стають активними учасниками навчального процесу, тоді як викладач, швидше, виконує функцію консультанта, забезпечуючи постійний моніторинг процесу самостійної роботи кожного студента, а також її коригування у разі потреби.

Інформаційні джерела:

1. Блінкова Е.Д. Дистанційне навчання іноземним мовам з використанням інформаційних технологій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https:// elib.bsu.by› bitstream› – Дата доступу: 12.12.2020.
2. Фоменко Н.А. Правова педагогіка/Н.А. Фоменко, М.І. Скрипник, О.В. Фатхутдінова. – Херсон: Олді-плюс, 2015. – 326 с.
3. Осадча К.П. Організаційні проблеми впровадження системи управління курсами у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців з інформаційних технологій [Електронний ресурс]/К.П. Осадча, В.В. Осадчий. Режим доступу: http://2013.moodlemoot.in.ua/ course/view.php?id=24&lang=ru

УДК 159.9:005.95

В.В. Євченко, канд. екон. наук, доц. *(УІПА, Харків)*

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ НА ОСНОВІ ФОРМУВАННЯ ФАКТОРУ УСПІШНОГО КЕРІВНИКА

Актуальність цього дослідження зумовлена необхідністю теоретичного осмислення та виявлення соціально-психологічних характеристик керівної діяльності в сучасних умовах для забезпечення більш ефективної професійної підготовки керівників, оскільки в умовах інтенсивних соціальних змін керівна діяльність є однією з найбільш значущих сфер, здатних забезпечити успішний соціальний та економічний розвиток суспільства , зазнає суттєвих змін, а потреба у висококваліфікованих керівниках, які мають відповідні сучасні вимоги професійними навичками, дедалі більше зростає.

При цьому особливо затребуваним управлінським персоналом на ринку праці є категорія кваліфікованих керівників середньої ланки.

По-перше, тому що саме ці люди є ключовою ланкою в організації ефективної діяльності кожного конкретного підприємства, складаючи корпус управлінців, які здійснюють зв'язок між вищим керівництвом організації та основним складом підлеглих та приводять до взаємної відповідності інтереси тієї і іншої сторін.

По-друге, найчастіше, саме із середньої ланки формується резерв кадрів керівників вищого рівня, які приймають соціально-значущі рішення та забезпечують їх виконання за рахунок мобілізації людських ресурсів, впливаючи таким чином на стратегію соціально-економічних перетворень, як у рамках окремого підприємства, і суспільства загалом.

Проте, нині, саме керівники середньої ланки найчастіше відчувають серйозні потреби у підвищенні професійної кваліфікації. Причина полягає в тому, що багато з них висунуті на керівні посади завдяки вмінням та навичкам, необхідним саме для низової ланки управління: високим показникам у роботі, сумлінному та якісному виконанню обов'язків та високому рівню технологічних умінь та навичок. Підвищення за посадою та нове коло обов'язків вимагають від цієї категорії професіоналів оволодіння новими, управлінськими технологіями та компетентностями якісного іншого рівня.

Як показав аналіз літератури, сьогодні найважливішими для керівників є «ринкові» якості особистості, такі як гнучке креативне мислення, ініціативність, заповзятливість, націленість результат, вміння взяти відповідальність він і висока стресостійкість. При цьому збільшується значущість навичок самоорганізації та організації роботи підлеглих, навичок міжособистісного спілкування (уміння встановлювати контакти та вирішувати міжособистісні конфлікти, налагоджувати взаємодію з вищим начальством), навичок планування своєї діяльності та діяльності інших, уміння мотивувати персонал, формувати команди та керувати ними. Таким чином, можна констатувати, що соціальні зміни диктують вимоги до розширення певного виду професійних умінь керівника, які можна об'єднати категорією соціально-психологічної компетентності.

Навчання менеджерів в установах середньої та вищої професійної освіти в основному зводиться до викладу теоретичних та правових засад управління підприємством, методики складання бізнес-плану, економічної оцінки ефективності підприємства тощо. При цьому приділяється мінімум уваги розвитку тих аспектів соціально-психологічної професійної компетентності, які є основою управлінської діяльності сучасного керівника. У зв'язку з цим, нам близьке припущення у тому, що проблема, швидше за все, не від нестачі управлінських знань, а їх змісту, не від слабкості підготовки керівників, а націленості цієї підготовки, не від відсутності навчання керівництва, а в технологіях його здійснення. Це означає, що для забезпечення більш якісної професійної підготовки керівників у системі підвищення кваліфікації, слід переглянути як змістовні, так і

технологічні компоненти процесу навчання, та визначити ті, які б дозволили ефективно реагувати в умовах мінливого середовища та забезпечувати сталий розвиток.

Інформаційні джерела:

1. О. І. Бондарчук, «Спецкурс-тренінг особистісного розвитку керівників освітніх організацій у контексті організаційного розвитку», Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін.]. Київ, Україна: А.С.К., т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія; С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Ред.; вип. 32, с. 213–218, 2011.

УДК [37.011.3-052:330]:378.4.046(043.5)

І.М. Козубцов, д-р. пед. наук, канд. техн. наук *(ВІТІ, Київ)*

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НА ЗАСАДАХ МЕТОДОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Постановка проблеми. Проблема якісної професійної підготовки фахівців з управління та адміністрування істотно проявилася з настанням епохи «інформаційного суспільства» потребує зміни ролі і місце освіти. На думку О. Пометун: «…наприкінці ХХ ст. почали відбуватись докорінні зміни в парадигмі й методології освіти, передумови й окремі елементи яких складалися протягом усього століття. Колишня парадигма, що відбивала інтереси та сутність індустріального суспільства, детермінованого пізнання й однозначності оцінок, поступово замінюється методологією інформаційного суспільства, плюралістичного пізнання й імовірності оцінки» [1 с. 16]. До того ж «...постіндустріальне суспільство, на відміну від індустріального кінця XIX – середини ХХ століть, значно більше зацікавлене в тому, щоб його громадяни були спроможні активно діяти, приймати рішення, гнучко адаптовуватися до умов життя, що постійно змінюється» [2].

Виконання цих завдань потребує розвитку особистісних якостей і творчих здібностей особливо це стосується студентів-фахівців з управління та адміністрування, їх умінь самостійно здобувати нові знання та розв’язувати проблеми, орієнтуватися у житті суспільства [3]. Виконання цих завдань є однією з умов підготовки якісних