. – 197с.
11. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія / С. В. Королюк. – Полтава, 2007. – 168 с.
12. Лугова В. М. Уточнення структури управлінської компетентності керівника / В. М. Лугова, Д. О. Серіков // Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів, м. Харків, 22 квітня 2016 р. – Харків. – С. 3221-3236.
13. Магура М. И. Организация обучения персонала компании / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – Москва : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2002. – 192 с.
14. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития / В.Г. Маралов – Москва : Академия, 2004. – 256 с.
15. Подласый И.П. Педагогика / И. П. Подласый. – Москва : ВЛАДОС, 2007. – 578 с
16. Пожар О. М. Управління персоналом [Текст] : навч.-метод. посіб. / О.

М. Пожар, С. В. Зеленський. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2008. – 199 с.

17. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ: теорія і практика. Монографія / В.В. Ягупов, Н.О. Величко, І.В. Гириловська, А.Г. Гуралюк, Д.О. Закатнов, Л.А. Майборода, В.В. Паржницький, за. наук. ред. В.В. Ягупова: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 176 с

18. Савченко В. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.

19. Сисоєва С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник / С.О. Сисоєва – Київ : ЕКМО, 2011. – 324 с.

20. Шматков Е. В. Використання моделювання при навчанні учнів професійно-технічних навчальних закладів робітничим професіям / Е. В. Шматков, Д. І. Шматков // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2009. – № 2. – с. 50-54.

21. Ярошинська О. Витоки дослідження середовища як педагогічного феномену / О. Ярошинська // Історико-педагогічний альманах. – 2014. – № 1. – С. 37–41.

References

1. Aleksandrova N. M. Model formuvannia upravlinskoï kultury maibutnoho vykladacha ekonomiky / N. M. Aleksandrova // Naukovi zapysky Ternopilskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Hnatiuka. Seriiia : Pedahohika. – 2016. – № 1. – S. 147-153.

2. Balabanova L. V. Upravlinnia personalom : pidruchn. / L. V. Balabanova, O. V. Sardak – Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury, 2011. – 468 s.

3. Vasylychenko L. V. Formuvannia upravlinskoï kultury kerivnyka shkoly v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 / L. V. Vasylychenko. – Ternopil, 2006. – 249 s.

4. Verbitskiy A. A. Invarianty professionalizma : problemy formirovaniya: monografiya / A. A. Verbitskiy, M. D. Ilyazova. – Moskva : Logos, 2011. – 288 s.

5. Gorshkov M.K. Nopreryvnoe obrazovanie v kontekste modernizatsii / M. K. Gorshkov, G. A. Klyucharev. – Moskva : IS RAN, FGNU TsSI, 2011. – 232 s.

6. Dolgov P. T. Motivatsiya professionalnogo rosta rukovoditeley / P. T. Dolgov. – Chelyabinsk: ChGPU, 2000. – 152 s.

7. Doronina M.S. Mekhanizm motivatsii upravlinskoho personalu : monografiia / M. S. Doronina, L. O.Sasina, V. M. Luhova, H. O.Nadon. – Kharkiv : AdvATM, 2009. – 284 s.

8. Zhabakova T.V. Pedagogicheskoe soprovozhdenie samorealizatsii lichnosti studentov v sisteme dvukhurovnevoy professionalnoy podgotovki [Tekst]: monografiya / T.V. Zhabakova. – Chelyabinsk: Yuzh.-Ural. gos. guman.-ped. un-t,

2017. – 303 s.

9. Zhirkova G. P. Razvitiye kulturologicheskoy kompetentnosti pedagogov v sisteme povysheniya kvalifikatsii: monografiya / G.P. Zhirkova. – Sankt-Peterburg : FGBOUVO «SPbGUPTD», 2016. – 153 s.

10. Kozlova N.V. Sovremennoe professionalnoe obrazovanie: psikhologo–akmeologicheskiiy podkhod: monografiya / N. V. Kozlova. – Tomsk: TPU, 2007. – 197s.

11. Koroliuk S. V. Rozvytok upravlinskoi kultury kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu: monohrafiia / C. V. Koroliuk. – Poltava, 2007. – 168 s.

12. Luhova V. M. Utochnennia struktury upravlinskoi kompetentnosti kerivnyka / V. M. Luhova, D. O. Sierikov // Rozvytok yevropeiskoho prostoru ochyma molodi: ekonomichni, sotsialni ta pravovi aspekty: Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh vchenykh ta studentiv, m. Kharkiv, 22 kvitnia 2016 r. – Kharkiv. – S. 3221-3236.

13. Magura M. I. Organizatsiya obucheniya personala kompanii / M. I. Magura, M. B. Kurbatova. – Moskva : Biznes-shkola Intel-Sintez, 2002. – 192 s.

14. Maralov V. G. Osnovy samopoznaniya i samorazvitiya / V.G. Maralov – Moskva : Akademiya, 2004. – 256 s.

15. Podlasyy I.P. Pedagogika / I. P. Podlasyy. – Moskva : VLADOS, 2007. – 578 s.

16. Pozhar O. M. Upravlinnia personalom [Tekst] : navch.-metod. posib. / O. M. Pozhar, S. V. Zelenskyi. – Sumy : DVNZ “UABS NBU”, 2008. – 199 s.

17. Rozvytok informatsiino-analitychnoi kompetentnosti pedahohichnykh pratsivnykiv PTNZ: teoriia i praktyka. Monohrafiia / V.V. Yahupov, N.O. Velychko, I.V. Hyrylovska, A.H. Huraliuk, D.O. Zakatnov, L.A. Maiboroda, V.V. Parzhnytskyi, za. nauk. red. V.V. Yahupova: TOV «NVP Polihrafservis», 2014. – 176 s

18. Savchenko V. Upravlinnia rozvytkom personalu: navch. posib. / V. Savchenko. – Kyiv : KNEU, 2002. – 351 s.

19. Sysoieva S.O. Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh: navchalno-metodychnyi posibnyk / S.O. Sysoieva – Kyiv : EKMO, 2011. – 324 s.

20. Shmatkov E. V. Vykorystannia modeliuvannia pry navchanni uchniv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv robitnychym profesiiam / E. V. Shmatkov, D. I. Shmatkov // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy. – 2009. – № 2. – s. 50-54.

21. Yaroshynska O. Vytoky doslidzhennia seredovyshcha yak pedahohichnoho fenomenu / O. Yaroshynska // Istoryko-pedahohichniy almanakh. – 2014. – № 1. – S. 37–41.

Денис Сериков

кандидат економічних наук, преподаватель кафедры менеджмента и бизнеса Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця, г. Харьков, Украина

Виктория Луговая,

кандидат економічних наук, доцент кафедры економіки и социальных наук Харьковского национального экономического университета имени Семена Кузнеця, г. Харьков, Украина

**РАЗРАБОТКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Аннотация. В статье предложено решение важной научно-практической задачи, которое состоит в применении дидактических систем организации учебного процесса с целью развития управленческой компетентности руководителей.

Разработана педагогическая модель развития управленческой компетентности руководителей, которая включает целевой, теоретико-методологический, мотивационно-волевой, диагностический, методико-технологический, результативный блоки. Раскрыто их содержание. Определены цели и конкретные задачи методики развития управленческой компетентности руководителя. Рассмотрены теоретические основы развития управленческой компетентности: методологические подходы, педагогические закономерности, педагогические принципы. Доказано, что одним из наиболее важных элементов модели развития управленческой компетентности руководителей предприятий является мотивационно-волевой блок. Рассмотрены основные мотивы профессионального развития, которые побуждают персонал к непрерывному образованию. Определена сущность основных методов и средств мотивации. Предложен инструментарий получения полной и достоверной информации об уровне сформированности управленческой компетентности руководителя по функциональному и личностной составляющими. Обоснованы организационно-педагогические условия развития управленческой компетентности руководителя с применением форм, методов и средств обучения, воспитания и развития. Доказано, что для развития функциональной и личностной компетентности руководителей необходимо формирование учебной, воспитательной и научной среды. Раскрыто содержание результативного блока модели, который предусматривает создание диагностического аппарата, позволяющего

определить уровень развития управленческой компетентности руководителей по функциональной и личностной составляющим (высокий, средний, низкий) и осуществить типологизацию руководителей с целью корректировки методики развития управленческой компетентности (самоактуализированный, временно компетентный, временно некомпетентный, проблемный).

Перспективным направлением дальнейших исследований будет апробация разработанной модели на конкретных предприятиях и разработка программ обучения их руководителей соответствии с полученными результатами.

Ключевые слова: руководитель, развитие, управленческая компетентность, функциональная составляющая, личностная составляющая, педагогическая модель развития компетентности.

Denys Serikov

PhD (in Economics), Lecturer, Management and Business Department Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine

Viktoriia Luhova

PhD (in Economics), Associate Professor, Economics and Social Sciences Department Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine

CREATION OF A PEDAGOGICAL MODEL FOR DEVELOPMENT OF MANAGERS 'MANAGEMENT COMPETENCES

Abstract. The article proposes the solution of an important scientific and practical task, which consists in the use of didactic systems for the organization of the educational process in order to develop managerial competence of managers.

Pedagogical model development managerial competence of managers was developed. It combines the target, theoretical and methodological, motivational-volitional, diagnostic, methodical-technological, productive blocks. Their content is revealed. The purpose and specific tasks of the method development managerial competence of the manager are determined. The theoretical basis development managerial competence is considered: methodological approaches, pedagogical regularities, pedagogical principles. It is proved that one of the most important elements of the model development managerial competence of enterprise managers is a motivational-volitional block. The main motives of professional development, which encourage staff to continuous education, are considered. The essence of basic methods and means of motivation is

determined. The toolkit for obtaining information on the level of formation managerial competence of the manager by functional and personal components is offered. The organizational and pedagogical conditions of manager's managerial competence development using the forms, methods and means of training, education and development are substantiated. It is proved that for the development of functional and personal competence of managers it is necessary to form educational, educational and scientific environments. The content effective block of the model is revealed. It provides for the creation of a diagnostic apparatus to determine the level development managerial competence of managers by functional and personal components (high, medium, low) and to implement typology of managers in order to adjust the management competence development methodology (self-actualized, temporarily competent, temporarily incompetent, problem).

A promising direction for further research will be the testing of the developed model at specific enterprises and the development of training programs for their managers in accordance with the results.

Key words: manager, development, managerial competence, functional component, personal component, pedagogical model of competence development.