

– технологічна – здатність використовувати основні закони та сучасні способи діяльності, що зорієнтовані на інновації.

З огляду на це, варто посилювати увагу професійного розвитку STEM-педагогів. Зазначене потребує кардинальних змін у первинній і післядипломній професійній освіті вчителя, яка має стати більш персоніфікованою, надаючи кожному вчителю ширші можливості для оновлення, удосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки у прийнятний для нього спосіб, зокрема на базі інноваційного дистанційного навчання. Вивчення зазначеної проблематики вважаємо перспективами подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Журавель Т. О., Соколова Н. О. (2016) *Інтегроване навчання – основний складник STEM-освіти. Освіта та розвиток обдарованої особистості.* № 12, 32-34.
2. *Методичні рекомендації щодо розвитку STEM-освіти в закладах загальної середньої та позашкільної освіти у 2019/2020 навчальному році: лист ІМЗО № 22.1/10-2876 від 22 серп. 2019 р. – URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/65463.*

ГУМАНІСТИЧНИЙ ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

*Альберт В.Д., Жданова-Неділько О.Г.
Полтава, Україна*

Вчення менеджменту виникли і розвиваються насамперед у зв'язку з необхідністю налагоджувати і вдосконалювати взаємодію між суб'єктами діяльності у процесі функціонування організацій і підприємств. Його зміст увібрав у себе такі поняття, як уміння та навички організації діяльності інших людей і здатність результативно спілкуватися з ними у цьому процесі; спроможність об'єктивно та оперативно формувати й приймати раціональні управлінські рішення; самоменеджмент як система вмінь і навичок самоуправління – насамперед, у професійному контексті тощо. Відповідно, і вимоги до менеджера є досить багатогранними. Як зазначає Н. Димченко, «для успішного виконання менеджерських функцій кожен менеджер має володіти певним багажем знань та навиків. В найбільш узагальненому вигляді можна сформулювати наступні кваліфікаційні вимоги до менеджерів: концептуальна кваліфікація; кваліфіковані людські стосунки; ділова (адміністративна) кваліфікація; фахова кваліфікація» [1, с. 10]. Вчена деталізує зміст кожної групи вимог, наголошуючи водночас, що кожна з них так чи інакше торкається комунікативних

здібностей менеджера, його спроможності встановлювати стосунки, сприятливі для досягнення оптимального результату сумісної діяльності.

Дійсно, у якому б ракурсі ми не розглядали явище менеджменту, обов'язково торкнемося понять ефективності та результативності як таких, що мають для нього критеріальний характер. На перший погляд, вони мають повністю однозначний вияв і визначаються цілями діяльності організації чи підприємства. Проте сьогодні, коли ринок праці в Україні переживає не найкращі часи, доводиться говорити про управлінські рішення в кадровій сфері з позицій не лише виключно адміністративних, а й враховуючи їхній педагогічний, а відтак – і гуманістичний аспект.

Йдеться, насамперед, про те, що менеджер має однією із своїх функцій формування колективу і забезпечення його працездатності. Саме колектив, у більшості випадків, є тим середовищем, у якому розкривається і реалізується потенціал кожної людини і яке має бути максимально сприятливим для того, аби дійсно перспективний працівник не був втрачений для організації. Таке середовище має істотний вплив не лише на його поведінку в тій чи іншій ситуації професійної діяльності, але й на формування особистісно-професійних навичок, що зумовлюють у більш широкому контексті його професійну долю, а в контексті організації – якнайдоцільніше використання його можливостей.

Сучасна людина також у більшості випадків усвідомлює, наскільки раціонально середовище, в якому вона працює, здійснює необхідний баланс між використанням (потреба організації в людині) та сприянням (потреба людини в організації). І якщо менеджер розглядає перший чинник як абсолютний, бачить свою основну місію саме в його реалізації, практично ігноруючи сприяння, то індивідуальна вмотивованість працівника неминуче буде знижуватися навіть за його високого професійного потенціалу, а разом з тим – падатиме й продуктивність усього колективу. І йдеться не тільки про матеріальну винагороду. Адже, як зазначають дослідники [2], «ефективність роботи працівників організації визначається не стільки підвищенням їх заробітної плати, скільки налагодженням відносин між працівниками і менеджерами, підвищенням задоволеності персоналу власною працею, зайнятістю в конкретному підприємстві та стосунками в робочій групі».

Таким чином, обов'язковим для освітніх програм підготовки сучасного менеджера є гуманітарний складник як універсальний для галузі знань «Управління та адміністрування». У свою чергу, він повинен мати змістове наповнення, пов'язане з людинознавчою, комунікативною та, зокрема, конфліктологічною компетентністю, містити елементи педагогічної підготовки як необхідної для вирішення завдань аксіологічного та акмеологічного характеру.

Загалом же при підготовці сучасного менеджера варто пам'ятати, що стати повноцінною соціальною державою, як це зазначено в Конституції, Україна зможе лише тоді, коли інтереси практично кожного підприємства та їхнє відображення в менеджменті матимуть чіткі гуманістичні орієнтири, тобто не будуть суперечити ідеї цінності окремо взятої людини, її самоактуалізації, особистісного розвитку в сприятливому для цього середовищі.

Список використаних джерел:

1. Димченко Н.С. *Модель сучасного менеджера-професіонала*. [Ел. ресурс]. Режим доступу до дж.: http://visnyk.snau.edu.ua/sample/files/snau_2013_12_58_ekonom/JRN/3.pdf
2. Сазонова Т.О., Назорна Ж.В., В'юницький Д.І. *Організація праці менеджера в контексті управління поведінкою персоналу підприємства*. [Ел. ресурс]. Режим доступу до дж.: http://dSPACE.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/156/1/%D0%A1%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%9D%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%92%27%D1%8E%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf

МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНІЗАЦІЯХ: НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

**Бабенко І. В.
Полтава, Україна**

Управлінська діяльність є одним з найважливіших факторів функціонування й розвитку підприємства в умовах ринкової економіки. Ця діяльність постійно удосконалюється у відповідності до об'єктивних вимог.

Менеджмент як особливий вид управлінської діяльності, слід розглядати з розкриття його природи управління. Природу управління неможливо зрозуміти без розгляду сфери його здійснення. Розрізняють три типи процесів управління: управління в технічних системах (предметом вивчення є технічні науки), управління в біологічних системах (предметом вивчення є природничі науки), управління в соціальних системах (предметом вивчення є соціальні (громадські) науки).

Поняття «Організація», як і поняття «Менеджмент» є складним і багатогранним. Класичне найбільш розповсюджене визначення цього терміну, викладене авторами популярного американського підручника «Основи менеджменту» М. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоурі: «Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується