

9. Solomin I. L. Psihosemanticheskij podhod k issledovaniyu trudovoj motivacii: Diss. ... kand. psihol. nauk: 19.00.03 / Solomin Igor' Loenidovich – Sankt– Peterburg: RGPU, 2009. – 179 s.

10. Richi SH., Martin P. Upravlenie motivaciej: ucheb. posobie /SH. Richi, P. Martin; per. s angl. pod red. prof. E.A. Klimova. – M.: YUNITI– DANA, 2004. – 399 s.

Ivanova M.D.

INFLUENCE OF CATEGORIES OF HIDDEN MOTIVATION ON EXPRESS MOTIVES OF LABOR ACTIVITY OF CUSTOMS EMPLOYEES

The article highlighted the category of motive, proposed a classification of motives in relation to the objectives of the study. The role of meeting the basic and actual needs in the structure of work motivation is revealed. With the help of structural modeling, the influence of the hidden motive subsystem on the obvious motives of the labor activity of customs officers has been established.

Keywords: *motive, ulterior motives, labor motivation of customs officers.*

Іванова М.Д. – здобувач кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

УДК 159.92

Иценко А.С., Ткаченко Н.Е.

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В статті розкрито поняття та визначено роль компетентності та потенціалу керівника в управлінні соціальним закладом. Компетентність працівника соціальної сфери, а особливо керівника установи, визначено найважливішою у роботі з суспільством. Показано, що управлінський потенціал є важливою складовою управління соціальним закладом та побудови структури надання соціальних послуг, а також налагодження атмосфери у трудовому колективі. Визначено, що професійна компетентність як складова професійної культури керівника, основа його професіоналізму й майстерності забезпечує успішність професійного розвитку фахівця та проявляється в різних видах керівної діяльності.

Ключові слова: *компетентність, потенціал, керівник, соціальний заклад.*

Постановка проблеми. Соціальні заклади у житті суспільства займають провідне місце. Саме вони є підтримуючим, основоположним, базовим фундаментом соціального благополуччя держави та її населення. На сьогодні, якісне управління соціальними закладами є чи не найважливішим інструментом досягнення соціального, педагогічного, культурного злагодження, а також економічного зростання. Керівник є головною фігурою управління соціальним закладом. Якість роботи соціального закладу та надання соціальних послуг, результативність соціальних, психологічних, освітніх послуг та забезпечення якості надання соціальної допомоги залежить від професійної компетентності керівника. Тому роль управлінського потенціалу керівника соціального закладу є важливою проблемою на сучасному етапі розвитку українського, а дослідження цього питання є перспективним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійну компетентність розглядали вчені - В. Сластьонін, В. Петрук, О. Коваленко, Є. Андрієнко, І. Назарова О. Асмолов.

Л. Сергеева, Г. Назаренкова, М. Дьяченко у своїх працях, вивчали проблеми ефективного розвитку професійної компетенції та відповідності кваліфікації працівників

Наразі управління має важливе, можна сказати, особливо значуще місце у життєдіяльності установ, підприємств, закладів та держави загалом. Дослідник Герберт А. Саймон звернув увагу на те, що управління – це знання про те, як маніпулювати іншими людьми, – як примусити їх зробити те, що вам потрібно, але управління не може існувати поза мораллю. Саме, через це, на сучасному розвитку суспільства, особливо гострим є питання про рівень професіоналізму керівника закладу, його особистісно-професійні якості, моральні цінності, культуру спілкування, його мислення та розуміння проблем, вміння бути лідером. Керівник має прагнути до самовдосконалення з метою розвитку тих особистісних якостей, які необхідні сучасному керівникові та повинен знати які пред'являються до нього вимоги, тоді ефективність управління соціальним закладом буде підвищуватися.

Отже, успішність роботи соціальних закладів залежить від керівників-лідерів, котрі мають на меті – покращення власних навичок та вмінь в управлінні, вивчення усіх тонкостей установи, утвердження принципово інших моделі поведінки, технологій, процедур, принципів та цінностей керівника соціального закладу.

Мета статті – визначити роль компетентності та управлінського потенціалу керівника соціального закладу на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Головною фігурою управління соціальним закладом є керівник, у якого є повні права щодо прийняття управлінських рішень, визначення форми, методів, структури управління персоналом та організацією. Відповідно до науково-технічного прогресу на сучасному етапі розвитку суспільства, існують нові вимоги до рівня професійної кваліфікації, компетентності, управлінської культури та потенціалу керівних кадрів. Сформульовано стратегічні завдання для формування високої кваліфікаційної майстерності керівників на державному рівні, забезпечення професійної самореалізації особистості, визначено основні шляхи, напрями реформування професійної освіти такі, як «розробка професіограм для різних груп професій на рівні досягнень науково-технічного прогресу та складання відповідних кваліфікаційних характеристик» [1, с.4].

На жаль, сьогодні, проблема управлінської підготовки є недостатньо вивченою в Україні. Особливе значення для дослідження мають праці В. Беспалько, Ю. Бабанського, С. Батишева, Б.Гершунського, П. Гальперіна, Ю. Петрова, Н. Талізної, в яких розкриваються різні аспекти професійної підготовки фахівців апарату управління.

Аналізуючи праці з проблем компетентності (А. Бронська, Т. Гайворонська, І. Зязюн, М. Євтух, А. Маркова, В. Куніцина, Є. Табакова) можемо розглядати компетенцію як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання та вміння [2,3,4].

Професійна компетентність керівникам соціального закладу, у сучасній вітчизняній науці, має визначення складної багаторівневої стійкої структури психічних рис, що є результатом інтеграції (переходу, переформування) досвіду, теоретичних знань, практичних умінь, важливих для керівника особистісних якостей і має окреслені суттєві ознаки (мобільність, гнучкість і критичність мислення) (С. Демченко) [5, с. 10]; вміння та готовність фахівця до ефективної професійної діяльності (Ю. Пінчук) [6, с. 6]. Форма виконання керівником своєї професійної діяльності, яка зумовлена глибокими знаннями

ним властивостей предметів (людина, колектив, група), що змінюються, вільним володінням змістом своєї праці (види діяльності і дії, професійно педагогічні функції, за допомогою яких ці функції реалізуються), а також відповідністю цієї праці професійно важливим якостям самої людини (Є. Павлютенков, В. Крижко) [7, с. 12].

Виконання основних функцій, організація процесу надання соціальних послуг, розподіл функціональних обов'язків між членами колективу не можуть бути без відповідного створення умов праці, визначення місця і функцій кожного працівника, що реалізовується за допомогою управління [8].

Поняття компетенція (від лат. Competentia) – це відповідність та спільне досягнення, сукупність повноважень (прав, обов'язків) керівника, що визначені не тільки нормами права, а й нормами моралі. Саме таке визначення даному поняттю дає Вікісловник.

Отже, можна зробити висновок, що побудова організації процесу надання послуг будь-якого соціального закладу залежить від компетенції керівника.

Сьогодні не можна керувати закладами соціального характеру, спираючись тільки на особистий досвід. Необхідні глибокі знання в області теорії соціального управління, використання досягнень соціально-педагогічної і психологічної науки.

Керівник соціальної установи – це не тільки посада, але і образ мислення, діяльності, життя. Керівник – творець конкретної ділової ситуації. Він не чекає, коли хтось створить йому сприятливі умови для його діяльності, а створює ці умови сам.

Ефективність управління закладом підвищуватиметься, якщо її директор знає вимоги, що пред'являються до нього, і прагне до самовдосконалення з метою розвитку тих особистих якостей, які необхідні сучасному керівникові.

Багато сфер діяльності залежить від керівника закладу. Звідси зрозуміло, що для процвітання установи необхідний професійний керівник, який має ряд професійних якостей та навичок. Задля визначення найголовніших рис, важливих для сучасного менеджера вищого рівня управління, використовується оцінка його ділових якостей [9].

Керівник повинен володіти високим управлінським потенціалом. Йому треба бути лідером в повному розумінні цього слова: уміти спілкуватися, спонукати працівників до творчої діяльності; відзначати і оцінювати кожне досягнення підлеглою; знаходити вихід з конфліктних ситуацій, бути гранично об'єктивним незалежно від своїх симпатій; підбирати і навчати працівників; уміти підкорятися і дотримувати субординацію; майстерно вести ділові переговори.

Сучасні умови управління потребують пошуку нових та вдосконалення існуючих форм, методів і технологій управління соціальними закладами.

Саме на управлінцях усіх рівнів лежить задача зробити все можливе для створення відповідного варіанту майбутнього і вжити заходи по запобіганню невдач. Теперішній час – це час глибоких перетворень у всіх сферах життя суспільства, що потребує пристосування установ до принципово нових умов життєдіяльності суспільства

Одна із сучасних концепцій стратегічного управління - ресурсний підхід – де на першому місці є вивчення внутрішніх можливостей закладу. Автори даної концепції стверджують про наявність ключових компетенцій, тобто унікальних ресурсах – знаннях, кваліфікації та вміннях, - завдяки котрим установи можуть надавати усе коло потреб.. У літературі по управлінню знаннями ресурсний підхід отримав назву «концепції інтелектуального потенціалу закладу» [10].

Взагалі потенціал – сукупність можливостей у будь-якій області для досягнення певних цілей. Багатогранність поняття «потенціал» пояснюється різноманіттям об'єктів, до яких воно застосовується. Головне, що поєднує різні потенціали, полягає в тому, що

практично всі вони містять якусь сукупність можливостей або здатностей у тій області, де застосовується те, або інше визначення. Необхідно відзначити, що в більшості визначень вказується, що вся сукупність наявних можливостей спрямована на досягнення будь-яких певних цілей.

З точки зору системного підходу заклад складається з двох підсистем, які відрізняються своїм функціональним призначенням: керівної та керуючої. Якщо розглядати потенціал закладу, то в ньому також слід відокремлювати виробничий потенціал, який характеризує здатність керівної підсистеми надавати послуги, та управлінський потенціал, який створює передумови для формування та ефективного використання виробничого потенціалу.

Безумовно, ведуча роль у структурі потенціалу закладу належить управлінському потенціалу, оскільки саме він забезпечує взаємозв'язок установи з зовнішнім середовищем і забезпечує узгоджену діяльність усіх підрозділів усередині соціального закладу. Категорія «управлінський потенціал» складна і неоднозначна. Більшість досліджень цієї категорії здійснюється в галузях психологічних та соціальних наук. При цьому автори звертають увагу лише на потенційні можливості управлінських працівників, які є активною складовою управлінського потенціалу. Так у дисертаційному дослідженні на здобуття ступеню кандидата психологічних наук [11] розглянуто управлінський потенціал особистості, під яким автор розуміє "можливості й здатності особистості вирішувати завдання в області керування й організації діяльності інших людей". Крім здатностей автор включає в поняття управлінського потенціалу ще й певні якості й уміння. У дисертації на здобуття ступеню кандидата соціологічних наук [12] управлінський потенціал визначається як "вся сукупність ділових і особистісних якостей, і можливостей керівника, які можуть бути наведені в дію й використані для рішення управлінських завдань, і досягнення поставлених цілей".

На мій погляд управлінський потенціал соціального закладу слід розглядати не тільки по відношенню до можливостей певної посадової особи, але й як найважливіший внутрішній ресурс установи, здатний надавати організації нові умови праці та діяльності. Управлінський потенціал закладу характеризує в сукупності склад, рівень кваліфікації працівників апарату управління, рівень методичного, організаційного та технічного забезпечення управлінської діяльності. Управлінський потенціал у більшій мірі залежить від інтелектуального потенціалу організації, тобто від сукупності інтелектуальних здібностей працівників та можливості їх розкриття і використання.

Отже, успішне функціонування соціальної установи, її діяльність залежить від багатьох факторів, але головним є людський. Ефективне використання потенціалу робітників, його постійний розвиток можливий лише при наявності відповідної вимогам сучасності системи управління важливою характеристикою якої має бути управлінський потенціал закладу. Ця категорія потребує особливого ретельного дослідження. Специфічність проблем у суспільстві змушує розробляти й впроваджувати спеціальні методи та технології виявлення й розвитку управлінського потенціалу в рамках власної установи чи її підрозділу. На мій погляд, дослідження управлінського потенціалу, яке полягає у визначенні найбільш ефективних методів його формування і розвитку, є актуальною теоретичною й практичною проблемою сучасної соціальної науки.

Висновки. Провідним в управлінні соціальним закладом є керівник з його правом приймати те чи інше управлінське рішення. Сутність роботи керівника полягає в перетворенні зовнішнього завдання закладу у внутрішню мету, а потім перетворення цієї мети в зовнішні завдання для співробітників закладу. Визначаємо, побудова організації

процесу надання послуг будь-якого соціального закладу залежить від компетенції керівника.

Сучасний стан розвитку суспільства вимагає від соціально-педагогічної та психологічної науки розв'язання складних завдань, спрямованих на розробку засобів, що сприяють розвитку майбутніх професіоналів. Процес підготовки майбутнього фахівця ми розглядаємо не як традиційну форму навчання, а як особистісний розвиток.

Отже, немає єдиного підходу до визначення поняття компетенції, компетентності та їх статусу стосовно один одного.

Управлінський потенціал соціального закладу слід розглядати не тільки по відношенню до можливостей певної посадової особи, але й як найважливіший внутрішній ресурс установи, здатний надавати організації нові умови праці та діяльності. Управлінський потенціал закладу характеризує в сукупності склад, рівень кваліфікації працівників апарату управління, рівень методичного, організаційного та технічного забезпечення управлінської діяльності. Управлінський потенціал у більшій мірі залежить від інтелектуального потенціалу організації, тобто від сукупності інтелектуальних здібностей працівників та можливості їх розкриття і використання.

Література

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність директора школи. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. -112 с.
2. Бронська А. Методична компетенція викладача як об'єкт тестування / Бронська А. // Дивослово. – 2000. -№2.- С. 21-23
3. Гайворонская Т.А. Развитие профессионально-педагогической компетентности преподавателя иностранного языка в межкультурном пространстве <http://tspu.edu.ru/li/journal/gaivoronskaya/htm>.
4. Зязюн І.А. Культурологічна функція виховання студентів педагогічного вузу / Зязюн І.А. // Вища педагогічна освіта. - 1994. - № 7. - С. 52-58.
5. Демченко С.О. Розвиток професійно-педагогічної компетентності викладачів спеціальних дисциплін вищих технічних закладів освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / С.О. Демченко. – Кіровоград, 2005. – 20 с.
6. Пінчук Ю.В. Система професійної компетентності вчителя-логопеда: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.03 «Корекційна педагогіка» / Ю.В. Пінчук. – К., 2005. – 20 с.
7. Павлютенков Є.М., Організація методичної роботи / Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко. – Х.: Вид. група «Основа», 2005. – 80 с.
8. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні / М. М. Дарманський. – Хмельницький : Поділля, 1997. –384 с.
9. Бачинська Ю. П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера / Ю. П. Бачинська // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2. – С. 72–74.
10. Коталько В. Організаційні фактори конкурентних переваг закладів // Персонал-Мікс, 2003. - 1 грудня // -www.personal-mix
11. Зенцова Ю. С. Вплив короткострокового соціально-психологічного тренінгу на управлінський потенціал особистості : дис. ... канд. психол. наук / Ю. С. Зенцова. - Казань, 2003. - С. 42.
12. Сайбель С. А. Проблеми реалізації управлінського потенціалу керівників: дис. ... канд. социол. наук / С. А. Сайбель. - Уфа, 1998. - С. 52-56.

Транслітерація

1. Vdovichenko R.P. Management of school principal. - H.: View. group "Basis", 2007.-112 p.
2. Bronska A. Methodical competence of the vkladacha as an object test / Bronska A. // Divoslovo. - 2000. -№2.- p. 21-23
3. Gaivoronskaya T.A. Development of professional and pedagogical competence of a foreign language teacher in the intercultural space [http // rspu.edu / ru / li / journal / gaivoronskaya / htm](http://rspu.edu/ru/li/journal/gaivoronskaya/htm).
4. Zyazyun I.A. Kulturolog_chna funktsiya vihovannya students_ pedagogical university / Zyazyun I.A. // Things pedagogic osvita. - 1994. - № 7. - p. 52-58.
5. Demchenko S.O. The development of professional and pedagogical competence in special disciplines of technical technical disciplines: author. dis. on zdobuttya sciences. stage Cand. ped. Sciences: spec. 13.00.04 "Theory and Methodology of Professionals" / S.O. Demchenko. - Kirovograd, 2005. - 20 p.
6. Pinchuk Yu.V. The system of professional competence of the speech therapist: author. dis. on zdobuttya sciences. stage Cand. ped. Sciences: spec. 13.00.03 "Core pedagogy" / Yu.V. Pinchuk. - K., 2005. - 20 p.
7. Pavlyutenkov, .M., Organizing Methodical Robot / Є.М. Pavlyutenkov, V.V. Krizhko. - H.: View. group "Basis", 2005. - 80 p.
8. Darmansky M. M. Social and pedagogical foundations of governance in the region / M. M. Darmansky. - Khmelnytsky: Podillya, 1997. -384 p.
9. Bachinska Yu. P. Individuals of the success of the activities of a competitive manager / Yu. P. Bachinska // News of KIBIT. - 2008. - № 2. - p. 72–
10. Katalo V. Organizational Factors of Competitive Stages Mortgages // Personnel-Mix, 2003. - 1 shes // -www.personal-mix
11. Zentsova Yu.S. Vpl of a short-term socially-psychologic treading on the managerial potential of particularity: dis. ... cand. psychol. Sciences / Yu. S. Zentsova. - Kazan, 2003. - p. 42.
12. Saybel S. A. Problemy realizatsii governing potential of the potential kerivnikiv: Dis. ... cand. sociol. Sciences / S. A. Saibel. - Ufa, 1998. - p. 24.

Ischenko A.S., Tkachenko N.E.

The role of competence and managerial capacity of the head of a social institution at the present stage of development of Ukrainian society

The article reveals the concept and defines the role of competence and capacity of a manager in the management of social institutions. Competence of the social worker, especially the head of the institution, highlighted the most important in working with society. It is shown that the management capacity is an important component of social institution management and building the structure of social services, as well as the establishment of an atmosphere in the workforce. It has been determined that professional competence as a component of a manager's professional culture, the basis of his professionalism and skill, ensures the success of the professional development of a specialist and is manifested in various types of managerial activities.

Key words: *competence, potential, leader, social institution.*

Іщенко Альона Сергіївна – магістрант 2 курсу спеціальності «Соціальне забезпечення» (спеціалізація «Управління соціальним закладом») Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк;

Ткаченко Наталія Ернстівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.923:316

Катасанов О.М.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КРИТИЧНІ ПЕРІОДИ ЇЇ РОЗВИТКУ

В статті запропоновано структурно-функціональну модель конфліктологічної компетентності особистості в критичні періоди її розвитку та визначено соціально-психологічну специфіку її компонентів (інформаційно-оцінного, мотиваційно-актуалізаційного, емоційно-поведінкового).

Виокремлено рівні розвитку (задовільний, частково задовільний, незадовільний) та емпіричні показники ступенів (стабільного, ситуативного, низького) сформованості конфліктологічної компетентності осіб підліткового та юнацького віку відповідно до особливостей функціонування її компонентів.

Розроблено соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності особистості в критичні періоди її розвитку, засновану на принципах особистісно-компетентнісного, процесуально-динамічного і системного підходів, яку становили діагностичний, настановний, корегувальний та контрольний блоки з залученням інтегрованого комплексу соціально-психологічних форм і методів роботи (вправ, прийомів, технік) і доведено її ефективність.

Ключові слова: *особистість, конфлікт, компетентність, конфліктологічна компетентність, критичні періоди розвитку особистості.*

Постановка проблеми. конфлікт розглядається як поширений соціально-психологічний феномен, який існує у системі міжособистісних і міжгрупових стосунків, сприяє як виявленню та вирішенню наявних проблем, так може мати й деструктивні наслідки (О. Блинова, І. Ващенко, Н. Гришина, Г. Ложкін, Н. Пов'якель та ін.). Показано, що для конструктивної поведінки у конфлікті суттєве значення має здатність особистості розуміти і враховувати індивідуально-типологічні та соціально-психологічні особливості сторін конфлікту, його соціальний контекст, можливості конструктивного розв'язання (А. Анцупов, В. Моргун, Х. Реймшмідт, А. Шкіль та ін.).

На підставі аналізу різноманітних теоретичних підходів до визначення конфлікту та його причин виокремлено інваріантні ознаки та проблемне поле. Встановлено, що в основі конфлікту перебуває реальне або уявне «зіткнення» («несумісність», «розбіжності») інтересів (Г. Андрєєва, С. Гарькавець, Л. Карамушка, В. Москаленко, М. Пірен, М. Шериф та ін.). Цей критерій позначається як біполярність, що означає взаємозалежність і протилежність одночасно.