

Зінчук Н. А.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті розкриваються особливості розвитку системи наукових поглядів на інтегральну рису менеджерів - управлінську компетентність. Особливу увагу приділені обґрунтуванню взаємозв'язку між еволюцією теорії менеджменту та вимогами до професіоналізму практикуючих управлінців.

In the article the features of development of a system of scientific views on integral quality of the managers - administrative competence are esteemed. The singular attention is given to the substantiation of intercoupling between changes of aircraft attitude of the theory of management and requirements to professionalism practising managers.

Поява підприємств ринкового типу, дозвіл держави на здійснення багатьох видів економічної діяльності, намагання зайняти певний сегмент ринку і ефективно в ньому працювати, супроводжується поглибленням поділу праці, що породжує об'єктивну необхідність управління усіма факторами виробництва. Розширення господарської самостійності підприємств посилило проблему прийняття і реалізації ефективних управлінських рішень та відповідальності за їх результати. У зв'язку з цим державні (комунальні) та комерційні організації сформували стійкий попит на фахівців з економічним мисленням, наявністю організаторських і лідерських здібностей, навичок ділового ризику, уміння мотивувати себе та інших, компетентності у прийнятті рішень. Працівників з вказаною кваліфікацією називають менеджерами.

Важливо підкреслити, що коли мова йде про професійного менеджера, завжди наголошується на тому, що він має спеціальну освіту, тобто пройшов попередню професійну підготовку у навчальних закладах чи освітніх центрах. Саме ця особливість і розрізняє поняття «менеджер» і «керівник», оскільки останній, займаючись управлінською діяльністю, не обов'язково є управлінцем за освітою.

Фундаментальні положення про необхідність навчання і виховання майбутніх управлінців знаходимо ще в соціально-політичних доктринах античної філософії. Заслуговує на увагу ґрунтовна праця Платона «Держава», в якій стверджується, що для того, щоб стати придатним до управління, не достатньо природних задатків і здібностей, а також особливо спрямоване виховання і навчання. При цьому для визначення здатності до управління необхідні найвищі, найсуворіші критерії [1, 386].

Доцільно відмітити, що сучасна система вимог до професійних управлінців несуттєво відрізняється від системи Платона. Сучасні вітчизняні та закордонні дослідники також називають обов'язковими елементами кваліфікації менеджера солідну загальну освіту, широку професійну підготовку і високий культурно-технічний рівень, вміння швидко поновлювати і поповнювати знання [2, 26].

На нинішню потребу ринку праці швидко відгукнулись заклади освіти, де навчання менеджменту розвивається найбільш швидкими темпами. Ділове управління стає більш популярним серед студентів, зростає якість навчання, розробляються і запроваджуються нові дисципліни та навчальні курси, відкриваються нові вищі навчальні заклади, що орієнтуються на світові стандарти навчання [3, 38].

Дану естафету підхопили науковці, їхній інтерес до проблеми підготовки фахівців до управлінської діяльності останнім часом значно розширився. І якщо нещодавно менеджерів-професіоналів потребувала тільки сфера підприємництва, то зараз держава усвідомила необхідність формування і розвитку управлінських якостей у керівних кадрів усіх сфер життя. Так, управлінська компетентність стає невід'ємною складовою підготовки *військовослужбовців* (Афанасенко В. С., Печенізький В. П., Радванський І. Г., Руденко В. М.), *державних службовців* (Ананьев А., Кошова Т.,

Ліпенцев А., Луговий В., Чемерис А.), *аграріїв* (Богатирьов К. О.), *інженерів* (Влодарска-Зола Л., Добряков А. А., Капіталец О. М., Романовський О. Г.), *лікарів* (Канюка Г. С), *педагогів* (Байрамуков М. І., Даниленко Л. І., Данченко Г. В., Дмитренко Г. А., Єльнікова Г. В., Жебровський Б., Каращук Л. Н., Кощинець О. Ю., Кривко М. П., Маслов В. І., Панчук Т. В., Пікельна В. С, Селівестрова Н. І., Тонконога Е. П., Федоров Г. В., Шаркунова В. В.) та багато інших. Отримання знань про управлінську діяльність стає необхідною передумовою навчального процесу старшокласників, про що свідчать дослідження Паращенко Л. І., Солоненко Н. С, Становської Т. В.

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок про те, що проблема підготовки компетентних управлінців турбувала людство не одне століття. На кожному етапі розвитку суспільства до них висувалися специфічні вимоги у відповідності із часом і економічною ситуацією, які були поштовхом для організації навчання і накопичення управлінського досвіду. Кожне нововведення в управлінську практику було враховано, осмислено і використано у навчальних ситуаціях. Тому із впевненістю можна говорити про те, що сучасний менеджмент інтегрує у собі збагачені роками управлінські знання, уміння, досвід, традиції. Наша думка підкріплена дослідженнями сучасних науковців Л. Калініної, Т. Михайленко, В. Бурми, які підкреслюють, що «знання і розуміння ролі історичного розвитку теорій менеджменту важливі для практичної діяльності управлінців сучасності» [4, 63].

А оскільки жоден управлінський аспект не втратив своєї актуальності і сьогодні, то *метою даної статті* є зосередження уваги науковців та педагогів на еволюційний розвиток поняття «управлінська компетентність» як основи до вироблення системи сучасних поглядів на це питання.

Аналіз літературних джерел із зазначеного питання дозволяє виділити основні етапи формування поняття «управлінська компетентність». Дана періодизація пов'язана із виникненням і розвитком самої науки «управління», на яку впродовж ХХ ст. суттєво вплинули управлінські школи та управлінські підходи.

І етап (до 90-х рр. ХІХ ст.) характеризувався відсутністю наукових поглядів на систему управління і, звісно, процес навчання управлінців зокрема. Хотілося б відмітити, що державному управлінню на цьому етапі була приділена значна увага з боку інтелігенції, однак державні питання стосувалися здебільшого військової справи, розвитку торгівлі та удосконалення ведення сільського господарства, і якимось зовсім обминали саму особистість управлінця.

Києво-Могилянська академія, заснована у 1632 р., упродовж багатьох десятиліть визнавалася центром освіти і управлінської думки в Україні. Однак процес викладання був націлений на здобуття глибоких знань у сферах економіки та агрономії, незважаючи на тогочасну потребу забезпечення державної служби і великих промислових підприємств, що з'являлися з розвитком капіталістичних відносин, компетентними управлінцями.

Ця проблема частково була зрушена з місця у 1809 р., коли Сенатом Росії був прийнятий «Указ о новых правилах производства в чины по гражданской службе», у якому головним принципом просування по службових сходинках була не вислуга років, а «дійсні заслуги і відмінні пізнання» [5, 49]. А тому право на отримання професії тогочасного управлінця у державній сфері мали тільки ті чиновники, які пройшли курс навчання в університеті та склали іспит за спеціальною програмою.

Згаданий документ був прийнятий за ініціативою управляючого справами Міністерства внутрішніх справ Росії Сперанським М. М., який висловив ідею розпочати підготовку кваліфікованих державних службовців і заснувати закритий ліцей (Царсько-сільський ліцей) для навчання дворянських дітей з метою подальшої служби у державних установах.

Участь у діяльності державного апарату людей освічених, спеціально підготовлених до сумлінного виконання державної служби повинно було, за його ствердженням, забезпечити введення перетворень без революційних вибухів і потрясінь. Освічені чиновники повинні були забезпечити створення і підтримку умов для розкриття потенціалу кожної особистості [5, 49].

У XIX ст. із початком індустріального розвитку управлінська проблематика поступово почала просуватися у структури мікрорівня. Під менеджментом тоді розуміли контроль над реалізацією наміченого. А саме адміністрування, за висловом російського дослідника Уткіна Е. А., стало трактуватися як процес формування загальних цілей і політики компанії [6, 14].

Із зростанням обсягів промислового виробництва сфера діяльності управлінців розширилась, і нарешті була визнана провідною, про що з історичних джерел свідчать доповіді управляючого однієї із американських промислових компаній Г. Тауна.

З цього часу необхідність управлінської освіти стала загально визнаною. У 1881 р. фінансист і промисловець із Філадельфії Дж. Вартон виділив 100 тис.доларів університету в Пенсильванії для відкриття відділення, де молодь мала б змогу отримати освіту і знання для кар'єри у менеджменті. За його думкою, вища освіта необхідна менеджерам у такій же мірі, як і лікарям, юристам та іншим фахівцям. Нове відділення університету у Пенсильванії, що у подальшому було названо школою, розробило програми для підготовки фахівців у сфері бізнесу, які включали такі курси, як принципи кооперації, господарське право, природа резервів та облігацій, причини паніки та грошових криз, ораторське мистецтво, проблеми страйків тощо. Школа по менеджменту Вартона була єдиною у 80-х рр. XIX ст. Однак у 1898 р. університети у Чикаго і Каліфорнії організували свої школи бізнесу. XX ст. значно прискорило цей процес, що вийшов далеко за межі Америки [7, 117].

II етап (90-ті рр. XIX ст. - 30-ті рр. XX ст.) характеризується науковим підходом до управлінської діяльності завдяки появі школи наукового управління і адміністративної (класичної) школи. У цей період на розвиток професійного менеджменту мали наукові праці Ф. Тейлора, Г. Ганнта, Ф. і Л. Гілбертів, Г. Емерсона, Г. Форда, А. Файоля, Л. Урвіка, цінні ідеї яких система сучасної менеджмент-освіти використала у запроваджених навчальних курсах «Основи менеджменту», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Виробничий менеджмент», «Управління ресурсами і витратами» та деяких інших.

Засновником школи наукового управління, Ф. У. Тейлором, запропонована наукова система знань про закони раціонального управління, з яких сьогодні починається знайомство студентів-менеджерів зі своєю майбутньою професією.

Одним із чотирьох наукових принципів, що лежать в основі робіт Ф. Тейлора, є «відбір ... менеджерів на підставі наукових критеріїв, їх профвідбір і профнавчання», чим підкреслюється важливість ретельного відбору кандидатів на управлінську посаду і цілеспрямованого професійного навчання як невід'ємного компонента раціональної організації виробничого процесу [8].

Одним із послідовників Тейлора американським вченим Гаррінгтоном Емерсоном було сформульовано 12 принципів управління, що забезпечують ріст продуктивності праці. Третім принципом він називає «компетентну консультацію професіоналів і удосконалення процесу управління на основі їх рекомендацій» [9, 87].

«Вкрай важливо мати хоча б небагато фахівців», - стверджує вчений, - «наділених інтуїцією, спостережливістю, зрозумілістю, з одного боку, і усім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань, з іншого. Тільки такий фахівець може дати ... дійсно компетентну пораду» [9, 93].

Дані думки досліджені і підтверджені у подальшому великою кількістю наукових досліджень, що на сьогодні становлять окремі сфери системи менеджменту. У цілому ж

школа наукового управління залишила за собою такі вимоги до професіоналізму менеджерів: знання способів диференціювання оплати праці робітників; уміння формувати завдання та розподіляти заохочення і премії; знання основ оперативного управління і календарного планування діяльності підприємств; кваліфікований підхід до управління кадрами, їх науковий підбір, розстановка та підготовка; знання суті продуктивності праці і принципи її підвищення; система знань про якість виробів, забезпечення постійної уваги до якості, розвиток сервісної мережі; знання управлінської функції координації, процедури досягнення цілей; уміння управляти запасами і здійснювати контроль над витратами; нормування і графічне відображення виконаних робіт.

Дещо інший бік управлінської компетентності менеджерів висвітлений представниками адміністративної (класичної) школи менеджменту. Засновник школи А. Файоль негативно ставився до впровадженої системи підготовки керівних кадрів для промисловості, доводячи, що адміністративні здібності не можна розвинути шляхом тільки однієї інженерно-технічної науки і підкреслюючи необхідність включення у навчальні плани інженерних вузів спеціальні курси по адмініструванню [5, 186]. Самому ж менеджеру, вказував він, повинні бути властиві такі моральні якості, як «свідома, тверда, наполеглива воля, активність, енергія і, у деяких випадках відвага; мужність відповідальності; почуття обов'язку, турбота про загальні інтереси» [10, 41].

Значення адміністративної школи менеджменту для сучасної управлінської і педагогічної свідомості полягає у тому, що її представниками був суттєво доповнений перелік професійно важливих якостей менеджера, а саме: усвідомлення управлінської діяльності як універсального процесу, що складається з декількох взаємопов'язаних адміністративних операцій - планування, організації, мотивації, координації, контролю; знання універсальних принципів управління і особливості їх застосування у практичній роботі.

III етап (30-ті рр. - 60-ті рр. XX ст.) характеризується виникненням і розповсюдженням ідеї психологічної підготовки менеджерів до професійної управлінської діяльності. На розвиток цього напрямку в даний період мали праці Г. Мюнстерберга, М. Фоллетт, Е. Мейо, Р. Лайкерта, Д. Макгрегора, А. Маслоу, що віднесені до школи людських відносин та «поведінкових наук».

Узагальнення матеріалів представників шкіл показує, що компетентний управлінець повинен: використовувати у своїй діяльності досягнення психології і соціології, знати умови і організацію праці; враховувати психологічні явища у групах, індивідуальні потреби, цілі, мотиви; виявляти мотивацію до праці; уміти здійснювати відбір кадрів, визначати їх сумісність та професійні здібності.

Вказані вимоги до менеджерів підкреслили необхідність формування додаткової складової управлінської компетентності - здатності до комунікацій всередині колективу. Ідея комунікативної підготовки у сучасних умовах знайшла відображення у запровадженні навчальних курсів «Психологія управління», «Управління персоналом», «Етика ділових стосунків».

IV етап (60-ті рр. XX ст. - по сьогоднішній день) характеризується виникненням окремих підходів до управлінської діяльності, які широко використовуються у сучасній науці і практиці. Знання кожного з наведених нижче підходів, як показує практика, є затребуваним для сучасного управління, а тому управлінська компетентність менеджера не буде повністю сформованою, якщо не додати наступних знань:

- з кількісного підходу: статистики і теорії ймовірності для визначення методів контролю над якістю; методів лінійного програмування для полегшення вибору напрямку діяльності із врахуванням певних обмежень; теорії черговості для балансування вартості і часу експлуатації обладнання; теорію ігор для можливості краще зрозуміти конкурентну стратегію; комп'ютерних програм для моделювання надходження капіталу і побудови різноманітних кількісних моделей [7, 226];

- з процесного підходу: змісту управління як єдиного процесу впливу на організацію; послідовності виконання процесів планування, організації, мотивації, контролю; методології проектування АСУ;

- з системного підходу: змісту взаємопов'язаних частин організації як системи; методів дослідження впливу навколишнього середовища на організацію; методологію стратегічного управління; суті синергетичного ефекту;

- з ситуаційного підходу: вірного інтерпретування ситуації і визначення факторів, найбільш важливих для отримання бажаного результату; змісту і особливостей прийняття управлінських рішень на основі виявлення сукупності ситуаційних факторів; уміння передбачати в конкретних ситуаціях позитивні і негативні наслідки.

Зроблений нами аналіз наукової літератури з розвитку управлінської думки і формування образу «професійного менеджера» дає підстави узагальнити, що даний образ інтегрує у собі значну частину управлінських надбань минулого і вимоги сьогодення, оскільки управлінська сфера - найбільш чутлива до змін макросередовища і умов діяльності мікроструктур.

В сучасних умовах для зведення інформації про управлінську компетентність менеджера і врахування наростаючих вимог до нього повинна бути складена динамічна модель компетентності, яка включала б набір професійно значущих знань, умінь та навичок. Однак огляд психолого-педагогічних джерел доводить складність систематизації положень про професійну компетентність управлінця, що пов'язано з відсутністю цілісної та узагальненої системи функцій менеджера, а це, безперечно, є підставою для визначення посадових і професійних обов'язків даного фахівця.

Для вирішення даного важливого завдання, на нашу думку, потрібно:

- зрозуміти та визначити специфіку вимог (соціальних, нормативних, ринкових, особистісних), що пред'являються до фахівця з менеджменту залежно від рівня підготовки і галузі, у якій він буде працювати;

- вибрати групи характеристик, що визначають структуру моделі компетентності менеджера, а потім скласти перелік показників, що входять у ці групи;

- врахувати принципи, на яких базується управлінська компетентність; фактори, що визначають її зміст; виділити окремі рівні та визначити характеристики управлінської компетентності для кожного з них;

- визначити джерела надходження інформації про сучасні вимоги до професіоналізму фахівців з менеджменту;

- своєчасно коригувати модель управлінської компетентності у зв'язку із розвитком і удосконаленням зазначених вимог.

Таким чином, формування системи наукових поглядів на розвиток управлінської компетентності менеджерів - це тривалий і нескінченний процес взаємодії науковців, педагогів і менеджерів-практиків з метою накопичення, узагальнення і систематизації знань про сучасні вимоги до даних фахівців, а також вироблення дієвого механізму впровадження даних надбань у безпосередній навчальний процес.

Література

1. Савенкова М. Е. Управленческая компетентность в социально-политических доктринах античной философии // Сборник научных трудов ДонГАУ: «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента»: Серия «Государственное управление». - Т. IV, вып.19. - Донецк: ДонГАУ, 2003. - 493 с.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: обзорная информация / Сост. В. И. Яровой; под ред. Г. В. Щекина. - К.: МАУП, 1995. - 120 с.
3. Батченко Л. В., Ткаченко Е. Г. Особенности формирования устойчивости потенциальных качеств менеджеров в высшей школе // Сборник научных трудов ДонГАУ:

- «Социально-гуманитарные проблемы менеджмента»: Серия «Государственное управление». - Т. IV, вып. 19. - Донецк: ДонГАУ, 2003. - 493 с.
4. Калініна Л., Михайленко Т., Бурма В. Историчний контекст розвитку теорій менеджменту // Освіта і управління. - 2003. - Т. 6. - № 2. - С. 63-72
5. История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Валового. - М.: ИНФРА-М, 1997. - 256 с.
6. Уткин Э. А. История менеджмента. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»: Издательство ЭКМОС, 1997. - 224 с.
7. Кредисов А. И. История учений менеджмента. - К.: ВИРА-Р, 2000. - 336 с.
8. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. - М, 1991.
9. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности: В кн. Управление - это наука и искусство: - М.: Экономика, 1997.
10. Гастев А. К. Как надо работать: Практ. введение в науку организации труда. - М., 1972.

Касьянова О. М.

РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ЯК МЕТОД ЕКСПЕРТИЗИ ЯКОСТІ ПРОФІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті розкриваються особливості здійснення експертизи якості профільної освіти шляхом використання методу рейтингового оцінювання діяльності загальноосвітніх навчальних закладів на основі розроблених показників. Здійснена спроба створення математичних моделей для визначення ефективності діяльності навчального закладу щодо надання профільної освіти, якість якої можна виразити інтегральною числовою характеристикою - рейтингом.

Ключові слова: експертиза, якість освіти, профільна освіта, рейтингове оцінювання, рейтинг, математична модель.

The article deals with peculiarities of conducting examination of profile education quality with the help of method of rating evaluation of general educational establishments and their activity on basis of developed characteristics. The work contains the attempt to develop mathematical models for determination of effectiveness of educational establishment and its ability to provide profile education which quality can be expressed by such an integral figure characteristic as rating.

Key words: examination, quality education, profile education, rating evaluation, rating, mathematical model.

Сучасні соціально-політичні та економічні зміни стали передумовою модернізації національної системи освіти. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2006 р. за № 396 - р схвалено Концепцію Державної програми розвитку освіти на 2006-2010 рр., в якій зазначено, що основними способами розв'язання проблем реформування освіти є: здійснення профільного навчання учнів старшої школи, забезпечення доступу до високоякісної освіти, що передбачає прозорість і наступність на всіх її рівнях, створення систем моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг, організація проведення експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій із залученням громадськості.

Проблема. Проте у сучасній українській педагогічній науці та шкільній практиці недостатньо розроблені підходи до визначення критеріїв якості освіти і якості профільної освіти зокрема, механізмів педагогічної експертизи та методів її здійснення, використання рейтингового оцінювання для визначення результатів діяльності навчальних закладів і, на