

Список використаних джерел:

1. Крисько Ж. Роль ділових комунікацій в управлінні організацією. *Економіка та суспільство*. 2021. №4.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Ян Шо
Полтава, Україна

Науковий керівник: Жданова-Неділько Олена Григорівна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна

Професійна компетентність як безумовна вимога до менеджера закладу освіти не тільки визначає результативність його дій у освітній діяльності, але й зумовлює його ефективність в управлінні, фінансовій діяльності, адміністративних кроках, розробці та впровадженні актуальних проєктів, інноваційній діяльності тощо. Тому сучасним менеджерам освіти необхідне володіння глибокими теоретичними знаннями та практичними навичками, здатність креативно мислити, мати власну точку зору, спроможність розвивати професійні здібності. Тож перед освітою постає потреба: шукати сучасні шляхи його професійної підготовки задля успішного підвищення усіх перелічених спроможностей.

Ми відзначаємо в цьому процесі два взаємопов'язаних складники, які доповнюють один одного і в сукупності складають портрет ефективного менеджера. Це його професійні якості, що забезпечують виконання найбільш загальних функцій управлінської діяльності, та особистісні якості, що дозволяють успішно здійснювати управління персоналом, а також самоменеджмент, що є необхідним супутником сучасного керівника.

Нерозривність цих складників підтверджує й та об'єктивна обставина, що, як слушно стверджує М. Діденко, «особистість менеджера багатогранна. Менеджери – категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані в групи чи організації. Це висококваліфікований спеціаліст, вмілий організатор виробництва, наставник підлеглих, який працює як в системі «людина-техніка», так і в системі «людина-людина»» [1].

Хоча в працях більшості дослідників менеджменту як галузі наукового знання посилено акцентується економічний аспект менеджменту, так чи інакше він позиціонується як невіддільний від його соціального, комунікативного аспекту. Зокрема, Е. Кузнецов функціональних сфер діяльності професійної системи менеджменту визнає три: людина, суспільство, природа. «Враховуючи ці три напрямки діяльності менеджменту, – пише вчений, – необхідно виділити три основні технологічні процеси системи менеджменту, які формують базові

управлінські технології, а саме: технології керівництва персоналом, управління маркетингом, операційний менеджмент. При цьому, принциповим моментом є те, що в усіх трьох напрямках діяльність менеджменту проходить за допомогою впливу саме на підлеглих, які виконують певні структурно-функціональні обов'язки в організації. Тому управлінські технології завжди мають два основні компоненти – суб'єкт (керівник) і об'єкт (підлеглий). Тільки за допомогою взаємодії цих двох компонентів починає працювати технологія управлінського процесу» [2, с. 42].

Слід враховувати при цьому, що хоча формально підлеглий самим фактом своєї згоди працювати на тій чи іншій посаді, зобов'язується знати і повною мірою виконувати притаманні їй права і обов'язки, але насправді майже завжди культура його виконавської дисципліни перебуває під впливом ставлення до суб'єкта, що є джерелом службових розпоряджень. Керівник за посадою і керівник як людина, чие право на верховенство визнається підлеглим внутрішньо, мають бути однією й тією ж особою, інакше управління втратить деяку частину своєї потенційної ефективності.

Відтак, діяльність, що передбачає наявність авторитету в очах підлеглих, не може не вимагати від її суб'єкта достатньої вимогливості до себе самого, що здійснюється на засадах самоаналізу не лише суто управлінських, а й індивідуально-особистісних якостей, у ході реалізації яких відбувається як здійснення професійних функцій, про які говорилося вище, так і підтвердження морального права керівника приймати ті чи інші рішення, які, до речі, не завжди є популярними, а часом викликають у працівників навіть нерозуміння і обурення. Щоб відповідні розпорядження якісно і своєчасно виконувалися, треба, щоб їхня доцільність виправдовувалася в очах підлеглих, базувалася на довірі до управлінця.

Цю думку підтверджують висновки О. Отич, згідно з якими «життя засвідчує, що реальним начальником є не той, хто наділений повноваженнями офіційно, а той, за ким підлегли визнають право керувати ними. Для цього фахівцеві необхідні спеціальні особистісні та професійні якості, які дозволяють йому здобути авторитет серед колег й оптимізувати процес управління підприємством, перетворивши його на продуктивну й творчу співпрацю усіх його працівників, спрямовану на розв'язання виробничих завдань з максимально повним урахуванням особистісних потреб кожного. Таке керівництво ґрунтується на міцних наукових знаннях керівника щодо сутності й психолого-педагогічних особливостей управлінської діяльності і передбачає високий рівень оволодіння ним формами та методами цієї діяльності, що надають йому свободу у її здійсненні та дозволяють виробити свій власний управлінський стиль, виявити неповторну професійну і творчу індивідуальність» [3, с. 4].

Все висловлене підтверджує думку, що зміст професійної підготовки керівника закладу освіти повинен включати потужну гуманітарну складову, враховуючи необхідність для його успішної діяльності низки інтегрованих особистісно-професійних якостей.

Список використаних джерел:

1. Діденко М.С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4454/Didenko.pdf?sequence=1>
2. Кузнецов Е.А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту : майстер-клас. Матеріали магістерського семінару. Одеса : Фенікс, 2018. 110 с.
3. Отич О.М. Психолого-педагогічні засади управління: навч.-метод. посіб. К. : НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2016. 56 с.

ВНУТРІШНІ КОМУНІКАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

*Ясногор О.Г.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: Жданова-Неділько Олена Григорівна, доктор педагогічних наук, доцент, професор, завідувач кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

Яка чисельність вашого колективу: 12 осіб чи 1300 працівників? На скільки розгалужений у вашій організації штатний розпис? Чи одразу ви можете визначити, хто з вами спілкується: співробітник, знайомий чи комівояжер? А чи члени вашої команди відчують, що їх потреби та очікування беруться до уваги, вони інформовані, залучені та мотивовані?

І це лише тисячна доля тих питань, на які повинен знати або знайти відповідь сучасний керівник - особистість з компетентностями XXI століття. А це значить, що роботодавець - не лише лідер, але й комунікатор, наставник і слухач. Це повинно спонукати до пошуків потужного інструменту в арсеналі очільника, який служить мостом, що з'єднує його із командою на більш глибокому рівні. Задля покращення внутрішнього клімату у середовищі односторонців для досягнення поставленої мети важливим елементом посилення спроможності організації є ефективна внутрішня комунікація.

Завжди необхідно враховувати, що інноваційний процес охоплює всі стадії – від ідеї до конкретного продукту, технології або послуги, які використовують у господарській практиці; всі етапи життєвого циклу інновації, зокрема її дифузія у нові умови і місця застосування. А інноваційна діяльність – це дії людей, спрямовані на створення чи впровадження інновації на певній стадії інноваційного процесу. Такий процес поділяється на окремі частини і матеріалізується у вигляді функціональних організаційних одиниць, відокремлених у результаті розподілу праці. При цьому елементи інноваційного процесу постійно перебувають у тісному взаємозв'язку, між ними безперервно здійснюється обмін інформацією. І саме правильно налагоджена комунікація може позитивно позначитися на продуктивності роботи працівників та інноваційності компанії. Варто зауважити, що на рівні організацій (фірм, підприємств) інноваційний процес, попри скерованість на створення