

## REFERENCES

1. Bogdanova I. M. Sotsialna pedagogika: navch. posib. / I. M. Bogdanova – K. : Znannia, 2010. – 343 p.
2. Ganrich N. B. Khudozhnomu slovu – gidne mistse v osvithnomu prostori / N. B. Ganrich // Dochkilne vekhovannia. – 2013. – № 3. – 106 p.
3. Kovalchuk T. I. Kontseptualna model formuvannya gotovnosti maibutnih sotsialnih pedagogiv do organizatsii roboty u sferi dozvillya [A conceptual model of the formation of future social workers to work in the field of entertainment] Proceedings of the National Defence University of Ukraine. – K : NDU, 2014. – Vol. 1 (38). pp. 76-81.
4. Kovalchuk T. I. Organizatsia roboty u sferi dozvillya : informatsiina skladova [Organization of work in the field of entertainment, the information component]: [monograph] / T. I. Kovalchuk, T. F. Melnychuk. – Chernigov : Publisher Lozovoy V. M., 2013. – 536 p.
5. Kovalchuk T. I. Pedagogika dozvillya : teoria u praktyka [Leisure Pedagogy: Theory and Practice]: [monograph] / Tamara Kovalchuk; eds. Assoc. T. F. Melnychuk. K : NAKKKiM, 2011. 420 p.
6. Siropolko S. O. Zavdannia novoyi shkoly / u kn.: Malovidomi pershodzherela ukraeinskoyi pedagogiky (druga polovina XIX–XX st.): Khrestomatia / uporiad.: L. D. Berezivska ta in. – K. : Nauk. Svit, 2003. – 278 p.
7. Suhomlinsky V. O. Dumke pro literatu v shkoli / u kn.: Malovidomi pershodzherela ukraeinskoyi pedagogiky (druga polovina XIX–XX st.): Khrestomatia / uporiad.: L. D. Berezivska ta in. – K. : Nauk. Svit, 2007. – 314 p.

### **SOCIAL-PEDAGOGICAL WORK ON DEVELOPMENT OF MORAL CHARACTER OF RURAL YOUTH**

**KOVALCHUK T., Ph.D., Associate Professor of Social Pedagogy and Information Technologies in Education of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine**

**KULYK V., Master of social pedagogy specialization of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine**

***Summary.** The highlights some aspects of moral education of senior pupils by means of the book. It characterizes the kind of socio-educational activities - social and pedagogical work on the development of morality and aims to develop the moral and spiritual qualities of the person through the use of education funds. As the conclusion it displays the results of experimental studies of determining the level of perception and learning by students of the moral and personal characteristics, which carry artistic works.*

***Keywords:** morality, ethics, moral values, develop moral and spiritual qualities*

УДК:378.1:330.8

### **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

**Н. В. КОЛІСНИК, аспірантка кафедри педагогіки Національного університету біоресурсів і природокористування України**

---

© Н. В. Колісник, 2015

**Анотація.** *Висвітлено розвиток компетентнісного підходу в управлінській галузі. В ній представлено основні вимоги до професійної діяльності менеджерів та висвітлено їх професійні обов'язки. Розкрита сутність професійної компетентності менеджерів агропромислового комплексу та описана її структура.*

**Ключеві слова:** *аграрні менеджери, компетентнісний підхід, професійна діяльність, професійна компетентність, професійні обов'язки*

**Аннотация.** *Освещено развитие компетентностного подхода в управленческой отрасли. В ней представлены основные требования к профессиональной деятельности менеджеров и высветлены их профессиональные обязанности. Раскрыта сущность профессиональной компетентности менеджеров агропромышленного комплекса и описана ее структура.*

**Ключевые слова:** *аграрные менеджеры, компетентностный подход, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, профессиональные обязанности*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Засади визначення компетенцій як певних факторів, що впливають на ефективність професійної діяльності сформулював Д. Маккеланд [7] та опублікував їх у 1973 р. в журналі «Американський психолог» у статті «Тестування компетентності, а не інтелекту». Суть методології, яку запропонував Д. Маккеланд [7], полягала в зіставленні найбільш успішних співробітників з менш успішними з метою визначення факторів ефективності діяльності, усвідомлення психологічних особливостей і особливостей поведінки, які є причиною успіху в окремій професійній діяльності. Завдяки виходу праці Р. Бояціса [9] «Компетентний менеджер: Модель ефективної діяльності» підхід, заснований на компетенціях отримав більш широку популярність. Ця праця започаткувала дослідження моделей компетенцій та ідеології «руху компетенцій», у ній Р. Бояріц описав логічну інтегровану модель управлінської компетентності, яка пояснює взаємозв'язок управлінських здібностей. Окрім того, учений представив модель індивідуальної компетенції та визначив відмінності компетенцій, необхідних для роботи менеджера з виробництва, маркетингу, персоналу, фінансових менеджерів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Закордонні дослідження показали, що успіх в управлінні визначається принаймні трьома основними вміннями. Перше з них залежить від практичних або технічних навичок і володіння спеціальними знаннями. Друге вміння полягає в глибокому й системному мисленні керівників, здійсненні ними перспективного планування, формування стосунків в організації, визначенні корпоративних правил поведінки. Третє й найважливіше вміння будь-якого керівника – людино-знавче. Під ним розуміють насамперед здатність працювати з людьми і серед людей, на підставі здорового глузду й психолого-педагогічних знань оцінювати оточуючих та їхні спонукальні мотиви, здійснювати ефективну управлінську діяльність [5].

**Формулювання мети статті.** Із огляду на вище викладене мета цієї статті - описати професійну діяльність менеджерів, розкрити сутність професійної компетентності менеджерів агропромислового комплексу та визначити її структуру.

**Виклад основного матеріалу.** Менеджерам у їхній професійній діяльності потрібні гнучкість і сміливість у ході реалізації певних управлінських завдань, оскільки вони живуть і працюють у середовищі ситуацій, які постійно

змінюються. Тому в менеджерів із недостатнім рівнем професійної компетентності виникає обережність у процесі вирішення проблем, що призводить до запізнілості прийнятих управлінських рішень і зниження ефективності управлінського впливу. Професіонал у сфері менеджменту повинен проявляти високу компетентність у ході прийняття своєчасних і правильних управлінських рішень, а це вимагає застосування нових навичок і підходів до процесу управління. Засвоєння цих навичок та підходів відбувається безпосередньо під час навчального процесу.

Змістом організації праці менеджера є науково обґрунтовані рішення таких питань, як розподіл і кооперація праці працівників певного відділу чи господарства в цілому, вибір оптимальної системи і методів роботи, підбір і розміщення персоналу, організація робочих місць і створення ефективного виробничого середовища для співробітників господарств, використання засобів механізації управлінських робіт, їхнє конкретне рішення визначається методами і стилем керівництва менеджера, його загальноосвітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, удосконалення яких є одним із найважливіших завдань.

Мистецтво вибору і формулювання правильної мети, управління процесом її реалізації, включаючи оцінку досягнутого ступеня реалізації, притаманні дійсно вправному менеджерові-керівникові. Складно керувати людьми, якщо цілі є недостатньо чіткими й зрозумілими і керівникам, і підлеглим. Управляти – означає спонукати інших до досягнення конкретної мети, а не змушувати інших робити те, що вважаєш правильним [4].

Наразі не втратили своєї актуальності основні вимоги до управління, не зважаючи на те що були сформульовані досить давно. Основні з них: професійна компетентність; сформованість особистої та професійної відповідальності, що ґрунтується на економічному мисленні, загальнолюдських цінностях і моралі; готовність до аналізу й оцінки проблем, завдань, ситуацій, готовність до прийняття рішень; комунікативна компетентність – знання як мінімум однієї іноземної мови, володіння літературною усною і письмовою мовою, уміння складати документи, що обов'язково входять у поле професійної діяльності, комп'ютерна грамотність, володіння сучасними засобами зв'язку; готовність і прагнення до усвідомленого, постійного, особистісного й професійного вдосконалення, підвищення кваліфікації.

Для виконання професійних обов'язків менеджери повинні мати специфічні знання та вміння використовувати їх у повсякденній роботі з управління підприємством. Вимоги до професійної компетентності менеджерів можна умовно розділити на дві групи [6]. До першої групи відноситься майстерність виконання виробничих завдань, знання, навички і вміння, які набуваються безпосередньо в процесі вивчення управлінської науки, її законів, принципів, методів, засобів роботи з інформацією. Менеджер, який працює професійно, обов'язково використовує ті досягнення науки в галузі процесів, методів, форм управлінської діяльності, які підвищують ефективність господарювання [2, с. 153-155].

Друга група вимог до професійної компетенції менеджерів пов'язана зі здатністю працювати з людьми та управляти собою. У процесі виконання своїх функцій менеджери вступають у взаємодію з широким колом осіб – колегами, підлеглими, керівниками, вищими адміністраторами, акціонерами, постачальниками. Щоб працювати з різними за характером і темпераментом людьми, менеджер повинні мати багато специфічних особистих якостей, які підсилю-

ють довіру й повагу тих, із ким вони вступають в контакт. Йдеться насамперед про таке:

- високе почуття обов'язку й відданості справі;
- чесність у відносинах із людьми й довіра до партнерів;
- шанобливе ставлення і піклування про людей, незважаючи на їхнє місце в ієрархії підприємства;
- здатність швидко відновлювати свої фізичні й душеві сили та критично оцінювати свою діяльність.

Ці та багато інших якостей і вимог до фахівців у сфері менеджменту обумовлюють стиль роботи управлінця, організацію виробничого процесу, а отже, є важливими факторами ефективності й продуктивності діяльності всього підприємства [3, с. 144 -145].

Проведений нами аналіз дає підстави для розуміння сутності *професійної компетентності фахівців у сфері менеджменту* як якісної інтегративної характеристики особистості фахівця, що визначає його готовність і здатність до використання професійних функцій у галузі економічної діяльності, прийняття оптимальних рішень із застосуванням професійних знань і попереднього досвіду для досягнення потрібного результату через володіння інноваційними технологіями розвитку економіки та врахування особливостей вітчизняного суспільства, а також особисту відповідальність за прийняті рішення. Саме тому *«професійну компетентність майбутнього менеджера агропромислового комплексу»* ми визначаємо як якісну, інтегративну характеристику фахівця, яка об'єднує знання етичних норм ведення бізнесу та економічних особливостей агропромислового комплексу, управлінські, організаторські, політичні та соціально-психологічні знання, уміння і навички, а також творче мислення та креативність, готовність йти на ризик і брати на себе відповідальність, вміння передбачати результати діяльності агрофірми, планувати можливі прибутки та збитки в залежності з особливостями агровиробництва, критично оцінювати наслідки власної діяльності.

Формування професійної компетентності відбувається в процесі навчання, яке забезпечує трансформацію пізнавального типу діяльності в професійний. Реалізація такого процесу вимагає нового змісту професійної освіти і нової організації навчально-професійного процесу. Сформована в результаті навчання професійна компетентність складається з трьох компонентів: мотиваційно-ціннісного, когнітивно-процесуального та особистісно-рефлексивного (рис. 1.)

Мотиваційно-ціннісний компонент розглядається нами в сукупності якостей і потреб у вдосконаленні пам'яті, мислення, творчих здібностей; передбачає володіння науковими методами і формами пізнання; вміння усвідомлювати власні потреби й інтереси до здійснення діяльності в аграрній сфері та задовольняти їх; здатність до усвідомлення необхідності ставити перед собою нові завдання з метою власного самовдосконалення через активну пізнавальну діяльність. Показниками сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту є усвідомлення соціальної значущості власної професії; виявлення ініціативи в діагностуванні власних навчальних потреб і формулювання навчальних цілей; розуміння необхідності постійного особистісного зростання.

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТЬОГО МЕНЕДЖЕРА АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

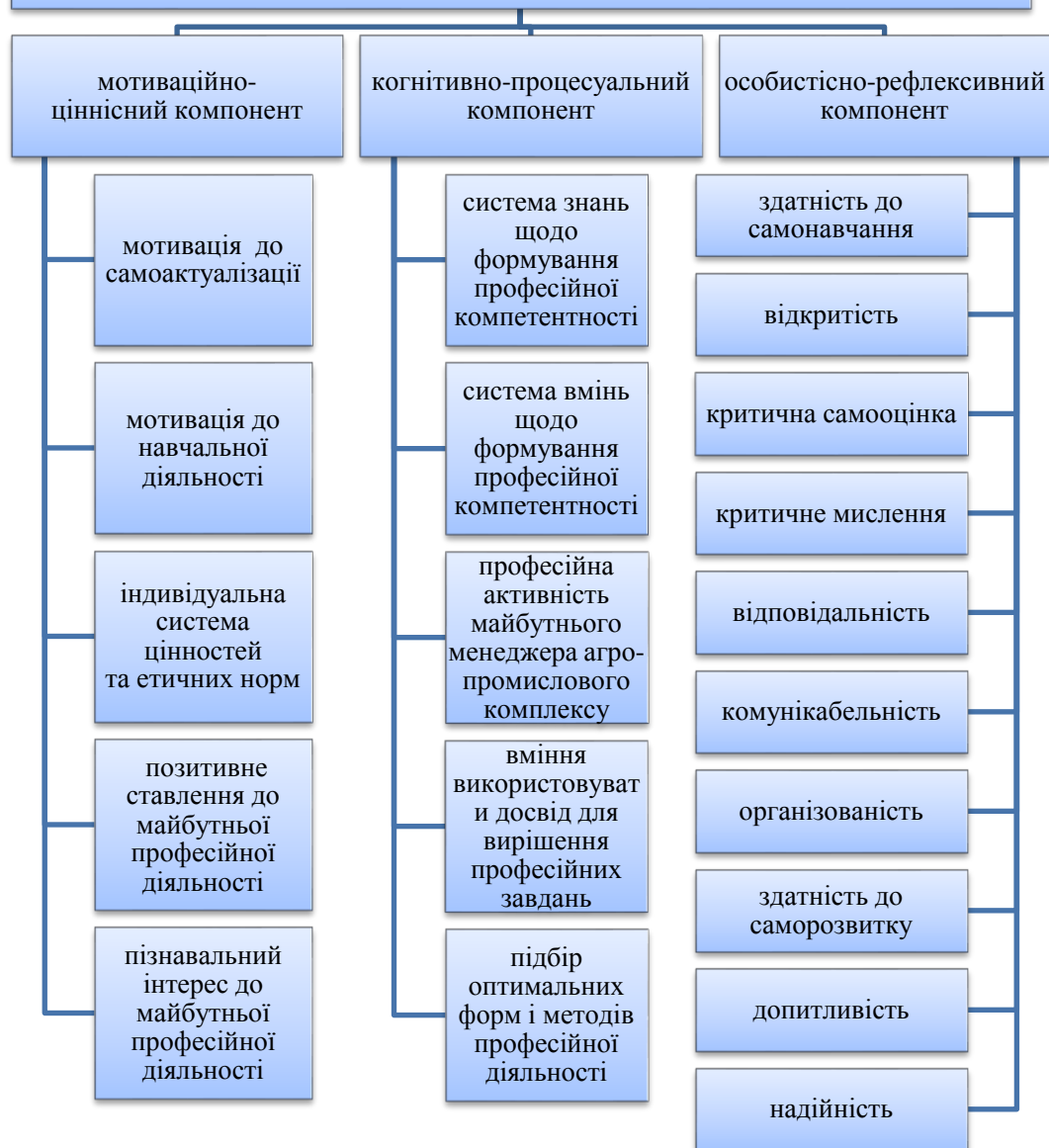


Рис. 1. Структурна схема професійної компетентності майбутнього менеджера агропромислового комплексу

Мотиваційно-ціннісний компонент розглядається нами в сукупності якостей і потреб у вдосконаленні пам'яті, мислення, творчих здібностей; передбачає володіння науковими методами і формами пізнання; вміння усвідомлювати власні потреби й інтереси до здійснення діяльності в аграрній сфері та задовольняти їх; здатність до усвідомлення необхідності ставити перед собою нові завдання з метою власного самовдосконалення через активну пізнавальну діяльність. Показниками сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту є усвідомлення соціальної значущості власної професії; виявлення ініціативи в діагностуванні власних навчальних потреб і формулювання навчальних цілей; розуміння необхідності постійного особистісного зростання.

Мотиваційно-ціннісний компонент забезпечує готовність і здатність до

індивідуального розвитку; стимулює відкриття власних можливостей і потенціалу. Мотивація співробітників сприяє створенню умов для ефективного регулювання міжособистісних стосунків між членами трудового колективу, підтримує розвиток творчого потенціалу працівників, заохочує на новаторські ідеї, дає можливість запобігати стресу, використовувати соціально-припустимі способи його подолання.

Когнітивно-процесуальний компонент є одним із чинників, які визначають якість управлінської діяльності, він включає в себе знання, уміння та здатності менеджера до здійснення управлінської діяльності. Когнітивно-процесуальний компонент проявляється в готовності і здатності на основі спеціальних знань і умінь, орієнтуючись на чітку мету та використовуючи активні методи, самостійно й об'єктивно вирішувати професійні завдання, проблеми, досягати результатів. Це готовність і здатність до узгодження мети з планом дій при вирішенні завдань і проблем.

Особистісно-рефлексивний компонент відображає готовність і здатність спільно з іншими людьми розуміти й оцінювати інформацію про ділові відносини і зв'язки, робити висновки з цих питань. Сюди відноситься також готовність і здатність розвивати власні стратегії і техніки навчання в галузі однієї або декількох професій і використовувати цю спроможність протягом усього життя. Даний компонент передбачає готовність і здатність розуміти й створювати ситуації спілкування, формулювати, аналізувати й презентувати свої погляди і переконання, вільно володіти жанрами спілкування, вживати терміни в діловому контексті, знати форми ділового спілкування. До складу цього компонента входять особистісні якості майбутнього менеджера, розвиток яких є вкрай важливим в навчальному процесі з урахуванням тенденцій соціально-економічного розвитку сучасного суспільства. Особистісні якості майбутнього менеджера можна умовно розділити на три групи:

1. Якості самоуправління - вміння критичної самооцінки, обов'язковість, самостійність, відповідальність, надійність, допитливість, здатність до критики, комунікабельність.

2. Якості впливу на оточуючих - повага до оточуючих, а також готовність і здатність жити в соціумі та будувати стосунки з людьми, знаходячи раціональні способи зняття напруги у відносинах між учасниками взаємодії. Опанування даною групою якостей сприяє досягненню успіху, так як керівник здатний створити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі та спроможний переконати підлеглих у тому, що їх особистий успіх залежить від того, наскільки досягнуті цілі, які стоять перед організацією.

3. Вміння навчати колег та підлеглих- відкритість, організованість. Ці вміння є вкрай важливими для менеджерів, так як у певному сенсі кожен менеджер є за сумісництвом викладачем, в обов'язки якого входить створення сприятливих умов для особистого зростання співробітників і з'ясування можливостей кожного окремого працівника. Відкрите висловлювання власної думки, а також приділення уваги думкам та порадам колег і підлеглих значно підвищує цінність керівника як особистості, професійного працівника та як друга.

**Висновки.** Зміст компетентностей у структурі професійної компетентності майбутнього менеджера ми визначили згідно з положеннями компетентнісного підходу й вимогами до випускників вищих навчальних закладів економічних спеціальностей, а також з урахуванням особливостей і специфіки професійної діяльності майбутніх менеджерів. Побудована компетентнісна структура фахівця менеджера містить основоположні компетентності, якими пови-

нен володіти випускник напряму підготовки «Менеджмент», однак вона не є вичерпною та залишається відкритою.

### Література

1. Абелева И. Ю. Речь о речи. Коммуникативная система человека / И. Ю. Абелева. – М. : Логос, 2004. – 304 с.
2. Вербицкий А. А. Деловая игра как модель профессиональной деятельности / А. А. Вербицкий. – Новосибирск, 1981. – 123 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навчальний посібник/ В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.
4. Новіков Б. В., Сініок Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. – К. Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
5. Товажнянський Л., Романовський О. Керівник – професіонал нової формації // Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис: Зб. наук. пр. – К.: Вид. «Педагогічна преса», 2002. – № 1. – С. 34-39.
6. Формирование профессиональной компетенции у будущих менеджеров в условиях эквивалентности аналитических выводов / А. Коростелев // Проблемы подготовки современного учителя. – 2011. – № 3. – С. 155-166. - Режим доступа: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ppsv\\_2011\\_3\\_25.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ppsv_2011_3_25.pdf)
7. McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence» [Text] / by D. C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – Vol. 28. – No. 1. – P. 1-14.
8. Raven, J. Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release.: John Raven, H.K. Lewis & Co., London, 1984
9. The Competent Manager: A Model for Effective Performance by Richard E. Boyatzis ISBN: 978-0-471-09031-1, 328 pages, Published 1982
10. Vroom V H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331 p.

### REFERENCES

1. Abeleva I. Yu. Rech o rechi. Kommunikativnaya sistema cheloveka / I. Yu. Abeleva. – M. : Logos, 2004. – 304 s.
2. Verbitskiy A. A. Delovaya igra kak model professionalnoy deyatel'nosti / A. A. Verbitskiy. – Novosibirsk, 1981. – 123 s.
3. Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vldnosini: Navchalniy poslbnik/ V. M. Kovalov, V. S. Rizhikov, O. L. Eskov ta In; Mln-vo osvlta i nauki UkraYini, Donbaska derzhavna mashinobudlvna akademiya. – K.: Tsentr navchalnoYi lliteraturi, 2006. – 255 s.
4. Novlkov B. V., Slnllok G. F., Krush P. V. Osnovi admInlstrativnogo menedzhmentu: Navch. posl'b. – K. Tsentr navchalnoYi lliteraturi, 2004. – 560 s.
5. Tovazhnyanskiy L., Romanovskiyy O. Kerl'vnik – profeslonal novoYi formatslYi // Vischa osvlta UkraYini. Teoretichniyy ta naukovometodichniyy chasopis: Zb. nauk. pr. – K.: Vid. «Pedagoglchna presa», 2002. – № 1. – S. 34-39.
6. Formirovanie professionalnoy kompetentsii u buduschih menedzherov v usloviyah ekvifinalnosti analiticheskikh vyivodov / A. Korostelev //Problemi pldgotovki suchasnogo vchitelya . – 2011. – № 3. – S. 155-166. – Rezhim dostupu: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ppsv\\_2011\\_3\\_25.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ppsv_2011_3_25.pdf)

## PROFESSIONAL COMPETENCE OF MANAGER AS PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PROBLEM

N. KOLISNYK, postgraduate student of the Department of Pedagogy National University of Life and Environmental Sciences Ukraine

**Summary.** *The paper describes the development of competence approach in management science. It set out the basic requirements for the professional activity of managers and explained their responsibilities. The essence of professional competence of managers of agroindustrial complex and described its structure.*

**Keywords:** *agricultural managers, competence approach, professional activity, professional competence and professional responsibilities*

УДК 37.034

## СІМ'Я І ЇЇ ВПЛИВ НА МОРАЛЬНЕ ФОРМУВАННЯ ДИТИНИ

В. Л. КОРОЛЕНКО, кандидат педагогічних наук, викладач Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського

**Анотація.** *У статті проаналізовано шляхи вирішення проблеми морального формування дитини за допомогою взаємодії сім'ї і школи. Схарактеризовано педагогічний і психологічний вплив під час виховного процесу. Проведений аналіз досвіду сумісної виховної роботи учителів і батьків, виявлені ефективні прийоми і методи виховання. Вказується на важливість уміння учителів використовувати свій досвід у виховному процесі.*

**Ключові слова:** *мораль, знання, поведінка, цінність, виховання*

**Аннотация.** *В статье проанализированы пути решения проблемы морального формирования ребенка с помощью взаимодействия семьи и школы. Охарактеризовано педагогическое и психологическое влияние во время воспитательного процесса. Проведен анализ опыта совместимой воспитательной работы учителей и родителей, обнаружены эффективные приемы и методы воспитания. Указывается на важность умения учителей использовать свой опыт в воспитательном процессе.*

**Ключевые слова:** *мораль, знание, поведение, ценность, воспитание*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Зміни тенденцій у системі виховання в Україні спричинені динамікою і закономірностями суспільства сприяють зростанню вимог до морального формування підростаючого покоління.

**Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Наукові підходи щодо питання дітей стали предметом дослідження багатьох науковців С. Голода, С. Гончаренка, О. Докукіної, М. Земської, Б. Ковбаса, О. Кононко, Т. Кравченко та ін.

**Метою** статті є освітлення і аналіз провідних педагогічних ідей, які складають основу морального виховання дітей шкільного віку. Завданням статті є підвищення ефективності процесу морального виховання дітей шкільного віку з допомогою використання різних діяльних педагогічних підходів.

---

© В. Л. Короленко, 2015