

Ключевые слова: методология, уровневый подход, диалог культур, системный подход, синергетика

Khomenko O. V. Research Methodology of Economics Students Foreign Language Education Trends From a Position of a Level Approach

The article deals with methodological support of foreign language training of the prospective economists. Particularly, from the standpoint of a level approach to methodological knowledge the philosophical and general scientific levels are discussed. The author emphasizes that each area of science is based on the scientific approaches that are common for all or, at least, most of sciences. First and foremost, it is the system approach that is common for all sciences. In pedagogical science and in methods of language teaching the system approach is considered as a complex of methodological principles (requirements) based on understanding of the system of the objects.

Key words: methodology, level approach, dialogue between cultures.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2013 р.

Прийнято до друку 26.04.2013 р.

Рецензент – д. п. н. Луговий В. І.

УДК 378.14 : 005(043.2)

Н. Г. Чайка

**БАЗОВІ КОМПОНЕНТИ ПОВЕДІНКИ ТА УМІНЬ
КЕРІВНИКІВ ЯК ОСНОВНІ ВИМОГИ
ДО НАВЧАЛЬНО-ПРАКТИЧНИХ ПРОГРАМ ПІДГОТОВКИ
МЕНЕДЖЕРІВ З АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

На підставі аналізу необхідних якостей та особливостей діяльності керівника визначено перелік навичок та компетенцій, які мають набути магістранти під час навчання курсу адміністративного менеджменту. Визначено характерні відмінності навчально-практичної програми підготовки майбутніх керівників.

На сучасному етапі функціонування і розвитку структур соціально-економічної сфери, окремих трудових колективів щодо вдосконалення системи управління принципового значення набуває ефективне адміністрування, яке передбачає предметне використання психологічних, соціальних, особистісних резервів керівників у процесі реалізації внутрішньої політики держави щодо економічного розвитку, підвищення рівня життя та підтримки підприємницької діяльності різноманітних фірм, організацій, установ тощо.

Особливої актуальності, в умовах посилення тенденції практичної спрямованості теоретичного навчання та його наближення до реалій

господарських процесів, набувають компетенції, як здатність фахівця самостійно застосовувати у необхідному контексті отримані у процесі навчання знання, вміння та навички. Відповідно, технології навчання мають ґрунтуватися як на сучасних методологічних засадах та психолого-педагогічних теоріях, так і системному підході до формування навчальних програм з метою компетентісного спрямування викладання визначених відповідним кваліфікаційним рівнем навчальних комплексів. У зв'язку з цим, увага багатьох вчених концентрується на питаннях, пов'язаних з удосконаленням навчальних програм у контексті їх компетентісного спрямування.

Серед фахівців різних галузей, які присвятили ряд досліджень розвитку професійної діяльності керівника (П. Друкер [1], Р. Лайкерт, Г. Минцберг [2], Ф. Тейлор, А. Файоль, С. Баранова [3], Є. Воробйова [4], В. Грачов [5], Л. Грицина А. [6], А. Касаткіна [7], В. Сенашенко [8], Ж. Таланова [9], М. Чапка [10]), переважає її визначення як системи компонентів, що складаються з певного набору функцій, які реалізує суб'єкт управлінської діяльності з притаманними йому особистісними ознаками залежно від конкретної ситуації. Поряд з цим, з урахуванням специфіки та змісту конкретного виду управлінської діяльності, адміністративну діяльність менеджера визначено як складний процес послідовної реалізації проєктувальної, організаційної, управлінської та виконавської функцій, що здійснюється шляхом реалізації системи вмінь суб'єктом цієї діяльності в межах визначених компетенцій.

При цьому, спостерігається значне розмаїття у визначеннях та розумінні власне поняття „компетенція” [11], що суттєво стримує розвиток відповідного методичного інструментарію забезпечення ефективності та результативності підготовки управлінських кадрів через відсутність взаємозв'язку між теоретичними засадами та практичними реаліями реалізації основних функцій менеджменту. Щоб досягти загальної мети діяльності організації, керівники мають, поряд з необхідними основними фаховими суто управлінськими знаннями та вміннями (мобілізація інновацій і змін, управління трудовим колективом; впровадження різних форм спілкування; застосування сучасних управлінських технологій та принципів самоуправління), володіти необхідними знаннями з основ економіки організації, правових та політологічних засад, психологічних особливостей роботи з колективом, які дозволять набути та вдосконалити вміння виявляти та ідентифікувати тенденції у її функціонуванні, визначати напрями та розробляти заходи щодо ефективності використання ресурсів організації з метою подальшого розвитку.

Мета статті: визначити базові компоненти поведінки та умінь керівників як необхідні складові фахових знань та вмінь майбутніх менеджерів з адміністративної діяльності з обґрунтуванням основних методологічних вимог та підходів до формування навчальних програм відповідно до вимог та реалій сучасного вітчизняного економічного

середовища, окремих його бізнес-складових, розвиток яких у ринкових умовах визначає рівень розвитку держави в цілому.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства має формуватися нова ідеологія щодо виховання керівника нової формації, здатного передбачати перебіг політичних та економічних подій, спроможного здійснювати інноваційні проекти розвитку вітчизняної економіки. У свою чергу, кожен керівник зобов'язаний впроваджувати у свідомість підлеглих ідеї національної єдності та незалежності, у тому числі й економічної. У цій найважливішій діяльності керівного складу особливе місце займає рівень загальної культури, політична свідомість, етичні стандарти, роль і місце яких полягають у кількох чинниках. По-перше, об'єднання зусиль всього колективу у вирішенні головних завдань виробництва, підвищення їх активності в умовах ринкової економіки. По-друге, зміцнення в колективах ідеї національної злагоди, релігійної толерантності в умовах вітчизняної багатонаціональності. По-третє, здійснення вирішального впливу на свідомість кожного працівника щодо впровадження демократичних принципів розвитку суспільства з урахуванням особливостей українського менталітету та підтримка і розвиток у підлеглих навичок підприємництва.

З'ясування чинників демократизації суспільства країни важливо для визначення перспектив функціонування національної економіки, її ролі та місця в системі світового господарства, умов, що забезпечують конкурентоспроможність, і напрямів підвищення ефективності господарської діяльності. Вміння визначати ці параметри є вкрай необхідним для керівників вищої управлінської ланки бізнес-структур.

Освіта є одним з важливих факторів, що впливають на розвиток економіки, забезпечуючи її конкурентоспроможність. Держава повинна проводити зважену політику і здійснювати підготовку кадрів відповідно до потреб національної економіки. Особливу увагу необхідно звернути на модернізацію існуючої системи підготовки керівників, особливо з проблем набуття майбутніми керівниками бізнес структур необхідних знань та необхідних умінь.

Аналізуючи особливу категорію існуючих на сучасний момент магістерських програм підготовки майбутніх керівників за напрямом: специфічні категорії, необхідно вказати їхню специфіку. У своїй сутності вони, за затвердженими стандартами, передбачають набір студентів, що вже мають повну освіту. До повної освіти на сучасний момент відносяться усі рівні вищої школи: бакалавр, спеціаліст, магістр.

Відповідно до Галузевого стандарту вищої освіти України [12] спеціальність специфічних категорій 8.000007 (сучасний шифр спеціальності 8.18010018) „Адміністративний менеджмент” кваліфікації 1475.4 „Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності” належить до міждисциплінарної інтегративної частини циклів економічних та гуманітарних дисциплін, завдання яких – загальнокультурна, світоглядна та методологічна підготовка топ-менеджерів. Освітньо-професійна програма

спрямована на формування професійних компетенцій в галузі адміністрування і менеджменту на основі: психолого-управлінської підготовки, опанування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, фахово-адаптованої правової підготовки, посиленої фундаментальної підготовки за рахунок економіко-управлінських дисциплін. Основним завданням цієї програми за Державним стандартом є виробити у випускника універсальний управлінський підхід, вміння адміністративної діяльності відповідно до конкретного, обраного студентом, професійного напрямку.

По закінченню навчальної програми освітньо-кваліфікаційного рівня магістр випускникам присвоюється професійна кваліфікація 1475.4 Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності. За Держстандартом об'єктами діяльності випускника визначені: підприємства виробничої та невиробничої сфери, установи та організації, навчальні та наукові заклади, підприємницькі структури. Відповідно до стандарту визначаються й первинні посади у сфері діяльності: керівники підприємств, установ, організацій та їх структурних підрозділів.

Програми дисциплін побудовані таким чином, щоб давати поглиблені знання в цілому комплексі управлінських дисциплін. Крім того, студенти-магістранти отримують навички дослідницької роботи, набувають навичок систематизувати та узагальнювати інформацію.

В процесі викладання використовуються попередні знання студентів, отримані при вивченні економічних та гуманітарних, особливо психологічних, дисциплін. Магістратура вказаного напрямку не має на меті поглиблення спеціалізації, вона націлена на розвиток системних, аналітичних управлінських компетенцій. Загальнотеоретичні курси даної програми мають інноваційний характер і доповнюються курсами, орієнтованими на конкретну специфіку управлінської діяльності та прикладні дослідження.

Компетентностний підхід до побудови програми навчання магістрів за спеціальністю „Адміністративний менеджмент” вимагає сформулювати перелік сучасних умов, особливостей та умінь керівника сучасної конкурентноспроможної організації економічного чи соціального спрямування діяльності.

В свою чергу серед основних завдань державної кадрової політики [13]: в соціальному аспекті – високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; в економічному аспекті – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення; в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

З огляду на швидкозмінні зовнішні фактори та на постійне збільшення інформаційного тиску варто визначити негативні умови, у яких, як правило, приходиться працювати сучасним керівникам: дефіцит часу; надлишок інформації; ненормований робочий день; постійний тиску з боку підлеглих та вищого керівництва; вимушений ризик; одночасне вирішення кількох різнорівневих завдань.

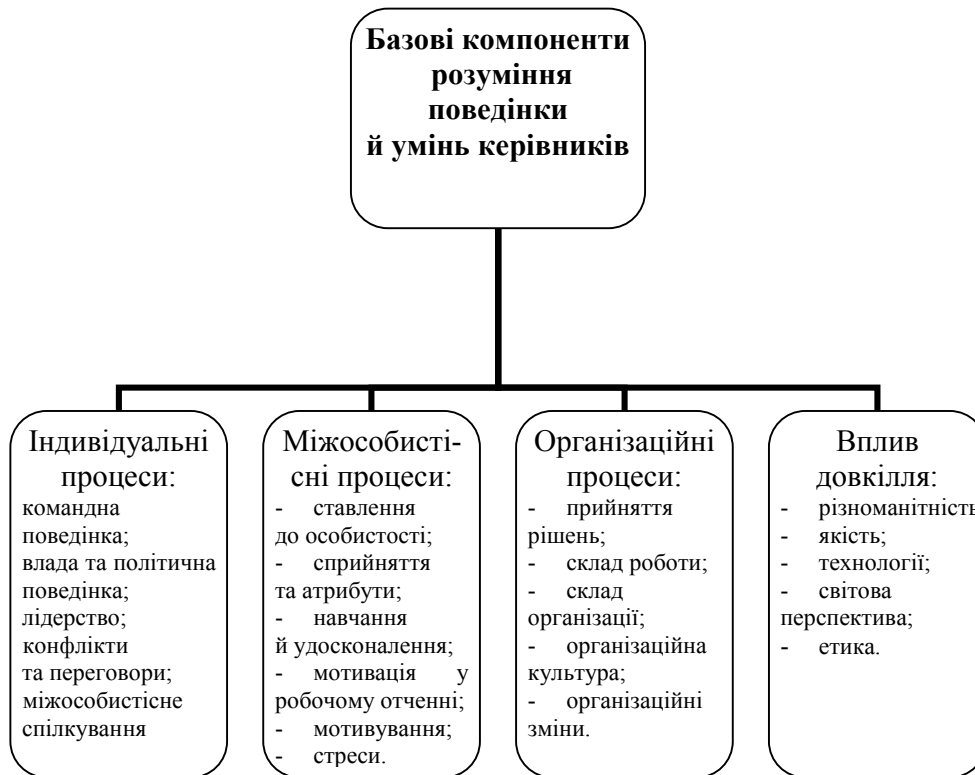
Узагальнюючи аналіз діяльність висококваліфікованих керівників вчені дійшли згоди у визначенні п'яти основних умінь: мобілізація інновацій і змін, управління людьми та справами, спілкування, застосування технічних засобів та управління як такому.

Динаміка розвитку суспільства та поява можливостей для розкриття професійного потенціалу сучасного керівника вимагає від управлінця не тільки знання економічних і політичних механізмів ринку та законів розгортання нових форм діяльності, але й здатності до самовдосконалення, створення власного іміджу, постійної роботи над собою для того, щоб управляти іншими і гідно представляти організацію.

Сьогодні зростання кількості фірм, корпорацій, організацій, які пропонують однакові послуги, загальна переорієнтація політичної та економічної діяльності на споживчі інтереси населення висуває на перший план питання своєрідності організацій та їх керівників. Це пов'язано із проблемою особистісних якостей керівника, із вивченням того синтезуючого змісту, який несе на собі імідж сучасного управлінця.

Нове покоління керівників повинно бути здатним творчо розв'язувати завдання, поставлені ринковими умовами діяльності. Це зумовлює необхідність мати своє „обличчя”, запам'ятовуватися людям, а отже мати власний привабливий імідж. Вивчення іміджу пов'язано з пошуком шляхів підвищення ефективності діяльності нового управлінця, з оптимізацією професійного спілкування та взаємовідносин із людьми.

Розуміння поведінки та умінь працівників в організаціях включає чотири базових компоненти: індивідуальні процеси (1); групові та міжособистісні процеси (2); організаційні процеси (3); вплив довкілля (4). Наступна схема відображає зв'язок між цими компонентами, а також основні аспекти кожного.



Ці зв'язки занадто динамічні (стосовно різноманітності та змін), щоб їх можна було визначити як закони чи правила. Детально вивчаючи кожну з наведених компонент стає більш зрозумілою динаміка та складність організаційної поведінки кожного працівника.

Успіх будь-якої організації залежить від організаторських здібностей керівника. До них належать:

- комунікативність, ефективний та швидкий контакт з підлеглими, вміння вірно оцінювати хто чого вартий, хто що може;
- оперативність, швидка й точна оцінка ситуації, вибір вірного рішення;
- винахідливість, знаходження нових шляхів, методів і засобів впливу на підлеглих;
- авангардність, вміння згуртувати колектив, захопити його конкретними справами, успішно вести за собою.

Керівник повинен вміти визначити провідні якості особистості, її психологічний стан, а це вимагає від нього спостережливості, конструктивного мислення. Він повинен вміти прогнозувати перспективи розвитку особистості кожного члену колективу і моделювати майбутнє колективу і кожного його члена. Необхідно наголосити на таку здібність, як впливовість, тобто на вмінні переконувати, вселяти думки й правила поведінки. Організаторські здібності керівника залежать від його характеру, передусім врівноваженості, товариськості, жвавості.

Інтелект, увага та поінформованість – безумовно, істотні якості, але тільки в сполученні з ефективністю вони втіляться в результатах. Взяті самі по собі, вони лише встановлюють планку можливих досягнень.

Ефективність – це особлива технологія, застосовувана працівником розумової праці в рамках організації.

Думаючий, творчий працівник є тим самим „фактором виробництва”. Керівникові потрібно вміти використовувати сильні сторони кожного окремого працівника. Це може підвищити ефективність. Адже якщо неможливо збільшити надходження ресурсів, то необхідно збільшити їхню віддачу. Ефективність саме і є тим інструментом, за допомогою якого можна підвищити результативність таких ресурсів, як знання і здібності.

От тому підвищення ефективності повинне стати одним з найбільш пріоритетних напрямків діяльності. Ще велику важливість здобуває ефективність як інструмент керівника, що дозволяє досягти більш високих результатів роботи.

Ефективні керуючі, можуть різко відрізнитися один від одного здібностями і темпераментом, тим, що і як вони робили, особистісними якостями, знаннями й інтересами. Іншими словами, вони відрізнялися один від одного в усьому, що визначає особистість людини.

Поєднувало ж їх одна важлива властивість – вони домагалися виконання важливих і актуальних задач.

Ефективність – це щось начебто звички, набору практичних методів, яким завжди можна навчитися. Ці методи оманливо прості, у той же час неймовірно складно правильно застосовувати ці методи на практиці. Їх треба зачувати як таблицю множення, усвідомити до вироблення умовного рефлексу, доти, поки вони не стануть частиною вашого „я”. Щоб вони пішли в звичку, необхідна практика.

Існують п'ять основних елементів для підвищення ефективності праці керівника.

1. Ефективні керуючі повинні знати, на що вони витрачають свій час. Уміння контролювати свій час є найважливішим елементом продуктивної роботи.

2. Ефективні керуючі повинні концентруватися на досягненнях, що виходять за рамки своїх організацій. Їм варто бути націленими не на виконання роботи як такої, а на кінцевий результат. Гарний керуючий, перш ніж приступити до виконання того чи іншого завдання, задає собі питання: „Яких результатів я повинний досягти?”. Сам процес роботи і її методи відходять для нього на другий план.

3. Ефективні керуючі повинні будувати свою діяльність на переважних, сильних якостях, як власних, так і керівників, колег і підлеглих, а також зобов'язані відшукувати позитивні моменти в конкретних ситуаціях. Їм не слід спиратися на те, що ненадійно. Не можна починати роботу з рішення нереальних на даний момент задач.

4. Ефективні керуючі концентрують свою увагу на декількох найважливіших ділянках, у яких виконання поставлених завдань принесе

найбільш відчутні результати. Вони повинні навчитися встановлювати пріоритетні напрямки робіт і не відхилятися в їхньому виконанні. Власне, уся їхня діяльність повинна складатися з виконання саме пріоритетних завдань - зобов'язаний займатися лише головним. Порожня витрата сил і часу приводить до самих негативних результатів.

5. Нарешті, ефективні керуючі повинні приймати ефективні рішення. А це насамперед питання системності, тобто процес виконання завдання повинний проходити в потрібній послідовності. Варто пам'ятати, що ефективне рішення – це завжди судження, засноване, скоріше, на „розбіжності думок”, чим на „погодженості по фактах”. Надмірна поспішність веде до прийняття невірних рішень. Рішення повинне бути небагато, але усі вони повинні бути фундаментальними. У прийнятті рішень потрібно керуватися вірною стратегією, а не миттєвими тактичними розуміннями.

Планування особистої праці керівника є невід'ємною рисою свідомої діяльності. План особистої праці повинний складатися на тиждень, на місяць. Він повинний бути націлений на рішення головних завдань, на відшукування способів раціоналізації праці.

Це означає постановку і досягнення співмірних зі своїми можливостями життєвих цілей, уміння відрізнити головне від другорядного, знаходити і бачити основні, домінуючі лінії життя, а не гнатися за миттєвими випадковими цілями.

Необхідно знати ступінь впливу на події, тобто бути реалістичним в оцінюванні як своїх можливостей, так і ситуації, в якій ми знаходимося. Уміти підходити до проблеми з різних сторін. Сприймати дійсність такою, якою вона є в реальності, а не в нашій уяві. Розуміти навколишніх і відповідно до них ставитися. Уміти переймати позитивний досвід, уроки, жити повним життям у кожен даний її момент.

Як стверджують гігієністи, без втрат для свого здоров'я одна людина в змозі регулювати зв'язки не більше, ніж на трьох-чотирьох ступенях адміністративної системи (на кожній з яких по п'ять-сім безпосередніх підлеглих).

Рекомендується починати день творчою роботою, а закінчувати – рутинною, монотонною, адже найрозумніші думки приходять частіше за все зранку, при умові, що можна не поспішати, зібратися з думками.

Складний ритм роботи вимагає від керівника і дотримання ним етичних норм у службових взаємовідносинах з колегами, партнерами по бізнесу тощо. Основна етична норма – збереження гідності людини незалежно від її статусу.

Вищевикладене дозволяє сформулювати такі висновки.

Стрімке зростання ролі управлінських кадрів у діяльності сучасних соціально-економічних систем за останні півстоліття призвело до зміни парадигми та сутності менеджменту. Таке становище зумовлено змінами у структурі, змісті та цілях суспільного виробництва, а також необхідністю урахування специфіки сучасних організацій (спрямованості діяльності:

державне управління, промисловість, сфера обслуговування, дозволля; форм власності, місця на ринку тощо). Адже потреби сучасного суспільства не обмежуються лише наявністю менеджерів, що виконують базовий набір функцій, а потребують високого рівня їх кваліфікації стосовно змісту діяльності як керованої ними організації, так і особливостей та специфіки безпосередньо управлінських функцій в цілому.

Узагальнюючи викладене, варто зазначити, що у сучасній вітчизняній системі вищої освіти мають місце інновації як практичного, так і теоретичного рівнів. Одним з найважливіших стратегічних завдань модернізації вищої освіти України є забезпечення якості підготовки керівників на рівні міжнародних стандартів. Розв'язання цього завдання можливе за умови компетентнісного підходу до побудови навчальних програм освітньо-кваліфікаційного рівня „магістр”.

Отже, освітня діяльність закладів вищої освіти з організації цілого комплексу заходів, спрямованих на відтворення повноцінної складової змісту підготовки майбутніх керівників за магістерськими програмами має важливе значення для формування у майбутньому стресостійкості, психологічної врівноваженості, політичної свідомості, культури та громадської активності керівного складу виробничий структур, що є необхідним як для ефективного виконання ними професійних завдань в умовах економічної та політичної нестабільності, з чим і пов'язані високий рівень складності і ризику їхньої діяльності.

Список використаної літератури

- 1. Друкер П. Ф.** Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер; пер. с англ. Н. М. Макарова. – М. : Вильямс, 2007. – 272 с.
- 2. Минцберг Г.** Стратегический процесс / Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. : пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2001. – 688 с.
- 3. Баранова С. В.** Професійна відповідальність в управлінській діяльності (соціально-психологічний аспект) : [монографія] / С. В. Баранова. – Луганськ : Світлиця, 2006. – 200 с.
- 4. Воробйова Є. В.** Розвиток індивідуального стилю діяльності менеджера в процесі професійної підготовки / Є. В. Воробйова // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2012. – № 1. – С. 81–86.
- 5. Грачев В. В.** Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании / Грачев В. В., Жукова О. А., Орлов А. А. // Педагогика. – 2009. – № 2. – С. 107 – 112.
- 6. Грицина Л. А.** Развитие кадрового потенциала предприятия в системе корпоративной социальной ответственности / Л. А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – Т. 1. – № 5. – С. 69–72.
- 7. Касаткина А. А.** Компетентностные модели как системный ресурс повышения качества инновационных образовательных программ / А. А. Касаткина // Вестник СИБГУТИ. – 2010. – № 1. – С. 77–84.
- 8. Сенашенко В. С.** О компетентностном подходе в высшем образовании / В. С. Сенашенко // Высшее образование в России. – 2009. – № 4. – С. 18–24.
- 9. Таланова Ж. В.** Стандартизація фахової підготовки з державного

управління в країнах Північної Америки і Європи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Жаннета Василівна Таланова . – Київ, 2004. – 20 с. **10. Чапка М.** Психологічні засади підготовки менеджера (Професіографічне дослідження) : [монографія] // М. Чапка. – К. : МАУП, -2005. – 188 с. **11. Верба В. А.** Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Проблеми науки. – 2004. – № 7. – С. 23–28. **12. Галузевий** стандарт вищої освіти України. Підготовка магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.000007 „Адміністративний менеджмент” кваліфікації 1475.4 „Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності”. Видання офіційне. – К.: Міністерство освіти і науки України, 2004. – 4, 22, 4, 34 с. **13. Указ** Президента України „Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки” від 01.02.2012 р. № 45/2012” [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до документу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7> – Назва з екрану.

Чайка Н. Г. Базові компоненти поведінки та умінь керівників як основні вимоги до навчально-практичних програм підготовки менеджерів з адміністративної діяльності

Стаття присвячена обґрунтуванню навчальної моделі підготовки менеджерів адміністративної діяльності. Управлінська діяльність менеджера визначена автором як складний процес послідовної реалізації проєктувальної, організаційної, управлінської та виконавської функцій, які здійснюються шляхом реалізації системи умінь суб'єктом цієї діяльності. Пропонується розглянути базові компоненти поведінки і умінь керівників як необхідні складові професійних знань і умінь майбутніх менеджерів адміністративної діяльності. Обґрунтовується методологічний підхід до формування навчальних програм за спеціальністю 8.18010018 „Адміністративний менеджмент”, відповідно до якого в процесі підготовки студенти повинні оволодіти вміннями, що відповідають сучасним вимогам і реаліям економічної ситуації, окремих бізнес-складових. Обґрунтовано і запропоновано включення до курсу підготовки навчальних дисциплін, які дозволять формувати відповідні вміння майбутніх керівників в рамках управлінських компетенцій.

Ключові слова: підготовка кадрів, планування роботи, ефективність, розвиток суспільства.

Чайка Н. Г. Базовые компоненты поведения и умений руководителей как основные требования к учебно-практическим программам подготовки менеджеров по административной деятельности

Статья посвящена обоснованию учебной модели подготовки менеджеров административной деятельности. Управленческая деятельность менеджера определена автором как сложный процесс последовательной

реализации проектировочной, организационной, управленческой и исполнительской функций, которые осуществляются путем реализации системы умений субъектом этой деятельности. Предлагается рассмотреть базовые компоненты поведения и умений руководителей как необходимые составляющие профессиональных знаний и умений будущих менеджеров административной деятельности. Обосновывается методологический подход к формированию учебных программ по специальности 8.18010018 „Административный менеджмент”, в соответствии с которым в процессе подготовки студенты должны овладеть умениями, соответствующими современным требованиям и реалиям экономической ситуации, отдельных бизнес-составляющих. Обосновано и предложено включение в курс подготовки учебных дисциплин, которые позволят формировать соответствующие умения будущих руководителей в рамках управленческих компетенций.

Ключевые слова: подготовка кадров, планирование работы, эффективность, развитие общества.

Chayka N. H. Basic Components of Behavior and Skills of the Leaders as the Main Requirements to the Educational and Practical Training Programmes for Administrative Managers

The article presents ground for administrative manager training model. Manager's administrative activities are defined by the author as a complex process of a consecutive implementation of projecting, organizational, managerial and executive functions that are performed by implementing the skills of the subject of these activities. The author demonstrates that managerial behavior and skills of employees in organizations include four basic components: individual processes, group and interpersonal processes, organizational processes and environmental impact. These connections are too dynamic in terms of diversity and change, so it is desirable to define them as the rules. By detailed studying of each of the component, dynamics and complexity of organizational behavior of each manager becomes clearer. The author has described organizational skills of a manager, which include: sociability, efficiency, creativity and being vanguard. It is proposed to consider the basic components of the behavior and skills of managers as necessary components of professional knowledge and skills of future administrative managers. Methodological approach to specialty 8.18010018 „Administrative Management” curriculum is grounded, according to which students need to master the skills that meet modern requirements and the realities of the economic situation, certain business components during the process of training. The inclusion to intensive training courses, which will generate the appropriate skills for future managers in the managerial competencies is proved and proposed.

Key words: staff training, work planning, effectiveness, social development.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2013 р.

Прийнято до друку 26.04.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Чернуха Н. М.