

його організації, стосунків між студентами та викладачами. В першу чергу демонструвати зразки моральної поведінки у своїй професійній та громадській діяльності повинні самі викладачі. Тільки в такий спосіб вищі навчальні заклади стануть взірцевим прикладом для студентів, майбутніх абітурієнтів, суспільства в цілому.

На жаль, в Україні існують певні перешкоди, які стримують впровадження інноваційних процесів у вищій школі:

- недостатнє фінансування вищої освіти;
- незадовільний стан матеріальної бази вищих навчальних закладів;
- низький рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу;
- зниження престижу професії викладача;
- високий рівень безробіття та трудова міграція за кордон;
- низький рівень соціально-економічного розвитку країни.

Основними завданнями для нашої країни в системі вищої освіти є запровадження широкомасштабної довгострокової стратегії модернізації всієї освіти; удосконалення якості освіти, яка відповідає міжнародним стандартам та потребам ринкової економіки.

Таким чином, одним із ключових завдань модернізації вищої освіти є забезпечення її якості, побудова ефективної освітньої системи вищих навчальних закладів з дієвою економікою та управлінням, яка відповідає як запитам сучасного життя, потребам розвитку країни, суспільства, а також інтересам особистості. Саме інноваційні процеси здатні усунути ті прояви кризи, які сьогодні загрожують українській системі вищої освіти, і підняти соціальний престиж вищої школи, науково-педагогічної роботи і статусу студента.

#### *Список використаних джерел*

1. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>.
2. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / за ред. П. Ю. Сауха. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. 444 с.
3. Козак Л. В. Дослідження інноваційних моделей навчання у вищій школі. Освітологічний дискурс. 2014. №1(5). С. 95 – 107.
4. Нікітіна І. В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 9 (99). С. 180 – 189.

**Галина Юркевич**

канд. псих. наук, доцент

Чортківський навчально-науковий інститут

підприємництва і бізнесу

Тернопільський національний економічний університет

#### **ФОРМУВАННЯ ДУХОВНОГО СВІТУ ОСОБИСТОСТІ-УПРАВЛІНЦЯ**

Руйнування звичних ціннісно-нормативних систем, розчарування в цінностях гуманізму, сумніви в раціональному устрої світу – все це призвело до кризи ідентичності сучасної людини – менеджера. Посилення динамізму суспільного розвитку, прагнення до індивідуальної свободи, активний спосіб життя змінили місце людини в світі, її уявлення про себе і навколишню дійсність. Відчуття «втраченої» людини стає домінуючим в сприйнятті нею сучасного світу. Сучасний спосіб життя формує певну «легковажність буття», спостерігається розрив з існуючими етнічними традиціями, вірніше, їх забуття. І в результаті маємо тенденцію «кризи» моральності. З одного боку, духовна криза – глобальне явище, яке пов'язують з превалюючим характером цивілізаційного розвитку людства. Сучасне постіндустріальне суспільство, орієнтоване в максимальному споживанні матеріальних благ і перетворення навколишнього світу для більш повного їх задоволення, породило особливий

тип технократичної особистості – інтелектуально розвиненої і технічно освіченої, але нездатної до справді людських відносин і духовно відчуженої від світу природи і людської культури. Наслідки цього явища чітко здійснюють свій прояв в духовній обмеженості сучасного менеджера – духовні чинники відіграють тут далеко не другорядну роль. Духовний світ людей зазнав низку сильних і, можливо, незворотних змін, внаслідок чого стабілізуючі заходи економічного і політичного характеру не дають бажаних результатів. Тому саме духовний вимір буття особистості-управлінця має піддатися ретельному вивченню. Без аналізу та вивчення духовного становлення управлінця є неможливим вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно його підготовки як фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою управлінську практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Структура професіоналізму управлінця визначається зовнішніми для людини вимогами, які витікають із особливостей типу діяльності, і внутрішніми загальними та індивідуальними особливостями суб'єктивного механізму. Відзначимо, що і динаміка, і темпи, і досягнення акме залежать від рівня розвитку і способу виявлення механізму рефлексивної самоорганізації управлінця.

Конкретні вимоги до здібностей управлінця оформлені в типових завданнях. Тому, розміщуючи завдання по рівню складності, можна співвіднести з ними рівень професіоналізму і акмеограма управлінця виникне в часовій осі, яка проектується на матеріалі аналізу професійного шляху управлінця.

Особливе місце варто приділити розвитку особистісно-ділових і професійно-важливих якостей управлінця, перш за все: сили особистості, само ефективності і відповідальності.

Професійна підготовка сучасного менеджера стає неможливою без її гуманістичного підґрунтя. Важливу роль в цьому напрямку відіграє свідоме будівництво освітнього і виховного творчого простору для виховання повноцінної особистості. Духовний розвиток менеджера відбувається під внутрішнім контролем особистого попиту, який іноді відсутній у традиційній організації навчання. В умовах реорганізації освіти повинно змінюватися її якісне наповнення, завдяки реабілітації виховної роботи. Результативність цієї роботи залежить від створення умов для реалізації власного потенціалу особистості і суспільства. Це зумовлено в основному внутрішньою активністю, прагненням саморозвитку і збагачення людської душі. Ціннісною підставою формування професійної культури сучасних менеджерів повинна стати орієнтація на духовність особистості, оволодіння нею світовими і національними надбаннями культури. Моделюючи механізми духовної культури менеджерів, можна визначити основні: 1) цілісний гуманістично спрямований процес, завдяки побудованим суб'єкт – суб'єктивним відносинам на принципах гармонізації соціальних та індивідуальних потреб; 2) умови особистісного самовиховання і самодетермінації; 3) формування професійної культури як складової організаційної поведінки майбутнього менеджера.

Духовне наповнення професійною культурою майбутніх менеджерів має відбуватися як цілеспрямована робота для формування культури мовлення, поваги до національних традицій, виховання художнього смаку, почуття краси, добра і поваги, самоповаги, формування позитивної мотивації соціальної діяльності особистості.

Управлінська діяльність керівника відповідно до його інтелектуального, комунікативного та професійного потенціалу, природних задатків і таланту, здібностей і вмінь може бути ефективною в конкретному морально-психологічному, соціокультурному та етнопсихологічному середовищі. Мова йде про взаємодію управління і соціуму. Моральні, правові, культурні вимоги суспільства, в якому здійснюється управлінська діяльність і функціонують суб'єкти та об'єкти управління, виявляються в традиціях, правилах поведінки, культурних цінностях, які визначають розвиток спрямованості особистості керівника (колективних суб'єктів управління), рис його характеру, зміст знань, його звички й здібності [1].

Культура управління – це здійснення керівником управлінської діяльності через систему взаємозв'язків із колективом, виконання своїх обов'язків, які проявляються в реалізації управлінських функцій, зокрема:

- політичної (проведення інформаційно- політичної роботи);
- правової (функції коригування й регулювання);
- адміністративної (розподіл обов'язків, оцінка діяльності);
- прийняття управлінських рішень, обліку й контролю, у тому числі й функцій моніторингу, діагностування;
- організаційної (функція організації, планування і прогнозування);
- соціально-психологічної (функція координації);
- інформаційної (функція планування та контролю щодо збирання, обробки та передачі інформації);
- комунікативної (організація ефективної взаємодії між учасниками професійної діяльності);
- економічної (функція фінансового розподілу та контролю).

Управлінська культура – це знання та володіння теорією управління як важливої соціальної функції – свідомого і владного, із застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, що проводиться заради досягнення чітко визначеної конкретної мети [2, с. 41]. Управлінська культура керівника розглядається як цілісна властивість особистості, яка проявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток керівника [3]. Традиційне уявлення про професійну культуру пов'язується в основному з виділенням норм, правил діяльності, техніки й майстерності. Психолого-педагогічні дослідження проблем професійної культури останніх років розкривають її у категоріях: цінності, технології, творчість. Освоюючи цінності і технології управління, керівник-менеджер перетворює, інтерпретує їх, що визначається як особистісними особливостями керівника, так і особливостями об'єкта управління.

Особистість, лідер, щоб увійти в ці сфери буття та створити свій духовний світ таким, який буде сприйнятим народом, колективом, суспільством повинен багато працювати, розвивати свої природні таланти та правильно ними користуватися, щоб створювати нові продукти праці для людей. Сучасний стан вивчення духовності вимагає нових методологічних підходів дослідження духовної життєдіяльності людини, яка визначається спрямованістю та рівнем розвитку духовної самосвідомості особистості на шляху до максимального розкриття та реалізації власної індивідуальності. Духовність має розглядатись як психологічне утворення самосвідомості особистості, яке характеризується певними емоційно-вольовими станами, мотиваційними диспозиціями, і, відтак, відображає ціннісне ставлення до буття та розкривається у моральності особистості.

#### *Список використаних джерел*

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків: Основа, 2007. 112 с.
2. Жигайло Н.І. Соціально-економічна діагностика: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2008. 224 с.
3. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи – визначник його професіоналізму. *Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства*, м. Ченстохова, 2008. С. 34-35.
4. Пуцентейло П.Р., Гуменюк О.О. Стратегічний аналіз як важливий елемент управління підприємством. *Інноваційна економіка*. 2016. № 3-4 (62). С. 196–205.
5. Язлюк Б.О., Шандрук С.К., Гугул О.Я. Соціальна відповідальність суб'єктів господарювання : економічна природа та зміст. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 1 (9). Ч. 1. С. 119–127.