



ISSN 2450-6486

<http://ehs.eeipsy.org>DOI: <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2022.3.04>

УДК 005.3(045)

**Ольга ВАСИЛИШИНА**

Критерії, показники сформованості готовності до управлінської діяльності менеджерів організацій

OLGA VASYLYSHYNA. **Criteria, indicators of readiness for managerial activity of managers of organizations.** *The criteria in the article are considered as a sign on the basis of which the level of development, formation of professional ability, in particular, readiness for managerial activity of future managers of organizations is determined. Each sign finds its manifestation in certain indicators. We agree with the opinion of L.Belova, T. Lukina, O.Postupnaya, and T.Khlebnikova that when developing indicators of readiness it is necessary to observe the following principles: the indicators created should determine the readiness of the future specialist to accept permanent changes in professional activity; evaluate not only the result, but also the process; assessment of readiness is carried out according to the main functions characteristic of a specific professional activity.*

Keywords: criteria, indicator, readiness, professional activity.

Вступ і мета статті. Розглядаючи структуру готовності як єдність її компонентів і рушійних сил, необхідно виокремити критерії, що дозволяють отримати якнайповніше уявлення про якісний і кількісний стан визначених компонентів готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності. Критерій полягає в основі здійснення моніторингу готовності до професійної діяльності, його психологічного і змістового аспектів.

Критерій – це еталон, система показників, за якими можна визначати ступінь підготовленості до виконання певного напрямку професійної діяльності.

Загальні вимоги до критеріїв: адекватність; переважне використання об'єктивних показників, що характеризують успішність діяльності; застосування декількох показників із визначенням ведучого, що не заперечує можливості використання і суб'єктивних оцінок осіб, котрі навчаються, і експертів.

Аналіз досліджень. З метою визначення критеріїв готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій проаналізуємо досвід дослідницької діяльності у цій сфері вітчизняних і зарубіжних науковців.

Необхідність визначення критеріїв управлінської культури менеджерів спонукала дослідника Г. Горяйнову звернутися до теоретиків менеджменту О. Віханського, О. Наумова, В. Кнорріга, Р. Марра, В. Шепеля. Відповідно до їхніх концепцій управління процесами виробництва, виховання підлеглих, розвитку організації в умовах конкурентного середовища, вона вважає, що управлінська культура менеджера передбачає володіння спеціальними знаннями і вміннями, системою морально-етичних якостей, що дозволяють здійснювати керівництво соціально-економічною організацією в умовах нестабільної ринкової ситуації. Це дозволило науковцю визначити морально-етичний, когнітивний, психолого-педагогічний і технологічний критерії сформованості управлінської культури майбутніх менеджерів. Показниками морально-етичного критерію є сукупність морально-етичних особистісних якостей і ціннісних орієнтацій, що визначають моральне обличчя майбутнього фахівця; показник когнітивного компонента – система знань (загальнонаукових, культурологічних, спеціально-професійних, психолого-педагогічних); показники технологічного критерію – спеціальні професійні вміння (гностичні (дослідницькі), організаторські, комунікативні); показники психолого-педагогічного

критерію – готовність використовувати психолого-педагогічні знання в організації міжособистісної взаємодії, безпосередньо брати участь у виховному процесі як керівникові.

В основу визначення критеріїв корпоративної культури майбутніх менеджерів дослідник О. Разумова поклала розуміння її як складного професійно-особистісного утворення, що містить систему цінностей, рівні володіння управлінськими, організаційними, економічними методами і технологіями і знаходить відображення у поведінці, професійній взаємодії, сприйнятті майбутнім фахівцем себе і оточення. Науковець виокремлює мотиваційний, когнітивний і діяльнісний критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів. О. Разумова вважає, що показниками мотиваційного критерію, який визначає зразки і стандарти поведінки і впливає на вибір поведінкових альтернатив, є групи цінностей, що складають основу корпоративної культури сучасної ділової людини (знання загальних моральних принципів, прийнятих в організації, норми поведінки під час виконання посадових обов'язків і взаємовідносин із колегами, керівництвом, підлеглими, клієнтами, партнерами, корпоративні кодекси і правила організацій). Показниками когнітивного критерію є управлінські знання, специфічні знання про принципи функціонування і розвитку виробництва, наявність системи знань про корпоративну культуру організації, її зміст, типи, рівні. Діяльнісний критерій характеризується такими показниками: наявність практичних умінь і навичок, необхідних для розв'язання управлінських завдань; готовність і здатність адаптуватися до умов трудової діяльності у великій організації; сформованість системи навичок використання технологій для вирішення професійних задач.

Виклад основного матеріалу. Критеріями творчого управлінського стилю діяльності менеджера у дослідженні Н. Іванової виступають групи професійно значущих особистісних якостей: мотиваційно-цільові (наявність інтересу, значущість професії для суспільства, наявність соціальної настанови, стійкої мети оволодіти професією менеджера); загальноособистісні (креативність, здатність до самореалізації, самоуправління, працездатність, інтелігентність); специфічні професійно значущі якості (комунікативно-лідерські здібності, організаторські вміння, підприємливість, конкурентоздатність, професійна самосвідомість); професійно необхідні здібності – індивідуально-типологічні якості особистості (активність, товарииськість, емоційна стійкість, соціальна адаптивність, швидкість психічних реакцій) [5].

Критеріями рівнів готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності дослідник Н. Кисельова вважає емоційну стабільність і стресостійкість (емоційна стабільність як відсутність схильності до тривожного стану, фрустрації, агресивності, легкої збудливості, як пристосованість до різних ситуацій і адекватна самооцінка, стресостійкість як збереження спокою і витримки в стресових ситуаціях, реальне уявлення про власні сильні і слабкі сторони, відсутність егоцентризму і адекватне сприйняття критики): рефлексія (як здатність стати на позицію іншого, вміння передбачувати на основі цього його поведінку, а також уміння вибудовувати своє поводження, враховуючи передбачувані відповідні реакції іншого); вміння безконфліктно впливати на оточуючих (роль рефлексивних механізмів мислення найбільш важлива в конфліктних ситуаціях, а також у ситуації конкуренції); комунікативні вміння (як особистісне вміння впливати на оточуючих, домінування гуманістичних цінностей у відносинах з людьми, орієнтація на «командні» форми управління); пошуки індивідуального стилю управління (як прояв індивідуальності, цілісності і своєрідності світосприйняття і самореалізації); креативність (як творче ставлення до особистісно значущих завдань, проблем, сфер діяльності, поєднання високої здатності до формування оригінальних ідей та використання нестандартних способів інтелектуальної діяльності з потребою у цьому).

Показниками мотиваційного критерію виступають такі мотиви: можливість творчої самореалізації, отримання процентної оплати в залежності від ефективності своєї діяльності, можливість професійного росту, збільшення заробітної плати, можливість самовираження, улюблена робота.

Врахування кваліфікаційних вимог до здійснення управлінської діяльності менеджерами фінансово-економічного профілю дозволило С. Тарасовій визначити такі критерії сформованості професійної готовності та їхні показники: інформаційний (знання фахівців про сутність, функції, форми та способи здійснення управлінської діяльності; знання з економічних, фінансових, управлінських дисциплін, організації управління колективом); психологічний (почуття громадського обов'язку; моральна стійкість; ініціативність; оперативність; обов'язковість; уміння доводити почату справу до кінця, вимогливість; самодисципліна; працездатність; енергійність; стресостійкість; організованість; комунікативність; старанність,

точність у роботі); мотиваційний (інтерес до професії менеджера та процесу управління; відповідальність; конкурентоспроможність; рівень зусиль посісти лідерську позицію в колективі; спрямованість на професійну самоосвіту і самовиховання); рефлексивний (об'єктивність співвіднесення своїх індивідуальних особливостей з кваліфікаційними вимогами до професії менеджера) [10].

З позицій особистісно-діяльнісного підходу дослідник Л. Васильченко аналізує фактори, суттєві для формування управлінської культури керівника школи: особистісні властивості керівника школи; особливості керованої підсистеми; досвід педагогічної і управлінської діяльності керівника; наявність стимулів для формування управлінської культури; суспільна думка про різні аспекти управлінської діяльності; особливості середовища професійного спілкування; залученість у діяльність, що сприяє усвідомленню сутності педагогічної і управлінської праці; організований процес самоосвіти в міжкурсовий період післядипломної освіти. Це дозволило науковцю виокремити такі критерії сформованості управлінської культури керівника школи: мотиваційний (систему цінностей, ставлення до людей, справи і себе); когнітивно-діяльнісний (знання і вміння використовувати способи і прийоми управління педагогічним процесом); рефлексивно-оцінювальний (вміння професійного самовдосконалення) [2].

Аналіз взаємозв'язків компонентів управлінської компетентності майбутніх інженерів-педагогів, що виступають складовими управлінської діяльності та спрямовані на реалізацію сукупності управлінських функцій, забезпечив можливість виокремлення дослідником О. Керекешєю-Поповою таких критеріїв та їхніх показників: мотиваційний (інтерес до управлінської діяльності в закладах професійної освіти, вивчення управлінських дисциплін; прагнення до самостійного оволодіння управлінськими вміннями та навичками, здобуття управлінських знань, реалізації управлінських здібностей, можливостей, особистісних якостей; ціннісні орієнтації в управлінській діяльності); діяльнісний (управлінські вміння та навички, що забезпечують якісну реалізацію управлінських функцій: інформаційно-аналітичні, планувально-прогностичні, організаторські, операційні, діагностувальні, самоменеджменту); наявність досвіду управлінської діяльності (здатність визначати стратегію навчальної діяльності учня та колективу учнів; здійснювати педагогічний і прогностичний аналіз, проєктувати цілі, здійснювати

планування, організацію та контроль освітнього процесу, виховання, розвитку, навчально-пізнавальної діяльності учня та колективу учнів; здатність до прийняття управлінських рішень у стратегічній, тактичній та оперативній перспективі); когнітивний (знання про зміст, методи, форми та технології управлінської діяльності (основи планування й нормування освітнього процесу, власної праці, організації діяльності учнів та власної діяльності, сучасних теорій лідерства та командного управління, видів, методів та засобів управлінського контролю та ін.); особистісний (сукупність професійно важливих для управлінської діяльності якостей особистості: комунікативні (культура спілкування, встановлення зв'язків, контактів, сумісність, здатність до спільної праці, толерантність, тактовність, переконливість, емпатійність, уміння запобігати конфліктам й ефективно їх вирішувати), морально-етичні (гуманізм, повага, справедливість, гідність, совість, толерантність), вольові (домінантність, витримка, упевненість, рішучість, обов'язковість, дисциплінованість), організаторські (цілеспрямованість, ініціативність, організованість, наполегливість, послідовність, спостережливість, лідерство), а також орієнтація на самовдосконалення і саморозвиток в управлінській діяльності (самоменеджмент)) [6].

Дослідник А. Клімова, вивчаючи наукові підходи до структури готовності фахівців до різних видів діяльності, визначає такі критерії і показники сформованості управлінської компетентності майбутніх менеджерів: освітній, когнітивний, особистісний та поведінковий (діяльнісний). Освітній (наявність системи знань про сутність управлінської діяльності, її функції, місце у системі інших компетенцій); когнітивний (здатність до аналізу та проєктування реальних проблемних ситуацій, до цілепокладання і вибору ефективного управлінського рішення, мислення; інтелектуальна активність (постановка професійних задач, оцінка їхньої значущості, адекватні уявлення щодо можливостей та наслідків управлінської діяльності); особистісний (мотиви управлінської діяльності, професійно важливі особистісні якості (вольові та комунікативні); поведінковий (організаційні та комунікативні вміння, вміння активно залучати до управлінської діяльності у нових, непередбачуваних умовах [7].

Узагальнення результатів змістового і структурного аналізу компонентного складу управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей, аналіз наукових праць, присвячених

професійній підготовці менеджерів для різних сфер господарювання, особливості підготовки менеджерів у вищих навчальних закладах дозволили досліднику А. Грушевій виокремити такі критерії досліджуваного явища: когнітивний (спрямованість діяльності керівника на об'єкт управління з урахуванням його специфіки і характеру розвитку в соціально-освітньому середовищі; знання форм та методів управління; група знань (законодавчо-нормативні, методологічні, загальнотеоретичні, організаційно-технологічні); діяльнісний (аналізувати, застосовувати і враховувати норми діючого законодавства, основні економічні закони та правові засади; організовувати інвестиційну діяльність підприємства, установи; прогнозувати, планувати, координувати та проводити фінансові операції підприємств та установ; вести ефективне ділове спілкування; організовувати власну діяльність та вести здоровий спосіб життя; виявляти економічні коливання, ефективно реагувати на них; відбирати, аналізувати, обґрунтовувати економічну інформацію; втілювати інноваційні ідеї і досягнення науково-технічного прогресу; змінювати підходи до діяльності з урахуванням вимог ринку; розробляти та вдосконалювати організаційну структуру і методи управління; забезпечувати необхідний рівень індивідуальної безпеки в разі виконання типових небезпечних ситуацій; запобігати банкрутству підприємства; використовувати принципи і методи ефективної управлінської праці та наукові підходи до управління колективом; визначати пріоритетність загальних цілей перед особистими; планувати, організовувати, мотивувати й контролювати власну діяльність; ризикувати та приймати обґрунтовані якісні рішення; визначати чіткі виробничі цілі і формулювати ціннісні орієнтири; володіти спеціальною та управлінською компетентністю; відбирати, аналізувати, узагальнювати та оцінювати інформацію; впроваджувати заходи з удосконалення управлінського документування та контролю за проходженням і виконанням документів; працювати в команді; управляти собою; розуміти та поважати інших; передбачати наслідки того чи іншого рішення); соціальний (знання про соціально-психологічні особливості поведінки груп, колективів, соціальних спільнот, що здійснюють спільну (економічну, управлінську) діяльність, спрямовану на досягнення тієї чи іншої мети; вміння встановлювати системи мотивації працівників для формування мотиваційного клімату, делегувати повноваження, мінімізувати контроль діяльності

підлеглих, формувати команди; створювати умови для розвитку кожного члена колективу, налагоджувати взаємодії в колективі на суб'єкт-суб'єктній основі); особистісний (впливати на колектив і переконувати; високий рівень мотивації до неперервного навчання; відповідальність; комунікативність; демократичність; організованість; технологічна культура; здатність до самоуправління; творчість; інноваційність; цілеспрямованість; готовність до ризику [3].

Професійна спрямованість підготовки майбутніх менеджерів організацій є тією основою, на якій утворюється і розвивається готовність майбутніх фахівців до управлінської діяльності. Спираючись на чотириохкомпонентну структуру досліджуваної готовності майбутніх менеджерів організацій, на результати аналізу досвіду вітчизняних і зарубіжних науковців, ми пропонуємо такі критерії і показники сформованості готовності до управлінської діяльності (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Критерії, показники сформованості готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій

Критерії	Показники
Мотиваційно-ціннісний	Орієнтація на загальні моральні норми і принципи; наявність інтересу до професії; прагнення до творчої самореалізації; мотивація досягнення успіху; прагнення до самостійного оволодіння управлінськими вміннями і навичками, здобуття управлінських знань; спрямованість на самовдосконалення і саморозвиток в управлінській діяльності.
Когнітивний	Стратегічне мислення; знання про сутність, функції, форми та способи здійснення управлінської діяльності; знання з економічних, фінансових, управлінських дисциплін з організації управління колективом; здатність до аналізу та проектування реальних проблемних ситуацій, до цілепокладання і вибору ефективних управлінських рішень; знання про соціально-психологічні особливості поведінки груп, колективів, що здійснюють спільну діяльність.
Особистісно-диспозиційний	Моральна стійкість; вимогливість; енергійність; креативність; комунікативно-лідерські якості; товариськість; організаційно-вольові якості (цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість, послідовність, відповідальність, рішучість, сміливість, готовність до ризику); емоційна стійкість; рефлексія; впевненість у собі, адекватна самооцінка; емпатійність; демократичність.

Операційно-діяльнісний	Інформаційно-аналітичні вміння; планувально-прогностичні вміння; операційні вміння; діагностувальні вміння; організаторські вміння; комунікативні вміння; вміння делегувати повноваження; уміння запобігати конфліктам та їх вирішувати; вміння формування команди, налагодження взаємодії на суб'єкт-суб'єктній основі.
-------------------------------	--

Висновки. Врахування виокремлених критеріїв і показників дозволяє спланувати і реалізувати завдання констатувального етапу експерименту з виявлення рівня сформованості готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності.

References:

1. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підруч. для студентів, аспірантів та мол. викладачів вищ. навч. закл. Київ: Либідь, 1998. 558 с.
2. Васильченко Л.В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тернопіль, 2006. 20 с.
3. Грушева А.А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: теорія і практика. Ірпінь: Вид-во Національного університету ДПС України, 2015. 202 с.
4. Губа А.В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя - майбутнього менеджера освіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Луганськ, 2010. 46 с.
5. Иванова Н. Н. Дидактическая система формирования профессионально значимых качеств у студентов - будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2003. 20 с.
6. Керекеша-Попова О.В. Формування управлінської компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі професійно-педагогічної підготовки: автореф. дис. канд. пед. наук. Бердянськ, 2020. 20 с.
7. Клімова А.М. Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах економічного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Переяслав-Хмельницький, 2015. 21 с.
8. Курило В. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні. Педагогіка і психологія. 1999. №2. С. 35-39.
9. Лукіна Т. Моніторинг якості освіти: теорія і практика. Київ: Вид. дім «Шкіл. світ», Вид-во Л. Галіцина, 2006. 128 с.
10. Тарасова С.М. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2006. 20 с.
11. Чеботарьов М.К. Формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2018. 185 с.

Transliteration of References:

1. Aleksiuk A.M. (1998). Pedahohika vyshchoi osvity Ukrainy. Istoriiia. Teoriiia: pidruch. dlia studentiv, aspirantiv ta mol. vykladachiv vyshch. navch. zakl. Kyiv: Lybid, 1998. 558 s.
2. Vasylenko L.V. (2006). Formuvannia upravlinskoï kultury kerivnyka shkoly v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk. Ternopil, 2006. 20 s.
3. Hrusheva A.A. (2015). Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv u protsesi profesiinoi pidhotovky: teoriia i praktyka. Irpin: Vyd-vo Natsionalnoho universytetu DPS Ukrainy, 2015. 202 s.
4. Huba A.V. (2010). Teoretyko-metodychni zasady formuvannia upravlinskoï kultury vchytelia - maibutnoho menedzhera osvity: avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk. Luhansk, 2010. 46 s.
5. Yvanova N.N. (2003). Dydaktycheskaia systema formyrovannia professyonalno znachymykh kachestv u studentov - budushchykh menedzherov: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk. Kazan, 2003. 20 s.
6. Kerekesha-Popova O.V. (2020). Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh inzheneriv-pedahohiv u protsesi profesiino-pedahohichnoi pidhotovky: avtoref. dys. kand. ped. nauk. Berdiansk, 2020. 20 s.
7. Klimova A.M. (2015). Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh menedzheriv u vyshchykh navchalnykh zakladakh ekonomichnoho profiliiu: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk. Pereiaslav-Khmelnitskyi, 2015. 21 s.
8. Kurylo V. (1999). Modeliuvannia systemy kryteriiv otsinky rozvytku osvity v rehioni. Pedahohika i psykhologiiia. 1999. №2. S. 35-39.
9. Lukina T. (2006). Monitorynh yakosti osvity: teoriia i praktyka. Kyiv: Vyd. dim «Shkil. svit», Vyd-vo L. Halitsyna, 2006. 128 s.
10. Tarasova S.M. (2006). Formuvannia u maibutnikh menedzheriv finansovo-ekonomichnoho profiliiu hotovnosti do upravlinskoï diialnosti: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk. Kirovohrad, 2006. 20 s.
11. Chebotarov M.K. (2018). Formuvannia hotovnosti maibutnikh menedzheriv do adaptivnoho upravlinnia u protsesi profesiinoi pidhotovky: dys. ... kand. ped. nauk. Kharkiv, 2018. 185 s.

The Author

Olga Vasylyshyna
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor,
Vinnytsia Institute of Trade and Economics, STEU,
Vinnitsa, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0001-9906-516X>
E-mail: olga_vasilishina@ukr.net

Abstracts

ОЛЬГА ВАСИЛИШИНА. Критерії, показники сформованості готовності до управлінської діяльності менеджерів організацій. У статті розглядається як ознака, на підставі якої здійснюється визначення рівня розвитку, сформованості професійної здатності, зокрема, готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій. Кожна ознака знаходить свій прояв у певних показниках. Ми згодні з думкою Л. Белової, Т. Лукіної, О. Поступної, Т. Хлебнікової, що при розробці показників готовності необхідним є дотримання таких принципів: створювані показники повинні визначати готовність майбутнього фахівця до прийняття постійних змін у професійній діяльності; оцінювати не лише результат, а й - процес; оцінка готовності здійснюється за основними функціями, характерними для конкретної професійної діяльності. З урахуванням змін у професії менеджера, що обумовлені сучасними соціально-економічними умовами і особливостями його професійного середовища, дослідник Г. Золотарьова, яка вивчала шляхи формування культури управління персоналом у процесі професійної підготовки, виокремлює критерії сформованості цього явища, що відображають гармонійне поєднання професійних і соціально-комунікативних якостей: розвинене стратегічне мислення, високий інтелект, розвинуте усне і письмове мовлення, висока професійна компетентність, здатність грамотно організовувати виконання управлінських рішень, об'єднувати людей для досягнення поставлених цілей, вміння вирішувати нестандартні завдання, враховувати індивідуальні особливості працівників, вирішувати конфліктні ситуації, здатність помірно ризикувати, вміння делегувати повноваження, впевненість у собі, самовладання, ініціативність, прагнення

до саморозвитку, підприємливість, рішучість, стресостійкість. Спираючись на принципи культурологічного підходу і теоретичні положення, що визначають особливості професійної та професійно-педагогічної культури викладача, критеріями відбору вмінь, що характеризують управлінську культуру, а також характерологічні властивості та процесуальні сторони діяльності вчителя як менеджера освіти. Комплекс менеджерських умінь учителя, визначених науковцем, представлено групами таких умінь: інтелектуальні (аналізувати, порівнювати, абстрагувати, узагальнювати, конкретизувати, проводити аналогії, фантазувати, навички педагогічної імпровізації), організаторсько-комунікативні (визначати конкретні навчально-виховні завдання з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей учнів і соціально-психологічних особливостей колективу; планувати й аналізувати навчально-виховний процес із психологічних, дидактичних, методичних позицій з урахуванням сучасних вимог; обґрунтовано обирати ефективні форми, методи й засоби навчання та виховання, визначати результати засвоєння учнями програмного матеріалу, рівень їхньої вихованості й розвитку; управляти навчальною діяльністю учнів і формувати в них загально-навчальні вміння й навички).

Ключові слова: критерій, показник, готовність, професійна діяльність.

OLHA WASYLYSHYNA. Kryteria, wskaźniki ukształtowania gotowości do działalności kierowniczej menedżerów organizacji.

W artykule jest ona rozważana jako cecha, na podstawie której określa się poziom rozwoju, ukształtowanie umiejętności zawodowych, w szczególności gotowość do działalności kierowniczej przyszłych menedżerów organizacji. Każda cecha przejawia się w określonych wskaźnikach. Zgadzamy się z opinią L. Bielowej, T. Lukinej, O. Postupnej i T. Chlebnikovej, że przy opracowywaniu wskaźników gotowości należy przestrzegać następujących zasad: tworzone wskaźniki powinny określać gotowość przyszłego specjalisty do przyjęcia ciągłych zmian w aktywności zawodowej; oceniać nie tylko wynik, ale także proces; ocena gotowości dokonywana jest według głównych funkcji charakterystycznych dla określonej działalności zawodowej. Biorąc pod uwagę zmiany w zawodzie menedżera, które są spowodowane nowoczesnymi warunkami społeczno-ekonomicznymi i specyfiką jego środowiska zawodowego, badaczka H. Zolotariowa, która badała sposoby kształtowania kultury zarządzania personelem w procesie szkolenia zawodowego, wyróżnia kryteria powstawania tego zjawiska,

które odzwierciedlają harmonijne połączenie cech zawodowych i społeczno-komunikacyjnych: rozwinięte myślenie strategiczne, wysoka inteligencja, rozwinięta komunikacja ustna i pisemna, wysokie kompetencje zawodowe, umiejętność sprawnej organizacji realizacji decyzji zarządczych, jednoczenie ludzi do osiągania wyznaczonych celów, umiejętność rozwiązywania niestandardowych zadań, uwzględnianie indywidualnych cech pracowników, rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, umiejętność podejmowania umiarkowanego ryzyka, umiejętność delegowania uprawnień, pewność siebie, samokontrola, inicjatywa, chęć samorozwoju, przedsiębiorczość, determinacja, odporność na stres. Opierając się na zasadach podejścia kulturowego i zasadach teoretycznych określających cechy kultury zawodowej i zawodowo-pedagogicznej nauczyciela, kryteriach doboru umiejętności charakteryzujących kulturę zarządzania, a także cechach charakterologicznych i proceduralnych aspektach działania nauczyciela jako menedżera edukacji. Zdefiniowany przez naukowca zespół umiejętności kierowniczych nauczyciela reprezentowany jest przez grupy następujących umiejętności: intelektualne (analizowanie, porównywanie, abstrahowanie, uogólnianie, precyzowanie, rysowanie analogii, fantazjowanie, umiejętności improwizacji pedagogicznej), organizacyjno-komunikacyjne (ustalanie konkretnych zadań wychowawczo-edukacyjnych z uwzględnieniem wieku i cech indywidualnych uczniów oraz cech społeczno-psychologicznych zespołu; planowanie i analizowanie procesu wychowawczego z pozycji psychologicznej, dydaktycznej, metodycznej z uwzględnieniem współczesnych wymagań; racjonalne dobieranie skutecznych form, metod i środków nauczania i wychowania, określanie wyników przyswajania przez uczniów materiału programowego, poziomu ich wychowania i rozwoju; kierowanie działalnością edukacyjną uczniów i kształtowanie w nich ogólnych umiejętności i zdolności edukacyjnych).

Słowa kluczowe: kryterium, wskaźnik, gotowość, aktywność zawodowa.