

3. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: [підручник.-2-ге вид., доп.і перероблене]. – К.:КНЕУ, 2002. – 624 с.
4. Охріменко І.В. Гармонізація економічних відносин між учасниками аграрного об'єднання / І.В.Охріменко //Вісник сумського національного аграрного університету Серія «Фінанси і кредит». – 2008. – №2. – С.377-382
5. Рябенко А.Є. Система функціонування ринку молока України та шляхи його удосконалення/ А.Є. Рябенко, О.Г. Радаєва /Наука й економіка. – 2010. – №1(17). – С.170-174.
6. Соловійов М.Ф. Економічний механізм інтенсифікації молочного скотарства / М. Ф. Соловійов, А. А. Романенко // Вісник ХНАУ. – 2007. – № 2. – С. 236-245.
7. Родионова О.А. Стимулирующие и сдерживающие факторы развития интеграции в аграрном секторе/ О.А. Родионова // Аграрный вестник урала. – 2009. – № 8 (62). – С. 25-28.
8. Ярема Л.В. Аспекти побудови економічного механізму інтеграції на підприємствах агропромислового комплексу/ Л.В. Ярема //Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №2(92). – С. 115-122.

УДК 658.310.9

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ ТА ЇЇ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ

Воронько Т.В., к.е.н., Шупта І.М. доцент кафедри,

Лещина О.Г., ст. викладач

Полтавська державна аграрна академія

Уточнено сутність управлінської компетентності менеджера як інтегрованого особистісного утворення, що відображає єдність його теоретичної та практичної готовності до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій та її ролі в управлінні індивідуальними змінами, визначено її специфіку, що впливає з особливостей аграрної сфери економіки та виокремлено вимоги до знань та вмінь щодо управлінської компетентності майбутніх менеджерів аграрної сфери економіки.

In the article is specified the point of the managerial competence of a manager as personal integrated formation which reflects the unity with his theoretical and practical readiness for the effective realisation of the various managerial functions and its role in the management of the individual changes.

Постановка проблеми. В останнє десятиліття відбувається переорієнтація оцінки результатів навчання з позицій розуміння понять „підготовленість”, „вченість”, „загальна культура”, „вихованість” на поняття “компетенція”, „компетентність” „психологічна культура суб’єктів освітнього процесу в ході їх взаємодії”. Відповідно до цього в освіті простежується компетентнісний підхід, окремі положення якого взагалі й стосовно підготовки майбутнього менеджера до попередження конфліктів в управлінській діяльності висвітлюються в даній статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У роботі Дж. Равена „Компетентність у сучасному суспільстві”, що з’явилася в Лондоні в 1984 р., дається наступне розгорнуте тлумачення компетентності [8, с.189-190]: „це таке явище, яке “складається з великої кількості компонентів, багато яких є відносно незалежними один від одного, деякі компоненти відносяться швид-

ше до когнітивної сфери, а інші – до емоційної, ці компоненти можуть замінити одна одну в якості ефективної поведінки” [8, с. 195-196]. В Оксфордському тлумачному словнику поняття „компетентність” трактується як „здатність”. Пристосовуючи цю дефініцію до управлінських потреб, можна тлумачити компетентність як інтегральну характеристику особистості, що визначає здатність останньої вирішувати проблеми й типові завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального й життєвого досвіду та відповідно до засвоєної системи цінностей. У різних наукових джерелах подаються й різні тлумачення даного терміну [2, с. 13-18; 4, с. 177-183; 5, с. 73-76; 6].

Слід зазначити, що в зарубіжній педагогічній літературі поняття “компетенція” та “компетентність” не ототожнюються. І це цілком слушно, адже, на нашу думку, компетентність більш широке поняття. Компетентність визначаємо як володіння відповідними компетенціями. На підставі аналізу вітчизняних наукових джерел щодо сутності понять “компетенція” й “компетентність” ми дійшли висновку, що в сучасній педагогіці їхнє визначення неоднозначне: окремі науковці ототожнюють ці поняття.

Зокрема, В. Афанасьєв визначає компетентність як „сукупність функцій, прав і відповідальності фахівця”, В. М. Нагаєв визначає її – як „здатність застосовувати знання й уміння, що забезпечує активне використання навчальних досягнень у нових ситуаціях, спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу” [7; с. 65–66].

Окрім того, різні науковці виокремлюють різні види компетенцій – життєву, професійну, професійно-педагогічну, організаційну, математичну, інформатичну інформаційну, комунікативну дискусійну, прагматичну, полікультурну, загальнокультурну, педагогічну, соціально-педагогічну, дидактичну, навчальну, андрагогічну (тобто інтегративну якість особистості, що проявляється у здатності створити оптимальні умови для навчання дорослих), психологічну, конфліктологічну, етичну, правову, здоров’язберігаючу, екологічну, валеологічну, життєву, емоційну та інші.

Постановка завдання. Одним із новітніх кроків реформування системи вищої аграрної освіти в Україні на шляху наближення до європейського та світового рівня є впровадження компетентнісного підходу у процес професійної підготовки, кінцевим результатом якого є набуття студентами як провідних, так і професійних компетенцій. Це потребує оновлення та удосконалення змісту навчальних курсів, адаптування їх до реалій часу за умови використання компетентнісного підходу. У зв’язку з цим в Україні й за її межами постійно з’являються нові наукові розробки з питань формування окремих складових управлінської компетентності менеджерів. Такі дослідження, зазвичай, стосуються окремих професійних функцій менеджерів. Саме недослідженість окремих аспектів ролі управлінської компетентності зумовило мету написання даної статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах нинішньої складної економічної ситуації для того, щоб виконувати свої складні функції, сучасний менеджер повинен мати специфічні знання й володіти здатністю ви-

користувати їх у повсякденній діяльності по управлінню підприємством, зокрема, він повинен володіти – професійною, конфліктологічною, комунікативною компетентністю й цілим арсеналом професійних компетентностей.

Управлінська діяльність менеджера аграрної сфери економіки, безперечно, має певні специфічні особливості. Про те, що слід формувати знання й навички до сучасного менеджера відповідно до специфіки галузі зазначають, зокрема, М. Д. Виноградський та О. М. Шканова: „галузеві особливості враховуються при формуванні вимог до менеджерів визначеної галузі, в якій він працює (торгівля, громадське харчування, виробництво та інші), а також конкретні ситуації, що склалися в даній організації” [1, с. 46–46]. Ці особливості, насамперед, управлінської діяльності менеджерів сфери АПК, визначаються специфікою самої аграрної сфери. Вони пов’язані з технологією й умовами виробництва, рівнем технічної оснащеності та економічною необхідністю ведення особистого селянського господарства. На розвиток підприємств АПК і ступінь їх ефективності в Україні впливають численні природні та економічні фактори, що й визначає специфіку управлінської праці. Умовно вимоги до управлінської компетентності майбутніх менеджерів можна розділити на дві групи. Першу становлять знання і вміння (мистецтво) виконувати професійну роботу за такою спеціальністю як менеджмент. Ми умовно назвали їх організаційно-управлінськими знаннями й вміннями.

Друга група вимог до управлінської компетентності менеджерів пов’язана зі здатністю працювати з людьми й управляти собою (умовна назва – індивідуально-особистісні знання та вміння), які представлено у таблиці 1. Побутує думка, згідно з якою структура особистості – це єдність чотирьох підструктур: 1) біологічно зумовленої підструктури (темпераменту, статевих, вікових властивостей психіки тощо); 2) психологічної підструктури (індивідуальних психологічних особливостей – пам’яті, емоцій, відчуттів, уявлень, почуттів, волі, інтелекту, рефлексії та інше; 3) підструктури соціального досвіду (набутих емпіричних і теоретичних знань, умінь, навичок, звичок, традицій, норм тощо); 4) підструктури спрямованості особистості (бажань, цілей, ідеалів, мотивів, потреб, прагнень, ціннісних орієнтацій та інше).

У процесі виконання своїх функцій менеджери вступають у взаємодію з широким колом осіб – колегами, підлеглими, керівниками, вищими адміністраторами, акціонерами, постачальниками, тощо. Для того, щоб працювати з людьми (які настільки відрізняються один від одного), менеджери повинні мати чимало специфічних особистих якостей, які підсилять довіру та повагу з боку тих, із ким вони вступають у контакти [3; с. 68-69].

Ці й багато інших знань та вмінь набуваються в процесі вивчення дисциплін професійного спрямування. Менеджер, який працює професійно, обов’язково використовує ті досягнення науки в області процесів, методів, форм управлінської діяльності, які підвищують ефективність господарювання.

Вимоги до знань та вмінь щодо управлінської компетентності майбутніх менеджерів аграрної сфери економіки [10, с. 37-38]

№ з/п	Група вимог до знань та вмінь	Конкретне наповнення
1	2	3
1	<i>Організаційно-управлінські</i>	– уміння обґрунтовувати та приймати рішення в ситуаціях, для яких характерними є висока динамічність і невизначеність – висока поінформованість, адже добре відомо, що „інформація – це знання” – з питань розвитку аграрної галузі економіки, в якій працює підприємство: стан досліджень, техніки, технології, конкуренції, динаміки попиту та продукції, тощо; знайомства з досвідом менеджменту на інших підприємствах та в інших галузях – здатність управляти ресурсами, планувати й прогнозувати роботу підприємства, володіти засобами підвищення ефективності управління – вміння використовувати сучасну інформаційну технологію, засоби комунікації й зв’язку – вміння відбирати методи та засоби досягнення найкращих результатів виробничої господарської діяльності за найменших фінансових, енергетичних і трудових витрат – наявність спеціальних знань у галузі організації та управління виробництвом (теоретичних основ, передових сучасних методів та форм, рекомендацій сучасної вітчизняної та зарубіжної науки управління), а також уміння використовувати їх у своїй практичній діяльності – вміння раціонально підбирати й розставляти кадри – вміння мобілізувати колектив на вирішення поставлених завдань; здатності та вміння підтримувати дисципліну, вирішувати конфлікти, які виникають у ході управлінської діяльності, й відстоювати інтереси справи – вміння доцільно планувати роботу апарату управління; розподіляти права, обов’язки й відповідальність серед підлеглих; координувати діяльність усіх служб і підрозділів як єдиної системи управління організацією; вміння планувати й організовувати особисту діяльність, поєднувати в ній основні принципи управління, використовувати в залежності від ситуації найбільш доцільні й ефективні методи та стиль роботи – вміння проявляти високу вимогливість до себе і підлеглих; конкретність і чіткість у вирішенні оперативних питань та повсякденних справ; урахувати й контролювати результати своєї діяльності та роботи колективу; стимулювати працівників брати на себе відповідальність за прийняття власних рішень – специфічні знання й вміння, що пов’язані з роботою в аграрній сфері економіки
2	<i>Індивідуально-особистісні знання та вміння</i>	<i>Блок соціокультурних компонентів:</i> – усвідомлення свого місця в суспільстві, в національній культурі, усвідомлення того, що майбутній менеджер є частиною своєї культури – товариське ставлення до всіх людей, незалежно від расової належності, національності, віросповідання, становища в суспільстві, особистісних якостей – розуміння недоторканості людського життя, доброта, милосердя; – широта пізнавальних інтересів, прагнення й здатність до саморозвитку – усвідомлення цінності спілкування для встановлення взаєморозуміння, в тому числі й між людьми (народами) – носіями різних мов і культур

№ з/п	Група вимог до знань та вмінь	Конкретне наповнення
1	2	3
		<i>Блок психофізіологічних компонентів:</i> – здатність швидко відновлювати фізичні й душеві сили і критично оцінювати власну діяльність – рефлексія (вміння концентрувати увагу не на предметі власної діяльності, а на самій діяльності, – вона дає змогу відпрацювати власну стратегію в особливих ситуаціях, у тому числі й конфліктних) – системність поглядів – комплексний підхід до будь-якого явища, факту управлінської діяльності – особистісна небайдужість, що вимагає від майбутнього менеджера вміння аналізувати те, що відбувається поруч із ним, бути по-дослідницькому самостійним, робити висновки; – високу самокритичність, тобто менеджер повинен помічати свої проблеми, не боятися про них думати, вміти їх диференціювати за ступенем вирішуваності й пріоритетності – позитивність мислення, що включає вміння аналізувати передусім, а вже потім невдачі – управлінська інтуїція, що складається з трьох компонентів раціонального, чуттєвого, інтуїтивного пізнання. <i>Блок комунікативних компонентів:</i> – вербальні (словесні) – невербальні (безсловесні) – паралінгвістичні засоби спілкування <i>Блок конфліктологічних компонентів:</i> – стресостійкість – толерантне ставлення до підлеглих, колег по роботі – емпатія – саморегуляція – соціальна перцепція – емоційна стійкість – адекватне сприйняття будь-якої спірної ситуації – вміння вести переговори – здатність прогнозувати, попереджувати конфлікти в управлінській діяльності – вміння вирішувати конфлікти конструктивними методами перевести спірні й конфліктні ситуації до функціональних зрушень – гарне почуття гумору, гострий розум і дотепність тощо

Ми спробували вказані вище специфічні особливості згрупувати в блоки (рис. 1).

До безсловесних засобів належать: іміджеві (зовнішній вигляд менеджера), тілесні (мобілізація, вага, міміка і пантоміміка, посмішка, жести), просторові (організація особистісного мікропростору спілкування, дистанція спілкування). Словесні засоби включають наступні вміння: розуміти зміст слів, що використовуються, й володіти необхідним їх запасом, зрозуміло висловлювати свої думки й погляди; без натяків на двозначність, використовувати набір слів, який відповідає однаковому рівню партнера; думки висловлювати з точки зору „особистісного Я”, говорити про конкретний зміст,

вміння робити компліменти, бути впевненим у собі, не закомплексованим у спілкуванні; вміти слухати партнера тощо.

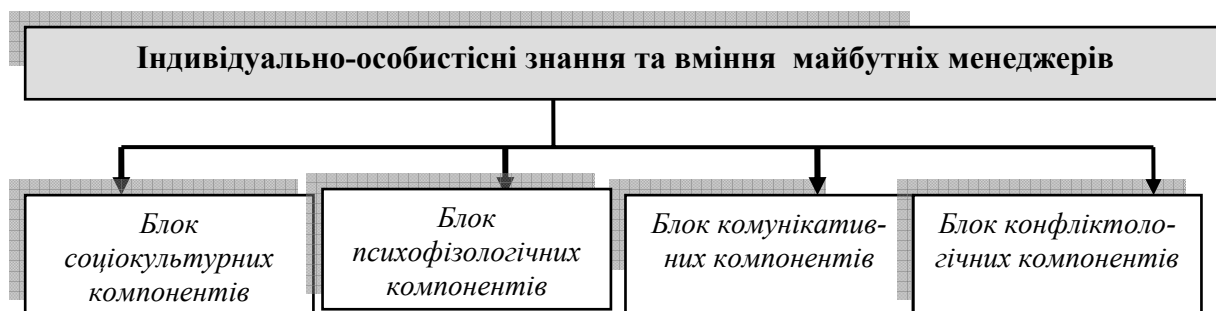


Рис. 1. Система індивідуально-особистісних знань та вмінь, що входять до управлінської компетентності майбутніх менеджерів аграрної сфери економіки

Слід пам'ятати про те, що комунікація включає: 50% – несловесного компоненту, 43% – паралінгвістичного та 7% – словесного. Паралінгвістичний компонент – це засоби позамовленнєвої системи (паузи, темп, тон, інтонація мовлення, вдихи, покашлювання, шепіт тощо). Екстралінгвістичний компонент включає вокальні можливості голосу, діапазон, фразові, сигматичні й логічні наголоси, інтонацію.

Окрім того, сучасному менеджеру (як і політику, лікаря, вчителю, соціальному працівникові, маркетологу та іншим) необхідно опанувати форму міжособистісного та міжгрупового спілкування, завдяки якому відбувається передача інформації шляхом частково неусвідомлюваного, спрямованого сигналу на вербальному і / чи невербальному рівнях [10, с. 38].

Управлінська діяльність досить часто може супроводжуватися конфліктами. До того ж ці конфлікти можуть мати, як конструктивні (творчі), так і деструктивні (руйнівні) наслідки для самої організації. Метою управлінської діяльності повинна стати координація зусиль усіх суб'єктів управління у плані попередження деструктивних конфліктів.

Актуальність запровадження поняття компетентності в навчанні майбутніх менеджерів в Україні можна пов'язати з процесом нестабільності – невизначеністю ситуації в процесі управління, умов виконання професійної роботи.

Таким чином, безсумнівно, компетентність не просто підвищує професійний рівень, а надають їм нової якості. Тим самим організація, що має в кадровому складі працівників з високим рівнем компетентності, здатна до впровадження нового типу організаційної культури і роботи. Введення поняття компетентності становить інноваційність у процесі підготовки працівників, даючи змогу підготувати працівників не тільки вищої кваліфікації, а й нової інноваційної якості.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження довело необхідність надання значної уваги формуванню у майбутніх менеджерів аграрної сфери економіки якостей, інтегрованою характеристикою яких є управлінська компетентність. Авторами здійснено спробу умовно поділити вимоги до управ-

лінської компетентності майбутніх менеджерів на дві групи, а також систематизовано індивідуально-особистісні знання та вміння, що входять до їх управлінської компетентності.

Література:

1. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера [Електронний ресурс]: навч. посібник / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – К.: “Кондор”, 2002. – 518 с. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-117.html>.
2. Волошко Л. Б. Організаційно-педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх фахівців з фізичної реабілітації в процесі медико-біологічної підготовки [Електронний ресурс]: матеріали статті / Л.Б. Волошко. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
2. Зязюн І. А. Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти [Електронний ресурс]: матеріали статті / І. А. Зязюн // Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. – 2005. – № 25. – С. 13-18. – укр. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.
3. Кондратьев М. Ю. [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М.Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. Азбука социального психолога-практика. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 464 с. – Режим доступу: <http://www.tisbi.ru>.
4. Кропотова Н. В. Четыре измерения профессионализма: [Электронный ресурс]: материалы статьи / Н. В. Кропотова // Культура народов Причерноморья. – 2006. – №95. – С. 177–181. – рус. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.
5. Литньова Т. В. Цілі навчання іноземних мов у світлі сучасного компетентнісного підходу [Електронний ресурс]: матеріали статті / Т. В. Литньова // Вісн. Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. – 2006. – № 28. – С. 73-76. – укр. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.
6. Мурована Н. М. Педагогічне керівництво розвитком професійної компетентності вчителів музики у післядипломній освіті [Електронний ресурс]: автореферат дисертації / Н. М. Мурована. – К.: Вид-во Університету менеджменту освіти Академії педагогічних наук України, 2008. – 20 с. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.
7. Нагаєв В. М. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство/ В.М. Нагаєв // Персонал. – № 7. – 2007. – С. 65-66.
8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Джон Равен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
9. Сергеев И. С. Основы педагогической деятельности: учеб. пособие / И.С. Сергеев. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.

УДК 004.928:338.48

Анімаційні технології в сільському зеленому туризмі

Галич О.А. к.е.н., доцент, Шевченко І.В. здобувач

Полтавська державна аграрна академія

Проаналізовано досвід становлення та розвитку анімаційних технологій в сучасному зеленому туризмі. Розглянуті особливості застосування анімаційних технологій. Систематизовано світовий і національний досвід організації анімаційних послуг в зеленому туризмі.

Analyzed general information regarding the formation and development of animation technologies in today's green tourism. Discusses the features of animation technology. Analysis of international and national experience of animation services to rural tourism.