

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ:
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT COMPETENCE OF A PERSONALITY:
THEORETICAL ASPECT

Стаття присвячена одній з актуальних проблем формування у студентів організаційно-управлінської компетентності. У статті розкрито зміст поняття «організаційно-управлінська компетентність особистості». Організаційно-управлінську компетентність розглядаємо як інтегральне утворення особистості, що виявляється у її організаційних, управлінських знаннях, уміннях, навичках, здатності приймати індивідуальні та колективні рішення і відповідати за них. Управлінська компетентність розглядається як володіння людиною здатністю управляти діяльністю інших людей; сукупність знань, умінь, здатність виконувати управлінські функції; знання сучасних технологій і методів управління та уміння ефективно застосовувати їх в практичній діяльності; готовність до здійснення керівництва та здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення; готовність і здатність керівника цілісно аналізувати проблеми організації та знаходити найбільш ефективні рішення в конкретній ситуації. Зазначено, що управлінська компетентність виявляється у вміннях приймати рішення, делегувати повноваження, активно впливати їх у вирішенні професійних завдань; здатності нести відповідальність за прийняті рішення; вміннях моніторити і контролювати, аналізувати інформаційний простір; лідерських уміннях і навичках. З'ясовано, що організаційну компетентність презентують як сукупність знань, умінь, навичок у розробці системи цілей організації, визначення засобів і методів роботи, прогнозування результатів та узагальнених способів виконання професійної діяльності щодо організації виробництва. Встановлено, що у процесі виконання управлінської та організаційної діяльності, їх перетину у менеджера формується нова якість – організаційно-управлінська компетентність. Організаційно-управлінська компетентність є інтегральною характеристикою майбутнього фахівця будь-якої сфери та виявляється у здатності й готовності вирішувати завдання організаційного характеру у процесі виконання управлінських функцій, в майбутній професійній діяльності відповідно до фаху.

Ключові слова: компетентність, управлінська компетентність, організаційна компетентність, організаційно-управлінська компетентність, студент, заклад вищої освіти.

The article is devoted to one of the current problems of forming organizational and managerial competence of students. The article reveals the content of concept «organizational and managerial competence of the individual». We consider organizational and managerial competence as an integral formation of a personality, which is manifested in its organizational, managerial knowledge, skills, abilities, ability to make individual and collective decisions and be responsible for them. Managerial competence is considered as a person's ability to manage the activities of other people; a set of knowledge, skills, ability to perform managerial functions; knowledge of modern technologies and management methods and the ability to effectively apply them in practical activities; readiness to exercise leadership and the ability to make informed managerial decisions; readiness and ability of the manager to holistically analyze the problems of the organization and find the most effective solutions in a specific situation. Organizational and managerial competence is considered as an integral formation of the individual, which is manifested in his organizational, managerial knowledge, skills, abilities, ability to make individual and collective decisions and be responsible for them. It is noted that managerial competence is manifested in the ability to make decisions, delegate authority, actively implement them in solving professional tasks; the ability to bear responsibility for the decisions made; the ability to monitor and control, analyze the information space; leadership skills. It is found that organizational competence is presented as a set of knowledge, skills, and abilities in developing a system of organizational goals, determining means and methods of work, predicting results and generalized methods of performing professional activities in organizing production. It has been researched that in the process of performing managerial and organizational activities, their intersection, a new quality is formed in the manager – organizational and managerial competence. Organizational and managerial competence is an integral characteristic of a future specialist in any field and is manifested in the ability and willingness to solve organizational tasks in the process of performing managerial functions, in future professional activities in accordance with the specialty.

Key words: competence, managerial competence, organizational competence, organizational and managerial competence, student, higher education institution.

УДК 005.336.3:159.923.2:37.013.42
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2025/82.2.15>

Кузін О.В.,

аспірант кафедри педагогіки
вищої школи

Державного вищого навчального
закладу «Донбаський державний
педагогічний університет»

Співак Я.О.,

докт. пед. наук, професор,
професор кафедри практичної
психології

Державного вищого навчального
закладу «Донбаський державний
педагогічний університет»

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Актуальність проблеми зумовлена суперечністю між сучасними соціальними запитами у системі освіти до організаційно-управлінської компетентності випускника закладу вищої освіти і його реально сформованими компетентностями. Існують й інші стримуючі фактори: відсутність в освітніх програмах спеціальних дисциплін, що сприяють

формуванню організаційно-управлінської компетентності, а також низький рівень управлінської культури студентів в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблему управлінської компетенції у професійній підготовці майбутніх фахівців досліджували Н. Блачун, Ф. Вейнерт, Дж. Гуді, Т. Гура, А. Клімова, В. Король, С. Кушнірук, Л. Макодзей, О. Олексієнко,

Н. Перевознюк, Д. Райхен, Н. Сидорчук, В. Тернопільська, Р. Шаповал, Т. Щучка, В. Ягіднікова та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наявність значного інтересу до проблеми формування організаційно-управлінської компетентності студентів та відсутність фундаментальних досліджень вказаного напрямку зумовили необхідність організації дослідницької діяльності.

Мета статті – розкрити стан дослідженості проблеми формування організаційно-управлінської компетентності студентів у науковій літературі.

Виклад основного матеріалу. В актуальних документах у сфері вищої освіти зберігається орієнтація освітнього процесу на компетентісний підхід. Згідно з цим, компетентності є певними показниками та індикаторами, що визначають готовність майбутнього фахівця до конкретної діяльності, особистісного зростання, вдосконалення та продуктивної участі в житті суспільства. Набуті компетентності орієнтують особистість в умовах сучасного суспільства, інформаційному просторі, мінливому ринку праці.

Оскільки об'єктом нашого дослідження є організаційно-управлінська компетентність студентів, для визначення сутнісних характеристик цього феномену проаналізуємо поняття «управлінська компетентність» та «організаційна компетентність». Аналіз наукових джерел засвідчує, що стосовно цих понять спостерігаються різні думки. При цьому акцентується увага на організаційно-управлінській компетентності як універсальній та важливій для фахівців різних галузей, оскільки оволодіння нею дозволяє співробітнику ефективно здійснювати професійну діяльність, а також дає можливість зберігати свою затребуваність на ринку праці. У цьому контексті необхідно звернути увагу на відмінності у поняттях «управлінська діяльність» та «організаційна діяльність», оскільки категорія «управлінська діяльність» є більш ширшою чим «організаційна діяльність». Зокрема, управлінська діяльність містить й інші базові функції управління – цілепокладання, планування, мотивацію, контроль, координацію. Крім того, управлінська діяльність пов'язана з розробкою, оцінкою, реалізацією управлінських рішень і стратегій організації, управління людьми, управління проектами, інноваціями, виробничим процесом.

Управлінська компетентність розглядається як володіння людиною здатністю управляти діяльністю інших людей; сукупність знань, умінь, здатність виконувати управлінські функції [6]; знання сучасних технологій і методів управління та уміння ефективно застосовувати їх в практичній діяльності; готовність до здійснення керівництва та здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення [7]; готовність і здатність керівника цілісно аналізувати проблеми організації та

знаходити найбільш ефективні рішення в конкретній ситуації [9].

Термін «управлінська компетентність» можна доповнити і визначити на основі аналізу сутності процесу управління. Управління – це діяльність, спрямована на упорядкування процесів, які відбуваються в природі, суспільстві, усуненню їх, дезорганізації й приведення у новий стан із врахуванням тенденцій їх розвитку і зміни середовища.

Специфіка управлінської діяльності полягає в реалізації впливу та непередбачуваності реакції людини на нього. Саме тому основне завдання керівника – досягнення цілей організації. Особливості такої діяльності визначається характером і змістом праці менеджера, метою управління. Своєю чергою, О. Олексієнко розглядає управлінську компетентність як складову професійної компетентності, систему знань, умінь і навичок, необхідних для досягнення поставлених особистісних та професійних цілей відповідно до професійної діяльності [5].

В. Тернопільська визначає управлінську компетентність як сформовану у процесі навчання та самоосвіти систему компетенцій, які чинять суттєвий вплив на вирішення майбутніми фахівцями освітніх, а у подальшому і професійних завдань [7].

Згідно з поглядами вчених, управлінська компетентність виявляється в суб'єкт-суб'єктній взаємодії, здатності приймати управлінські рішення на основі ціннісних установок, професійних знаннях, уміннях і навичках. При цьому ціннісна складова відіграє ключову роль, оскільки вона обумовлює позитивне ставлення до себе та інших учасників управлінської взаємодії, особистісне прийняття цінностей, діалогу, взаємодії, а також прагнення реалізувати їх в діяльності [7; 8].

Управлінська компетентність презентується у вміннях приймати рішення, делегувати повноваження, активно втілювати їх у вирішенні професійних завдань; здатності нести відповідальність за прийняті рішення; вміннях моніторити і контролювати, аналізувати інформаційний простір; лідерських уміннях і навичках. Вчені також трактують управлінську компетентність як комплексне поняття, що охоплює сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для ефективного управління організацією і включає аналітичне та критичне мислення, опрацювання інформації, визначення цілей і завдань, ухвалення управлінських рішень, здійснення контролю та мотивування персоналу [10; 13]. При цьому управлінські компетентності можуть бути сформовані у процесі навчання спеціальної підготовки та практичного досвіду.

Аналізуючи сутність феномену «управлінська компетентність» і сутність процесу управління ми прийшли до висновку, що управлінська компетентність виступає як здатність особистості

цілеспрямовано впливати на людей і процеси, виконувати управлінські функції, приймати й реалізувати обґрунтовані управлінські рішення. На відміну від поняття «управлінська компетентність» поняття «організаційна компетентність» у науковій літературі розглядається набагато рідше. Так, у працях вчених, зустрічаємо «спеціальну організаційну компетентність» як сукупність знань, умінь, навичок у розробці системи цілей організації, визначення засобів і методів роботи, прогнозування результатів та узагальнених способів виконання професійної діяльності щодо організації виробництва [4].

Водночас організаційна діяльність передбачає дію однієї людини на групу людей з метою їх об'єднання, взаємодії та співпраці для досягнення поставленої мети. Так, організатор реалізує такі функції, як-от: інтеграція особистості (знайомство із загальними завданнями; планування, координацію спільної діяльності, контроль), комунікацію, навчання.

Відтак, організаційну компетентність особистості можна визначити як готовність виконувати організаційні завдання; проектувати структуру управління і взаємодії; будувати комунікацію, ресурси; формувати організаційну культуру.

Звернення до довідкової літератури засвідчує, що організаційна діяльність в управлінні «це створення або удосконалення механізму управління організацією відповідно із цілями і завданнями організаційних систем, представлених як сукупність структури і способів функціонування її елементів [2].

Прослідковується відмінність у рольових характеристиках менеджера. Зокрема, управлінець розробляє стратегії організації, сценарії розвитку бізнесу, шляхом постійного моніторингу зовнішнього і внутрішнього середовища; формує уявлення, місію організації та здійснює контроль діяльності підлеглих. Керівник здійснює підбір кадрів, знімає ризик виникнення конфліктних ситуацій в колективі. А організатор формує організаційну структуру і систему внутрішньої комунікації, що сприяє функціонуванню системи управління. Відтак, організатор і керівник виконують різні завдання: керівник розробляє стратегію розвитку, а організатор створює умови для їх реалізації.

Своєю чергою, у дослідженнях вчених спостерігаємо відмінність у діяльності організатора й керівника в тому, що об'єктом роботи організатора є не управління, а дія на конкретну малу групу для вирішення конкретного загально-групового завдання в умовах спільної діяльності в конкретній соціальній ситуації [11].

Осмислення сутності феномену «управління» дозволяє окреслити його як цілеспрямований вплив, який неможливий без впливу на персонал, без розподілення завдань, ресурсів, побудови

комунікації в колективі. При цьому вплив передбачає визначення цілей, розробку плану, здійснення мотивації та контролю, спрямованих на реалізацію цілей організації. Слід відмітити, що без цілей й плану неможливо раціонального визначити права й обов'язки працівників, розподіляти серед них ресурси. Без мотивації й контролю персоналу результативність організації діяльності знизиться, оскільки деяка кількість персоналу буде неякісно виконувати свої обов'язки та формувати установлені правила взаємодії [1; 12]. Таким чином, менеджерам важливо здійснювати управлінську та організаційну діяльність. Зважаючи на такий контекст, у процесі виконання управлінської та організаційної діяльності, їх перетину у менеджера формується нова якість – організаційно-управлінська компетентність. Організаційно-управлінську компетентність студентів можна визначити як здатність і готовність ефективно виконувати діяльність щодо організації управління в майбутній професійній діяльності відповідно до фаху.

Загалом науковці організаційно-управлінську компетентність окреслюють як здатність приймати оптимальні управлінські рішення, а також сприймати, аналізувати та реалізувати управлінські інновації в професійній діяльності [3].

Висновки. Отже, вища освіта в Україні орієнтована на формування у майбутнього фахівця загальнопрофесійних, професійних компетенцій, що забезпечують його здатність здійснювати професійну та організаційно-управлінську діяльність. Організаційно-управлінська компетентність є інтегральною характеристикою майбутнього фахівця та виявляється у здатності й готовності вирішувати завдання організаційного характеру у процесі виконання управлінських функцій.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бакуліна О. С. Теорії мотивації праці та можливості їх практичного застосування. *Збірник наукових праць (економічні науки)*. 2010. №11. С. 69–74.
2. Коваленко Н. В. Організаційне забезпечення управління розвитком підприємств: цілі, принципи, функції та завдання. Вчені записки *Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: *Економіка і управління*. 2019. т. 30(69). № 4(1). С. 69–77.
3. Конох А. П., Маковецька Н. В., Конох О. Є. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців сфери фізичної культури і спорту. *Фізичне виховання та спорт*. 2022. № 4. С. 25–31.
4. Костенко Р. В. Управлінська компетентність як складова професійної компетентності педагога. *Нове покоління вчителів для української школи: виклики і досягнення* : зб. тез доповідей Всеукр. науково-практич. онлайн-конференції (м. Одеса, 30 квітня 2021 р.). Одеса: Астропринт, 2021. С. 34–38.
5. Олексієнко О., Розсказов А. Розвиток управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник*

післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2019. Вип. 9(38). С. 113–120.

6. Олексієнко О., Розказов А. Розвиток управлінської компетентності здобувачів вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. №1 (100). С. 125–137.

7. Тернопільська В. І. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців: теоретичний аспект. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2024. №54. С. 60–65.

8. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького*. Серія: Педагогіка. 2012. Вип. 9. т. 2. С. 208–213.

9. Шапран О. І., Сідіропуло К. М. Методологічні підходи та принципи формування управлінської компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2022. Вип. 88. С. 218–224.

10. Юринець З., Сновидович І. Інфологічна модель формування управлінських компетентностей молодих фахівців у закладах вищої освіти. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2021. Вип. 46. С. 3–12.

11. Юринець З. Інформаційно-аналітичні управління інноваційними процесами. *Вісник Львівського університету*. Серія економіка. 2015. Вип. 52. С. 233–238.

12. Bodrova I., Chernukha N., Vasylyeva-Khalatnykova M., Bakulina O., Binytska K., Kostenko D., Tarnavska T. Research of Motivation for the Development of Professional Self-Determination. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2023. Issue. 15(2). Pp. 229–243.

13. Ternopil'ska V., Vasylyeva-Khalatnykova M., Chuiko O., Bakhov I. & Chernukha N. Social Rehabilitation Practices of Inclusion In The Educational Process In Working With Children With Disabilities. *PROPOSITOS Y REPRESENTACIONES*. 2021. Issue. 9.