



Ефективна економіка № 2, 2017

УДК 005.3: 303.823

*М. С. Дороніна,
д. е. н., професор, головний науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку
Національної академії наук України, м. Харків
Г. В. Білоконенко,
викладач кафедри соціології та психології управління,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків
Д. О. Серіков,
аспірант кафедри соціології та психології управління,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків*

ТЕРМІНОСИСТЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

*M. S. Doronina,
Doctor of Science (Economics), Professor, Chief Scientist,
Research Center of Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine, Kharkiv
H. V. Bilokonenko,
Lecturer, Department of Sociology and Psychology of Management,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv
D. O. Sierikov,
Graduate Student, Department of Sociology and Psychology of Management,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv*

THE TERM SYSTEM FOR RESEARCH METHODOLOGY IN DEVELOPING MANAGERIAL COMPETENCE UNDER CONDITIONS OF PROFESSIONALIZATION OF MANAGEMENT

Стаття присвячена визначенню ролі та значення термінологічного забезпечення досліджень розвитку управлінської компетентності в умовах професіоналізації менеджменту. Представлено обґрунтування необхідності побудови термінологічної системи, результати аналізу переваг і проблем наявних способів формування понятійно-категоріального забезпечення за умов міждисциплінарного підходу до побудови теорії управління розвитком компетентності керівників. Представлена в статті оригінальна терміносистема дозволить сформувати якісно нове інструментальне забезпечення дослідження розвитку управлінської компетентності в умовах професіоналізації менеджменту.

The article focuses on the role and importance of terminology support of research in developing managerial competence under conditions of professionalisation of management.

The article represents the rationale for building the term system, an analysis of the benefits and challenges for existing ways of forming conceptual-categorical support under interdisciplinary approach to constructing management theory of development managerial competence.

The authors built the original term system which allows forming a qualitatively new toolkit for research in developing managerial competence under conditions of professionalisation of management.

Ключові слова: керівник, складові управлінської компетентності керівника, розвиток і саморозвиток управлінської компетентності керівника, професіоналізація менеджменту, терміносистема дослідження.

Keywords: leadman, elements of leadman's managerial competence, development and self-development of leadman's managerial competence, professionalization of management, term system for research methodology.

Постановка проблеми. Управління належить до таких видів людської діяльності, які потребують специфічних властивостей і здібностей, що роблять конкретну особу професійно придатною до управлінської діяльності [1]. Наразі, управління як мистецтво пов'язано зі здатністю керівника вирішувати управлінські завдання неповторно, оригінально, талановито, з найменшими втратами сил і засобів, з високою результативністю, що в значній мірі обумовлено особистими якостями і характеристиками керівника, рівнем його професійної підготовки як управлінця [2]. Це підвищує вимоги до компетентності управлінського персоналу (як ключового елементу будь-якого успішного бізнесу, що прямо впливає на показники його ефективності і ринкової привабливості [3]), спонукаючи до професійного розвитку і самовдосконалення, підвищення загальної культури, розвитку творчого потенціалу. Через це в останні роки значно зросла зацікавленість вчених у дослідженні проблеми формування й розвитку управлінської компетентності керівника, яка у сучасній теорії і практиці менеджменту пов'язана із професіоналізацією менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Платформою для дослідження управлінської компетентності керівника як «динамічної комбінації знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, набутих реалізаційних здатностей керівника до ефективної управлінської діяльності» [4, С.86] в умовах професіоналізації менеджменту [3, 5-7] послужили теоретико-методичні рекомендації вчених, які свого часу звернули увагу на сутність і зміст управлінської компетентності: Т. Сорочан [8], О. Белова [9], Р. Вдовиченко [10], Т. Шамова [11], Р. Абітаєва [12], О. Пугачова [13], Р. Аюпов [14], Л. Захарченко, Г. Медведєва [15], С. Міхєєв [16], К. Ларіна [17], та інші. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень і високу значущість наукових здобутків, подальшого

уточнення потребує понятійно-категоріальне забезпечення і дослідницький апарат діагностування розвитку управлінської компетентності керівника в умовах професіоналізації менеджменту. Зокрема, недостатня розробленість інструментального забезпечення системного дослідження розвитку управлінської компетентності керівника в умовах професіоналізації менеджменту зумовила вибір теми даного дослідження.

Постановка завдання. Метою роботи є формування інструментального забезпечення системного дослідження розвитку управлінської компетентності керівників підприємства в умовах професіоналізації менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю останніх наукових праць з теорії управління розвитком компетентності керівників організації є більш уважне ставлення до аналізу та формулювання понять. Але частіше за все цей аналіз обмежується розглядом змісту окремих понять. Однак у сучасних дослідженнях важливо також розглядати зв'язки між цими поняттями та об'єднання їх у терміносистему, яка частіше за все відноситься до конкретної науки або галузі знань. Зауважимо, що рівень наукового пізнання у тій чи іншій науковій сфері відображується саме станом концептуальної розробленості предмета, понятійним апаратом, наявністю терміносистеми [18]. Крім того, можна говорити про терміносистему окремого дослідження, яка поєднує терміни та зв'язки між ними у рамках предметної області дослідження. Тому важливим елементом дослідження розвитку управлінської компетентності керівників підприємства в умовах професіоналізації менеджменту є розробка відповідної терміносистеми.

Під термінологічною системою (терміносистемою) розуміється відносно замкнена, кількісно обмежена множина термінів, що відбиває поняттєву систему певної предметної сфери на відповідному етапі її розвитку [19].

Обов'язковими ознаками, які характеризують якість терміносистеми, та адекватність сучасним науковим досягненням в предметній сфері є: цілісність [19-21] (терміносистема має охоплювати весь комплекс знань предметної області); повнота [19, 21] (терміносистема має забезпечувати наявність необхідної й достатньої кількості термінів для позначення будь-яких об'єктів та процесів у предметній області); стійкість [19-21] (терміносистема повинна мати певну стійку структуру, яка відображає основу теорії, одночасно бути відкритою, оскільки може доповнятися та змінюватися у процесі наукового пошуку); структурованість [19-21] (терміносистема повинна мати відповідну структуру, яка відображає зв'язки між термінами («рід-вид», «ціле-частина», «причина-наслідок», «об'єкт-ознака» та інші логічні зв'язки змістовного характеру).

Терміносистему дослідження розвитку управлінської компетентності керівника в умовах професіоналізації менеджменту (як складової соціокультурної парадигми діагностики управлінської компетентності керівника на основі феноменологічного підходу [22, С.65]) доцільно сформувати за допомогою алгоритму, розробленого С. Голубєвим, В. Гринько [21].

Першим етапом створення терміносистеми є визначення проблемної області дослідження. Дослідження фокусується на формуванні динамічної комбінації професіонально орієнтованих знань, умінь, цінностей, інших особистих якостей, набутих реалізаційних здатностей керівника до ефективної управлінської діяльності [4, С.86] і їх розвитку протягом всього професійного життя.

Другим етапом створення терміносистеми є уточнення предмета, об'єкта дослідження та його задач. Об'єктом дослідження обрано управлінську компетентність керівника підприємства. Предметом дослідження є процес розвитку управлінської компетентності керівника підприємства в умовах професіоналізації менеджменту (теоретичні, методичні та прикладні аспекти розвитку управлінської компетентності керівника підприємства).

На третьому етапі відбувається відбір термінів, що відносяться до даного дослідження та створення поля термінів предметної області. В першу чергу, необхідно визначити джерела, що містять необхідні терміни. Це може бути нормативно-правова база, словники, спеціалізована література (наукові посібники, підручники, монографії, статті). Далі згідно предметної області обираються терміни разом з їх визначеннями і в результаті ми отримуємо термінологічне поле (термінологія), яке представляє собою сукупність термінів конкретної наукової дисципліни або спеціальної області практичної діяльності. При розробці терміносистеми здебільшого використовуються відомі, однозначні терміни, зі сталими визначеннями, що потребують лише побудови зв'язків. Інша група термінів є також досить дослідженою, але при цьому їх визначення відрізняються в залежності від галузі знань, тому потребують уточнення відповідно до обраної теми дослідження. До останньої групи відносяться терміни, що взагалі не мають визначення, а тому потребують детального дослідження та виведення визначення. Таким чином, обов'язковим етапом дослідження термінів є визначення відповідності їх дефініцій предметній області дослідження.

На четвертому етапі необхідно з'ясувати, чи однозначні знайдені терміни, наскільки вони повно охоплюють предметну область та відповідають завданням дослідження. Якщо терміни розроблені недостатньо, мають нечіткий зміст, або ж неповні, то необхідно їх уточнити в рамках даного дослідження. Аналіз досвіду обґрунтування термінологічного забезпечення наукових досліджень [18-21, 23] показав наявність різних способів уточнення сутності та змісту конкретних понять нового наукового напрямку. Серед них найчастіше використовуються такі, як порівняльний аналіз кількох варіантів визначень, контент-аналіз слів у визначенні понять, морфологічний аналіз складних термінів. В нові терміни доцільно додавати слова, які конкретизують мету, предмет і особливості бачення (інколи інтуїтивного сприйняття) вченим проблеми.

В рамках даного дослідження було:

1. Проведено морфологічний аналіз і уточнено сутність управлінської компетентності керівника, що дало можливість визначити управлінську компетентність керівника як складне професійно-особистісне утворення, яке актуалізується в процесі управлінської діяльності, забезпечує готовність і здатність до її виконання на нормативному рівні і включає знання, вміння, навички, особистісні якості і здібності, цінності, мотиви та оцінки [24, С. 586].

2. Уточнено зміст управлінської компетентності керівника. Проведений В. Луговою і Д. Серіковим [25, С. 3221] аналіз літературних джерел [8, 11, 16, 26-29] показав, що науковці виділяють у структурі управлінської компетентності такі компоненти: когнітивний (сформованість сукупності науково-теоретичних та науково-практичних знань про управлінську діяльність); діяльнісний (сформованість сукупності вмінь та навичок, необхідних для вирішення завдань управління); мотиваційний (сформованість сукупності потреб, інтересів, мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності); рефлексивний (сформованість здатності до адекватної оцінки себе як особистості, професіонала, суб'єкта управлінської діяльності); особистісний (сформованість сукупності особистісних якостей, які обов'язково мають бути притаманні професійно-компетентному управлінцю).

В. Лугова і Д. Серіков зауважують, що «при дослідженні структури компетентності слід скористатися методом декомпозиції – тобто виокремити в ній підсистеми всіх рівнів, які доступні аналізу, та їхні елементи, котрі відповідно до завдань дослідження не поділяються на складові частини. Це дозволить спростити систему і полегшить її розгляд та дослідження» [25, С. 3222]. Таким чином, ієрархічну структуру управлінської компетентності керівника складають:

перший рівень – функціональний і особистісний компоненти, які знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності. При цьому слід зазначити, що для керівників саме особистісна складова є пріоритетною;

другий рівень – складові функціональної компоненти: когнітивна (знання сутності і змісту основних функцій управління) і діялісна (уміння та навички здійснення основних функцій управління); складові особистісної компоненти: мотиваційна (сукупність потреб, цілей та мотивів самозбереження та саморозвитку керівника), індивідуальнісна (сукупність соціально-психологічних якостей та здібностей), рефлексивна (професійна Я-концепція).

Запропонований підхід до визначення структури управлінської компетентності [25, С. 3222] дозволяє поєднати особливості функціонально-рольового (основними одиницями якого є управлінські функції, управлінські ролі, вимірювання управлінської поведінки) та особистісно-діялісного (це мотиви, цілі, особистісний смисл і способи їх реалізації, між якими існують складні взаємозв'язки і переходи) підходів до вивчення управлінської діяльності. Альтернативним функціонально-рольовому [25, С. 3222], може бути запропоновано функціонально-змістовний аспект представлення функціонального компоненту компетентності керівника [17, С.74] – як сукупності таких управлінських функцій: стратегічна (Ф1); експертно-інноваційна (Ф2); адміністративна (яка об'єднує: контрольну, організаційну, направляючу, кадрову, стимулюючу підфункції (Ф3); комунікаційна (Ф4); соціальна (Ф5).

3. А також визначено інші необхідні терміни, які найбільш повно охоплюють предметну область та відповідають завданням дослідження, відтворюючи традиційні і нові уявлення про предмет дослідження.

Зокрема, через пропозиції щодо:

3.1) визначення типу керівника залежно від співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника (самоактуалізований (вмотивований-компетентний), тимчасово некомпетентний (вмотивований-некомпетентний), тимчасово компетентний (невмотивований-компетентний), конфліктний (невмотивований-некомпетентний) і дієвих форм та засобів мотивації безперервної освіти відповідно до типу управління [4, С.84-86] до складу терміносистеми було введено наступний інструментальний елемент – «Тип керівника»;

3.2) посилення конструктивності застосування керівником механізмів трудової активності за рахунок використання керівником результатів діагностики стану самосвідомості підлеглих [30, С.364-370] до складу терміносистеми було введено наступний інструментальний елемент – «Спіральна динаміка свідомості»;

3.3) формування рефлексивної складової особистісної компоненти із застосуванням професійної Я-концепції, що забезпечує: саморегуляцію поведінки і відношень у професійній сфері і планування розвитку себе як професіонала та самореалізації в професії [31], до складу терміносистеми було введено наступний інструментальний елемент – «Власна стратегія професійного розвитку» [32], яку може обрати керівник: примітивного функціонування, кар'єрна стратегія, актуалізації себе в професії чи творчого самовираження [33];

3.4) дослідження динамічних процесів, в результаті яких впродовж всього професійного життя [34], [6, С.89-90] у управлінських працівників формується об’єктивна (наявність знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей) і суб’єктивна (усталена адекватна мотивація) готовність до професійної діяльності [35, С.55] потребувало введення до складу терміносистеми поняття «Професіоналізація менеджменту» [3, 5-7]. «Суть професіоналізації менеджменту полягає в тому, що управлінські функції виконуються спеціально підготовленими фахівцями з менеджменту, спроможними досягти високої продуктивності керованих ними організацій» [36, С.151], завдяки отриманій професійній освіті з менеджменту [5, 6, 11, 12, 15, 16, 26-29, 33], та/або орієнтуючись на власний набутий досвід управління. Професіоналізація може набувати наступні форми: професійне формування, професійне виховання і самовиховання [37, 35]. Автори погоджуються з думкою А.І. Кредісова, Є.Г.Панченка та В.А. Кредісова, що «... в основі професіоналізації менеджменту лежить використання наукових розробок...» [36, С.151], а методологічну основу професіоналізації управління становить «... наближення реальної практики управління до вимог, законів і рекомендацій науки менеджменту, тенденцій і закономірностей розвитку ринкової системи» [36, С.152], та Е. Кузнецова, що завдяки підтримці процесу професіоналізації менеджменту в суспільстві і професійному середовищі експертів, практиків, науковців» [6, С.94, 162-184], і вводять до складу терміносистеми блок «Передумови професіоналізації» («взаємодія науки, аналітики і практики менеджменту» [6, С. 162-184]).

Таким чином, на цьому етапі було проведено нормалізацію термінів, тобто відбір з мовної практики спеціалістів найбільш точних та зручних варіантів та правил використання термінів. Вона складається з уніфікації (визначення термінів, забезпечення їх відповідності поняттям) та оптимізації (вибір оптимальної, зручної та змістовної форми термінів). А отримані удосконалені терміни було впорядковано, тобто визначено зв’язки між ними.

Останнім етапом є перевірка якості терміносистеми та відповідності дослідженню. Якщо терміносистема є цілісною, повною, досить стійкою та відповідає меті дослідження, то вона є готовою до використання.

Результат створення (в розвиток концептуальної схеми формування соціокультурної парадигми діагностики управлінської компетентності керівника на основі феноменологічного підходу [22, с.65]) терміносистеми дослідження представлений на рис. 1.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Створення терміносистеми дослідження розвитку управлінської компетентності керівника підприємства в умовах професіоналізації менеджменту дозволяє вирішити кілька проблем [21]: однозначне визначення змісту термінів, які будуть використовуватися в дослідженні, що спрощує діалог між вченими; визначення зв’язків між термінами і, як наслідок, побудова картини всього дослідження; виявлення якісно нових і проблемних аспектів для подальшого дослідження, за рахунок детального вивчення зв’язків між різними частинами дослідження і виявлення неохоплених областей. Врахування визначених теоретичних особливостей дозволить сформувати якісно нове інструментальне забезпечення дослідження розвитку управлінської компетентності керівника підприємства в умовах професіоналізації менеджменту.

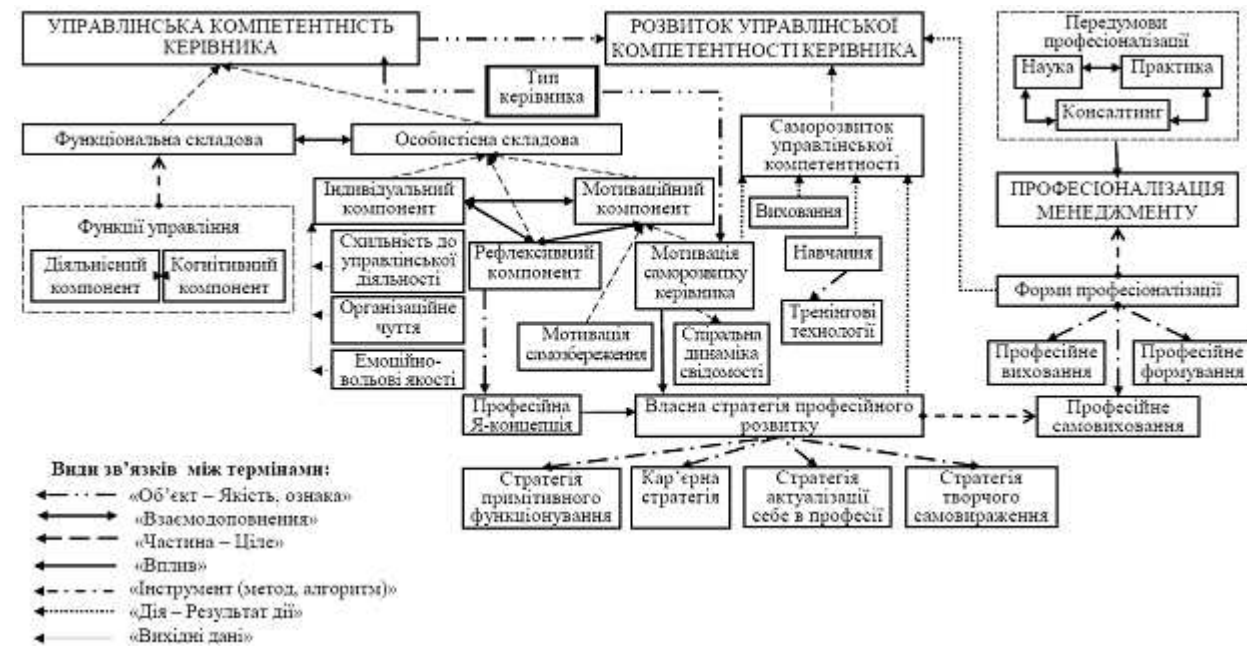


Рис. 1. Терміносистема дослідження розвитку управлінської компетентності керівника в умовах професіоналізації менеджменту

Джерело: авторська розробка

Література.

- Скібіцька Л. І. Менеджмент : навчальний посібник / Л.І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
- Комендант А. Г. Психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя / А. Г. Комендант, Г. С. Михайлов. – М. : Народное образование, 2001 – 192 с.
- Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : монографія / І. В. Іванова. – К. : КНТЕУ, 2006. – 695 с.
- Лугова В.М. Мотивація саморозвитку та управлінська компетентність керівників підприємства / В.М. Лугова, Д.О. Серіков // Матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону» (Красноармійськ, 20 грудня 2012 р.). – 2012. – В 2-х томах. – Т.1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ. – С. 84–86.
- Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. – К. : Київський міський педагогічний університет імені Бориса Грінченка, 2010. – 390 с.
- Кузнецов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Е.А. Кузнецов. – Львів, 2015. – 412 с.
- Черничко Т.В. Професіоналізація як процес підвищення ефективності управлінської діяльності в контексті європейських стандартів [Електронний ресурс] / Т.В. Черничко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Випуск 12, частина 3. – С. 53–56. – Режим доступу : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/120.pdf (http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/120.pdf).
- Сорочан Т.М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис... докт. педаг. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка. – Луганськ, 2005 – 41 с.
- Белова Е. Н. Управленческая компетентность руководителя : монография / Е.Н. Белова. – Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т, 2007. – 268 с.
- Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи.— Х.: Вид. група «Основа», 2007.— 112 с.
- Шамова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – М.: ГИЦ «ВЛАДОС», 2001. – 320 с.
- Абитаева Р.Ш. Развитие управленческой компетентности руководителей организаций образования в системе повышения квалификации: автореф. дис... канд. педаг. наук: 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования / Р.Ш. Абитаева. – Республика Казахстан, Караганда, 2010. – 24 с.
- Пугачева Е.В. Развитие управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел : монография / Е. В. Пугачева, И. В. Гайдамашко. – М.: АЭБ МВД России, 2011. – 178 с.
- Аюпов Р.Г. Профессиональная компетентность руководителя как основа качества управленческой деятельности / Р.Г. Аюпов // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2012. – № 4. – С. 112–114.
- Захарченко Л.А. Формирование и развитие профессиональных компетенций управленца-менеджера в системе вузовской и послевузовской подготовки / Л.А. Захарченко, Г.Б. Медведева // Вестник Брестского государственного технического университета. – 2012. – №6. – С. 61-64.
- Михеев С.С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего : монография / С С. Михеев, А.А. Деркач. – М.: РУДН, 2012. – 259 с.
- Ларина Е.В. Оценка профессиональной компетентности руководителей через анализ их способностей к осуществлению управленческих функций / Е.В. Ларина // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – № 1 (22). – С. 73–77.

18. Штика Л. Г. Методологічний підхід до формування терміносистеми в галузі науки «Державне управління» [Електронний ресурс] / Л. Г. Штика, С. О. Кравченко // Державне управління: теорія та практика. – 2009. – № 1(9). – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/Dutp/2009-1/doc_pdf/Shtyka_LG.pdf (http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/Dutp/2009-1/doc_pdf/Shtyka_LG.pdf).
19. ДСТУ 3966-2009. Національний Стандарт України. Термінологічна робота. Засади і правила розроблення стандартів на терміни та визначення понять. – Київ : Держспоживстандарт України, 2010. – 34 с.
20. Лейчик В. М. Терминоведение: предмет, методы, структура / В. М. Лейчик. – М. : Изд-во ЛКИ, 2007. – 286 с.
21. Голубев С. М. Технологія розробки терміносистеми дослідження ресурсів інтелектуального капіталу підприємства / В. Г. Гринько, С. М. Голубев // Культура народів Причорномор'я. – 2011. – №195. – С. 46–49.
22. Doronina M.S. The Diagnostics of Both the Personal and the Functional Competences of Leadman. The Conceptual Supporting / M. S. Doronina, D. A. Serikov // Часопис економічних реформ. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Северодонецьк. – 2016. – №2 (22). – С. 64–68.
23. Найханова Л.В. Анализ научного текста и формирование категориально-понятийного аппарата в виде терминосистемы / Л.В. Найханова // Теоретические и прикладные вопросы современных информационных технологий: Материалы Всероссийской научно-технической конференции. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. – С. 130-139.
24. Сериков Д.А. Сущность и структура управленческой компетентности руководителя [Электронный ресурс] / Д.А. Сериков // Экономика и социум. – 2015. – № 1 (14). – С. 585–588. – Режим доступа : [http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1\(14\)%202015%204.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1(14)%202015%204.pdf) ([http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1\(14\)%202015%204.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1(14)%202015%204.pdf)).
25. Лугова В.М. Уточнення структури управлінської компетентності керівника / В.М. Лугова, Д.О. Серіков // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти» (Харків, 22 квітня 2016 р.). – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – С. 3221–3226.
26. Елина И.Е. Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности государственных служащих. Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М., 1999, 24 с.
27. Волошка В. Реализация организационно-педагогических условий формирования и развития управленческой компетентности менеджера социальной сферы // Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвипуск 7. – Слов'янськ – 2011, с.57-68.
28. Грушева А.А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки: автореф. дис... канд. педаг. наук: 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти / А. А. Грушева. – К, 2012. – 20 с.
29. Клімова А. М. Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах економічного профілю: автореф. дис... канд. педаг. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Переяслав-Хмельницький, 2015 – 20 с.
30. Доронин А.В. Спиральная динамика сознания. Возможности использования руководителем коллектива / А.В. Доронин, Д.А. Сериков // Бизнес Информ. – 2014. – №3. – С. 364–371.
31. Лугова В. М. Професійна Я-концепція керівника як фундаментальна умова його професійного розвитку / В. М. Лугова // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 3. – С. 354–358.
32. Лугова В.М. Напрями розвитку професійної Я-концепції керівника / В.М. Лугова, Д.О. Серіков // Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 21 листопада 2014 р.). – Х. : ФОП Павлов М.Ю., 2014. – С. 86–87.
33. Плугина М. И. Акмеологическая концепция профессионального становления преподавателей высшей школы: автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / М. И. Плугина. – Москва, 2009. – 58 с.
34. Нелюбов С.А. Динамика профессионального становления руководителя образовательного учреждения [Электронный ресурс] / С.А. Нелюбов // Интерактивное образование. – 2006. – № 6-7. – Режим доступа : <http://io2.nios.ru/old/releases.php?num=06&div=09&art=01> (<http://io2.nios.ru/old/releases.php?num=06&div=09&art=01>).
35. Лапшина В.Л. Професіоналізація: сутність та структура поняття [Електронний ресурс] / В.Л. Лапшина // Український соціум : науковий журнал. – 2005. – №2-3(7-8). – С. 54–58. – Режим доступу : <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/2-3.2005/54-58.pdf> (<http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/2-3.2005/54-58.pdf>).
36. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників / А. І. Кредісов, Є. Т. Панченко, В. А. Кредісов. – К.: Товариство «Знання», 1999. – 556 с.
37. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс / В.А. Цвык // Вестник РУДН, серия Социология. – 2003. – №4-5. – С. 258–269.

References.

1. Skibits'ka, L.I. and Skibits'kyj, O.M. (2007), *Menedzhment* [Management], Center of Educational Literature, Kyiv, Ukraine.
2. Komendant, A.G. and Mihajlov, G.S. (2001), *Psihologicheskie problemy professional'noj dejatel'nosti rukovoditelja* [Psychological Problems in the Professional Activity of the Manager], Narodnoe obrazovanie, Moscow, Russia.
3. Ivanova, I.V. (2006), *Profesionalizatsiia menedzhmentu* [Professionalization of Management], Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.
4. Luhova, V.M. and Sierikov, D.O. (2012), “Motivation of self-management and managerial competence of managers”, *Materialy II Vseukrains'koi naukovopraktychnoi konferentsii molodykh vchenykh ta studentiv* [Conference Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference of Young Scientists and Students], Aktual'ni problemy ekonomichnoho i sotsial'noho rozvytku rehionu [Actual problems of economic and social development in the region], Krasnoarmiysk Industrial Institute of Donetsk National Technical University, Krasnoarmiysk, Ukraine, 20 December, pp. 84–86.
5. Kalashnikova, S.A. (2010), *Osvitnia paradyhma profesionalizatsii upravlinnia na zasadakh liderstva* [The educational paradigm of professionalization of management on the leadership basis], Kyiv Municipal Pedagogical University named after Borys Grinchenko, Kyiv, Ukraine.
6. Kuznietsov, E.A. (2015), “Methodology of managerial activity’s professionalization in Ukraine”, D.Sc. Thesis, Economy and Management of National Policy, Lviv Academy of Commerce, Lviv, Ukraine.
7. Chernychko, T.V. (2015), “Professionalization as a process of effectiveness increase of administrative activity in the context of european standards”, *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*, [Online], vol. 12, Issue 3, pp. 53-56, available at: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/120.pdf (http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/120.pdf) (Accessed 20 Feb 2017).
8. Sorochan, T.M. (2005), “The development of management professionalism of general secondary school directors in the system of In-Service Teacher Training”, Abstract of D.Sc. dissertation, Theory and Methods of Professional Pedagogics, Luhansk Taras Shevchenko National Pedagogical University, Luhansk, Ukraine.
9. Belova, E.N. (2007), *Upravlencheskaja kompetentnost' rukovoditelja* [The managerial competence of the head], Krasnoyarsk State Pedagogical University, Krasnoyarsk, Russia.
10. Vdovychenko, R. P. (2007), *Upravlins'ka kompetentnist' kerivnyka shkoly* [Managerial competence of CEI head], Osnova, Kharkiv, Ukraine.
11. Shamova, T.I., Tret'jakov, P.I. and Kapustin, N.P. (2001), *Upravlenie obrazovatel'nyimi sistemami* [Management of educational systems], Vlados, Moscow, Russia.
12. Abitayeva, R.Sh. (2010), “Development of administrative competence of educational institutions’ managers in the qualification improvement system”, Abstract of Ph.D. dissertation, Theory and technique of professional training, Academician E.A. Buketov Karaganda State University, Karaganda, Republic of Kazakhstan.
13. Pugacheva, E.V. and Gajdamashko, I.V. (2011), *Razvitie upravlencheskoj kompetentnosti rukovoditelej organov vnutrennih del* [Formation of Managerial Competence of Heads of Enforcement Agencies], Academy of Economic Safety of Interior Ministry of Russia, Moscow, Russia.
14. Ayupov, R.G. (2012), “The professional competence of the head as the basis of the quality of management activity”, *Intellekt. Innovacii. Investicii*, vol. 4, pp. 112-114.
15. Zakharchenko, L.A. and Medvedeva, G.B. (2012), “The formation and development of professional competencies manager in the system of higher education and postgraduate training”, *Vestnik Brestskogo gosudarstvennogo tehnikeskogo universiteta*, vol. 6, Issue 1, pp. 61-64.
16. Miheev, S.S. and Derkach, A.A. (2012), *Razvitie upravlencheskoj kompetentnosti gosudarstvennogo sluzhashhego* [Development of Managerial Competence of Public Servant], Russian University of Peoples' Friendship (RUDN), Moscow, Russia.
17. Larina, E.V. (2013), “Evaluation of professional competence of managers through the analysis of their abilities for carrying out their managerial functions”, *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, vol. 1(22), pp. 73-77.
18. Shtyka, L.G. and Kravchenko, S.O. (2009), “Methodological Approach to Formation of Terminological System in Public Administration Science”, *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, [Online], vol. 1(9), available at: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/Dutp/2009-1/doc_pdf/Shtyka_LG.pdf (http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/Dutp/2009-1/doc_pdf/Shtyka_LG.pdf) (Accessed 20 Feb 2017).
19. State Committee for Technical Regulation and Consumer Policy (2009), "DSTU 3966-2009. Natsional'nyj Standart Ukrainy. Terminolohichna robota. Zasady i pravyla rozroblennia standartiv na terminy ta vyznachennia poniat'" [DSTU 3966-2009. Ukraine National Standard. Terminology : Principles and working out procedure of standards for terms and definitions], Derzhspozhivstandard, Kyiv, Ukraine.

20. Lejchik, V.M. (2007), *Terminovedenie : predmet, metody, struktura* [Terminology: subject, methods, structure], The Leningrad Shipbuilding Institute, Leningrad, Russia.

21. Golubev, S.M. and Grin'ko, V.G. (2011), “Technique and technology of working out terminological system of research of resources of the intellectual capital of the enterprise”, *Kul'tura narodiv Prychornomor'ia*, vol. 195, pp. 46-49.

22. Doronina, M.S. and Serikov, D.A. (2016), “The Diagnostics of Both the Personal and the Functional Competences of Leadman. The Conceptual Supporting”, *Chasopys ekonomichnykh reform*, vol. 2 (22), pp. 64–68.

23. Najhanova, L.V. (2005), “Analysis of scientific texts and the formation of categorical and conceptual apparatus as term system”, *Materialy Vserossijskoj nauchno-tehnicheskoy konferencii* [Conference Proceedings of the All-Russian Scientific and Technical Conference], Teoreticheskie i prikladnye voprosy sovremennykh informacionnykh tehnologij [Theoretical and Applied Issues of Modern Information Technologies], East Siberia State University of Technology, Ulan-Ude, Russia, pp. 130-139.

24. Serikov, D.A. (2015), “Essence and structure of the leadman’s managerial competence”, *Jekonomika i socium*, [Online], vol. 1(14), pp. 585–588, available at: [http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%201\(14\)%202015%204.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%201(14)%202015%204.pdf) ([http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%201\(14\)%202015%204.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%201(14)%202015%204.pdf)) (Accessed 20 Feb 2017).

25. Luhova, V.M. and Sierikov, D.O. (2016)), “Clarifying the structure of managerial competence”, *Materialy Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh vchenykh ta studentiv* [Conference Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference of Young Scientists and Students], Rozvytok ievropejs'koho prostoru ochyma molodi: ekonomichni, sotsial'ni ta pravovi aspekty [Development of European space of through the eyes of young people: economic, social and legal aspects], Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine, 22 April, pp. 3221–3226.

26. Elina, I.E. (1999), “Competence as the integrated characteristic of professional activity of civil servants”, Abstract of Ph.D. dissertation, Psychology of Development, Russian Academy of Public Administration, Moscow, Russia.

27. Voloshka, V. (2011), “Implementation of organizational and pedagogical conditions for formation and development of manager’s management social competence”, *Vyscha shkola*, vol. 7, pp. 57–68.

28. Grusheva, A.A. (2015), *Formuvannia upravlins'koi kompetentnosti majbutnikh ekonomistiv u protsesi profesijnoi pidhotovky: teoriia i praktyka* [Formation of Managerial Competence of Future Economists during vocational training: Theory and Practice], National University of State Tax Service, Irpen, Ukraine.

29. Klimova, A.M. (2015), “The Formation of Managerial Competence of the Future Managers in higher educational economical institutions”, Abstract of Ph.D. dissertation, Theory and Methods of Professional Education, Pereiaslav-Khmelnytskyi State Pedagogical University named after Hryhorii Skovoroda, Pereiaslav-Khmelnytskyi, Ukraine.

30. Doronin, A.V. and Sierikov, D.O. (2014), “Spiral Dynamics of Consciousness. Possibilities of Use by Collective Managers”, *Biznes Inform*, vol. 3, pp. 364–371.

31. Lugovaya, V. N. (2013), “Professional Self-Concept of the Manager as a Fundamental Condition of his or her Professional Development”, *Biznes Inform*, vol. 3, pp. 354–358.

32. Luhova, V.M. and Sierikov, D.O. (2014), “ Directions of development of professional self-concept manager”, *Materialy VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Conference Proceedings of the International Scientific and Practical Conference], Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva [Problems and Prospects of Entrepreneurship Development], Kharkiv, Ukraine, 21 November, pp. 86-87.

33. Plugina, M.I. (2009), “Acmeologic concept of professional development of higher education teachers”, Abstract of Ph.D. dissertation, Psychology of Development, Acmeology, Russian Academy of Public Administration, Moscow, Russia.

34. Neljubov, S.A. (2006), “The Dynamics of Professional Development of the Head of Educational Institution”, *Interaktivnoe obrazovanie*, [Online], vol. 6-7, available at: <http://io2.nios.ru/old/releases.php?num=06&div=09&art=01> (<http://io2.nios.ru/old/releases.php?num=06&div=09&art=01>) (Accessed 20 Feb 2017).

35. Lapshina, V.L. (2005), “Professionalism: essence and structure of definition”, *Ukrains'kyj sotsium: naukovyj zhurnal*, [Online], vol. 2-3, pp.54-58, available at: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/2-3.2005/54-58.pdf> (<http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/2-3.2005/54-58.pdf>) (Accessed 20 Feb 2017).

36. Kredisov, A.I., Panchenko, Ye. T. and Kredisov, V.A. (1999), *Menedzhment dlia kerivnykiv* [Management for Executives], Znannia, Kyiv, Ukraine.

37. Tsvyk, V.A. (2003), “Professionalisation as a social process”, *Vestnyk RUDN, seryia Sotsyolohyia*, vol. 4-5, pp.258-269.

Стаття надійшла до редакції 17.02.2017 р.