

**СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА ПРОБЛЕМУ РОЗВИТКУ
УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ**

У статті розглядається еволюція розвитку поняття „управлінська компетентність” як основа розробки системи сучасних поглядів на дану проблему; визначено основні етапи формування поняття „управлінська компетентність”.

Ключові слова: компетентність, менеджери освіти, управління, періодизація.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Радикальні зміни парадигми освіти повинні охопити всі сфери педагогічної галузі – від методології до конкретних технологій та методів, – щоб людина, оцінюючи своє місце у світі та рівень реалізації життєвого сенсу, на кожному етапі була задоволена своїм життям [1, 48].

Фундаментальні положення про необхідність навчання і виховання майбутніх управлінців знаходимо ще в соціально-політичних доктринах античної філософії. Заслугує на увагу ґрунтовна праця Платона „Держава”, в якій стверджується, що для того, аби стати здатним до управління, не достатньо природних задатків і здібностей, а потрібне також особливо спрямоване виховання і навчання. При цьому для визначення здатності до управління необхідні найвищі, найсуворіші критерії [2, 386].

Доречно відзначити, що існуюча нині система вимог до професійних управлінців мало чим відрізняється від системи Платона. Сучасні вітчизняні та зарубіжні дослідники, як і їх древні колеги, називають обов’язковими складниками кваліфікованого менеджера ґрунтовну загальну освіту, широку професійну підготовку і високий освітньо-культурний рівень, уміння швидко поновлювати і поповнювати знання [3, 26].

На нинішню потребу ринку праці швидко відгукнулись заклади освіти, де навчання менеджменту розвивається досить 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, які орієнтуються на світові стандарти навчання [4, 38].

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми... Цю естафету підхопили науковці, їхній інтерес до проблеми підготовки фахівців з управлінської діяльності останнім часом значно розширився. Зокрема, питаннями формування та розвитку управлінських якостей керівників навчальних закладів займалися М.І.Байрамуков, Л.І.Даниленко, Г.В.Данченко, Г.А.Дмитренко, Г.В.Єльнікова, Б.В.Жебровський, Л.Н.Карашук, О.Ю.Кошинець, М.П.Кривко, В.І.Маслов, Т.В.Панчук, В.С.Пікельна, Н.І.Селіверстаєва, Е.П.Тонконогов, Г.В.Федоров, В.В.Шенкунова та багато інших.

Отримання знань про управлінську діяльність стає необхідністю навчального процесу старшокласників, про що свідчать дослідження Л.І.Парошенко, Н.С.Солоненко, Т.В.Ситановської.

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури дає підстави дійти висновку, що проблема підготовки компетентних управлінців турбувала людство не одне століття. На кожному етапі розвитку суспільства до них висувалися специфічні вимоги у відповідності з 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 з упевненістю можна говорити про те, що сучасний менеджмент інтегрує у собі збагачені роками управлінські знання, уміння, досвід, традиції. Наша думка підкріплена дослідженнями сучасних науковців (Л.Калініна, Т.Михайленко, В.Бурма), які підкреслюють, що „знання і розуміння ролі історичного розвитку теорії менеджменту важливі для практичної діяльності управлінців сучасності” [5, 63].

Формулювання цілей статті... А оскільки жоден управлінський аспект не втратив своєї актуальності і сьогодні, то метою цієї статті є зосередження уваги науковців і педагогів на еволюційному розвитку поняття „управлінська компетентність” як основи вироблення системи сучасних поглядів на це питання.

Виклад основного матеріалу... Аналіз наукових джерел дає змогу виділити основні етапи формування поняття „управлінська компетентність”. Ця періодизація пов’язана з виникненням і розвитком самої науки управління, на яку впродовж ХХ ст. суттєво вплинули управлінські школи та управлінські підходи.

I етап (до 90-х рр. ХІХ ст.) характеризувався відсутністю наукових поглядів на систему управління, а тому й на процес навчання управлінців. I хоча державному управлінню на цьому

етапі з боку прогресивної інтелігенції приділялась значна увага, вона стосувалася здебільшого військової справи, розвитку торгівлі та вдосконалення ведення сільського господарства. Особистість же управлінця залишалася поза увагою.

Києво-Могилянська академія, заснована 1632 р., упродовж багатьох десятиліть визнавалася центром освіти й управлінської думки в Україні. Однак процес викладання був спрямований на здобуття глибоких знань у сферах економіки та астрономії, хоча вже тоді назріла гостра потреба у компетентних управлінцях для державної служби і великих промислових підприємств.

Ця проблема почала вирішуватися після 1809 року, коли Сенатом Росії був прийнятий „Указ о новых правилах производства в чины по гражданской службе”, у якому головним принципом просування службовими сходишками була не вислуга років, а „дійсні заслуги і відмінні пізнання” [6, 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 ініціативи керуючого справами Міністерства внутрішніх справ Росії М.М.Сперанського, який висловив ідею розпочати підготовку кваліфікованих державних службовців і заснувати закритий ліцей (Царськосельський 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 повинна була, за його твердженням, забезпечити введення перетворень без революційних вибухів і потрясінь. Освічені чиновники повинні були для розкриття потенціалу кожної особистості забезпечити створення і підготовку умов [7, 49].

У ХІХ ст. із початком індустріального розвитку управлінська проблематика поступово почала просуватися у структури мікрорівня. Під менеджментом тоді розуміли контроль над реалізацією запланованого. А саме адміністрування, за висловом російського дослідника Е.А.Уткіна, стало трактуватися як процес формування загальних цілей і політики компанії [8, 14].

Із зростанням обсягів промислового виробництва сфера діяльності управлінців розширилась і, нарешті, була визнана провідною, про що свідчать історичні джерела, зокрема доповіді керуючого однієї із американських промислових компаній Г.Тауна. З цього часу необхідність управлінської освіти стала загальноновизнаною.

У 1881 р. фінансист і промисловець із Філадельфії Дж.Вартон виділив 100 тис. доларів університету Пенсільванії для відкриття відділення, де молодь мала б змогу отримати освіту і знання для кар'єри у менеджменті. На його думку, вища освіта необхідна менеджерам так само, як і лікарям, юристам та іншим фахівцям. Нове відділення університету в Пенсільванії, яке згодом було названо школою, розробило програми для підготовки фахівців у сфері бізнесу, що включали такі курси, як „Принципи кооперації”, „Господарське право”, „Природа резервів та облігацій”, „Причини паніки та грошових криз”, „Ораторське мистецтво”, „Проблеми страйків” тощо. Тривалий час школа менеджменту Дж.Вартона була єдиною, доки у 1998 р. університети у Чикаго і Каліфорнії не організували свої школи бізнесу. У ХХ ст. цей процес набув значного поширення, вийшовши далеко за межі Америки [6, 117].

ІІ етап (90-ті рр. ХІХ ст. – 30-ті рр. ХХ ст.) характеризується новими підходами до управлінської діяльності завдяки появі школи наукового управління й адміністративної (класичної) школи. У цей період на розвиток професійного менеджменту мали вплив 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 відносини”, „Виробничий менеджмент”, „Управління ресурсами і витратами” та деяких інших.

Засновником школи наукового управління вважається Ф.У.Тейлор. Він запропонував наукову систему знань про закони раціонального управління, з яких починалось ознайомлення студентів-менеджерів зі своєю майбутньою професією.

Одним із чотирьох наукових принципів, які лежать в основі праць Ф.Тейлора, є „відбір ... менеджерів на підставі наукових критеріїв, їх профвідбір і профнавчання”. Цим підкреслюється важливість ретельного відбору кандидатів на управлінську посаду і цілеспрямованого професійного навчання як невід'ємного компонента раціональної організації виробничого процесу [9].

Одним із послідовників Ф.Тейлора, американським ученим Гаррігтоном Емерсоном було сформульовано 12 принципів управління, які забезпечують ріст продуктивності праці. Третім принципом він називає „компетентну консультацію професіоналів і удосконалення процесу управління на основі їх рекомендацій” [8, 87].

„Вкрай важливо мати хоча б небагато фахівців, – говорить вчений, – наділених інтуїцією, спостережливістю, розумінням, з одного боку, і усім багатством фізіологічних, психологічних і

антропологічних наукових знань, – з іншого. Тільки такий фахівець може дати... справді компетентну пораду” [8, 93].

Це підтверджується в подальшому значною кількістю наукових досліджень, які на сьогодні становлять окрему сферу системи менеджменту. У цілому ж школа наукового управління виробила 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 підприємства; кваліфікований підхід до управління кадрами, їх науковий підбір, розстановка та підтримка; 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 виплатами; нормування і графічне відображення виконаних робіт.

Деяко по-іншому розуміли управлінську компетентність менеджерів представники адміністративної (класичної) школи менеджменту. Засновник школи А.Файоль негативно ставився до впровадженної системи підготовки керівних кадрів для промисловості, доводячи, що адміністративні здібності не можна розвинути шляхом тільки однієї інженерно-технічної науки, і наголошував на необхідності включення у навчальні плани інженерних вузів спеціальні курси з адміністрування [7, 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, відповідальність, почуття обов’язку, турбота про загальні інтереси” [10, 41].

Значення адміністративної школи менеджменту для сучасної управлінської і педагогічної свідомості полягає в тому, що її представниками було суттєво доповнено 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 й 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 мали вплив праці Г.Мюнстерберга, М.Фоллетт, Е.Мейо, Р.Лайкерта, Д.Макгрегора, А.Маслоу, віднесені до школи людських відносин і „поведінкових наук”.

Узагальнення матеріалів представників наукових шкіл свідчить про те, 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 і професійні здібності.

Такі 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. – до сьогодні) 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 дати наступних знань:

- з кількісного підходу: статистики і теорії ймовірності для визначення методів контролю над якістю; методів лінійного програмування для полегшення вибору напрямку діяльності з урахуванням певних обмежень; теорії черговості для балансування вартості і часу експлуатації обладнання; теорію ігор для кращого розуміння стратегії конкурентів; комп’ютерних програм для моделювання надходження капіталу і побудови різноманітних кількісних моделей [6, 226];

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

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

- з ситуаційного підходу: правильного 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 цей образ інтегрує у собі значну частину управлінських надбань минулого і вимоги сьогодення, оскільки управлінська сфера – найбільш чутлива до змін макросередовища і умов діяльності мікроструктур.

У сучасних умовах для зведення інформації про управлінську компетентність менеджера і врахування наростаючих вимог до нього повинна бути створена динамічна модель компетентності, яка містила б набір професійно значущих знань, умінь і навичок. Однак огляд психолого-педагогічних джерел доводить складність систематизації положень про професійну компетентність управління, що пов'язано з відсутністю цілісної та узагальненої системи функцій менеджера, а це, безперечно, є підставою для визначення посадових і професійних обов'язків такого фахівця. Для виконання цього важливого завдання, на нашу думку, потрібно:

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

- вибрати групу характеристик, що визначають структуру моделі компетентності менеджера, і скласти перелік показників, які входять до цих груп;

- 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.

Висновки... Отже, формування системи наукових поглядів на розвиток управлінської компетентності менеджерів – це тривалий процес взаємодії науковців, педагогів і менеджерів-практиків з метою накопичення, узагальнення і систематизації знань про сучасні вимоги до такої категорії фахівців, а також вироблення дієвого механізму впровадження відповідних надбань у безпосередній навчальній процес.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Вебер М. Исследование по методологии науки. Ч.1. – М.: ИНИОН, 1980. – 202 с.
2. 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.
3. 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.
4. Бутченко 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.
5. Калініна Л., Михайленко Т., Бурма В. Историчний контекст розвитку теорій менеджменту // Освіта і управління. – 2003. – Т.6. – № 2. – С. 63-72.
6. Кредисов А.И. История учений менеджмента. – К.: ВИРА-Р, 2000. – 336 с.
7. История менеджмента: Учеб. пособие/ Под ред. Д.В.Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
8. Уткин Э.А. История менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей „Тандем”. ЭКМОС, 1997. – 224 с.
9. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М, 1991.
10. Гастев А.К. Как надо работать: Практ. введение в науку организации труда. – М., 1972

Аннотация

В.Е.Берека

Становление системы научных взглядов на проблему развития управленческой компетентности менеджеров образования

В статье рассматривается эволюция развития понятия „управленческая компетентность” как основа разработки системы современных взглядов на данную проблему; определены основные этапы формирования понятия „управленческая компетентность”.

Ключевые слова: компетентность, менеджеры образования, управление, периодизация.

Summary

V.Ye.Bereka

Formation of the System of the Scientific Views on the Problem of the Development of the Managing Competence of Educational Managers

The article deals with the evolution of the development of the notion „managing competence” as the basis of development of the system of modern views on the given problem; the main stages of formation of the notion “Managing Competence” are determined.

Key-words: competence, managers in education, management, periodization.