

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОЗДОРОВЧИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розкрито й проаналізовано науково-теоретичні та концептуальні підходи дослідників до обґрунтування сучасних базових дефініцій і понять запропонованого дослідження. Визначено структуру й особливості професійної компетентності керівників оздоровчих закладів.

Ключові слова: професійна компетентність, управлінська компетентність, керівник, оздоровчий заклад.

У сучасних умовах технологічного вибуху та глобалізації, у середовищі, яке постійно змінюється, на перший план виходять базові й соціальні компетенції. Тільки компетентнісний підхід до професійної підготовки спеціалістів дає змогу виховати такого фахівця, в якого можуть успішно поєднуватися інтереси особистості й суспільства.

Ураховуючи домінування таких еволюційних поглядів на суспільний розвиток, освіти і виховання, найбільш раціональною у формуванні компетентностей є педагогізація професійної підготовки управлінців, особливо керівників медичної сфери, специфіка якої достатньо відображена в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до управлінців оздоровчими закладами.

На думку багатьох дослідників, розвиток управлінської компетентності керівника оздоровчого закладу є складним, багатограним процесом, який об'єктивно пов'язаний з усіма сторонами медичного простору й відображає поліфункціональний специфічний характер їхньої управлінської діяльності.

Керівнику оздоровчого закладу, щоб стати справжнім управлінцем, професійно підготовленим менеджером медицини, необхідно, здійснюючи управління оздоровчим закладом, знати і медицину, і психолого-педагогічні науки, й курортологію, соціологію, культурологію, освітній менеджмент, бути компетентним у різних галузях науки й людинознавства.

Управлінська компетентність, таким чином, є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником результативності його управлінських дій, його впливу на підвищення якості оздоровчої діяльності.

У загальному вигляді поняття “компетентність” визначається як спроможність керівника оздоровчого закладу кваліфіковано виконувати управлінські функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності.

Мета статті – висвітлити науково-теоретичні, концептуальні підходи дослідників до визначення та обґрунтування сучасних базових дефініцій і понять запропонованого дослідження.

У сучасній науці поняття “професійна компетентність” розглядається з різних наукових підходів: особистісно-діяльнісного (Л. Анциферова, Є. Борисова, В. Бодров, М. Молоканов, Р. Шакуров та ін.); системно-структурного, культуроло-

логічного (Т. Буякас, Д. Оборіна, А. Пятінін, В. Шадриков та ін.), акмеологічного (К. Абульханова, А. Бодальов, А. Деркач, Н. Кузьміна, Л. Лаптев та ін.) тощо.

Відомі дослідники В. Загвязінський, І. Зязюн, В. Кан-Калік, Ю. Кулюткін підходять до поняття “професійна компетентність” з позиції оцінної категорії, що визначає рівень розвитку здатності людини формулювати кваліфікаційні судження, вміння адекватно і відповідально приймати рішення, що приводять до раціонального розв’язання поставлених цілей.

Дослідник Б. Гершунський визнає професійну компетентність результатом розвитку особистості. На його думку, професійна компетентність виступає як динамічна категорія та є результатом цілеспрямованого впливу післядипломної медичної освіти, самоосвіти й розвитку медичного професіоналізму на рівні саморозвитку. Вона визначається рівнем власної професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її прагненням до неперервної самоосвіти й самовдосконалення, творчим ставленням до справи [2].

Вітчизняні науковці В. Олійник, Я. Болюбаш, Л. Даниленко, В. Довбищенко, І. Єрмаков, С. Клепко вважають, що професійна компетентність – це інтегрована якість особистості, що має свою структуру й дає фахівцеві змогу у найефективніший спосіб здійснювати свою діяльність, а також сприяє його саморозвитку й самовдосконаленню як у системі післядипломної освіти, так і в процесі самоосвіти [4].

У наукових дослідженнях останніх років поняття “компетентність” розглядається як вищий рівень професійної діяльності, що вивчається акмеологією (А. Деркач, В. Рибалка). Саме тому вчені акмеологічного напрямку дійшли висновку, що для ефективного здійснення професійної управлінської діяльності керівник оздоровчого закладу повинен володіти не тільки професіоналізмом діяльності, а й професіоналізмом особистості.

Таким чином, професійна управлінська компетентність визначає обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері управлінської діяльності, тобто коло питань, у яких суб’єкт володіє пізнаннями, досвідом, що відображають соціально-професійний статус й управлінську кваліфікацію, а також певні особистісні, індивідуальні здібності для реалізації професійної діяльності.

У психолого-акмеологічних дослідженнях професіоналізм часто отожднюється з *майстерністю*, під якою розуміють якості особистості, набуті з досвідом, вищий рівень професійних умінь у певній галузі, досягнутий на основі гнучких навичок і творчого підходу. Очевидно, що майстерність є етапом досягнення найвищих вершин професійної досконалості особистості та основою формування професіоналізму особистості.

Психолого-педагогічний аспект передбачає підготовку керівника до особистісного і професійного самовдосконалення, маючи такі напрями:

1. Формування готовності до постійного професійного самовдосконалення, активної позиції в забезпеченні власного кар’єрного зростання.

2. Розроблення й реалізація програми професійного самовиховання, творча робота над удосконаленням власних професійних здібностей: за змістовою спрямованістю (ділових, комунікативних, рефлексивних), за рівнем

опанування діяльністю (пізнавальних, виконавських, творчо-конструктивних), за формою реалізації дії (практично-рухових, уваго-перцептивних, мовних, розумово-інтуїтивних).

3. Володіння методиками розвитку креативного мислення, аналіз проблем і знаходження шляхів їхнього конструктивного розв'язку.

4. Уміння реалізувати у взаємодії всі функції спілкування: комунікативну, перцептивну, інтерактивну.

5. Здійснення продуктивного діалогічного спілкування.

6. Уміння здійснювати рефлексивне управління медичним персоналом; володіння усним і письмовим діловим мовленням, рефлексивним і не рефлексивним слуханням.

7. Уміння створювати творче робоче самопочуття, здійснювати емоційно-вольову саморегуляцію, уміння гідної самопрезентації [1].

Заслужують на увагу дослідження М. Бургіна, І. Зязюна, В. Загвязінського, В. Паламарчук, М. Поташника, А. Пригожина, В. Семиченко, І. Фруміна, Т. Шамової та інших, у яких розглядаються проблеми вдосконалення професійної майстерності керівників оздоровчих закладів. Ученими підкреслюється необхідність довгострокової стратегії особистих змін, головне місце в якій відводиться розвитку професійно значущих якостей, що безпосередньо наближує сучасного управлінця до творчого рівня діяльності. Це потребує формування емоційно-ціннісного ставлення до розвитку своїх професійних умінь засобами побудови і впровадження нової моделі їх розвитку в системі підвищення кваліфікації, орієнтації на формування здібностей до зміни своєї діяльності та її проектування.

В оволодінні майстерністю значне місце відводиться базовим (стартовим) можливостям суб'єкта – здібностям, знанням, умінням, навичкам, кваліфікації, компетентності й високій мотивації.

Як показує аналіз наукових джерел, професіоналізм керівника оздоровчого закладу характеризується високим рівнем професійної компетентності.

Це поняття у теорії менеджменту відображає зміст управлінської компетентності (А. Столяренко). При цьому основний акцент робиться на функціональну грамотність як складову управлінської компетентності керівника, що розглядається як знання комплексних взаємозв'язків, цілей і результатів діяльності оздоровчого закладу, норм і правил управлінської діяльності, володіння технологією організації взаємодії в управлінні оздоровчим закладом. Таким чином, професійна управлінська компетентність визначає обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері управлінської діяльності, тобто коло питань, у яких суб'єкт володіє пізнаннями, досвідом, що відображають соціально-професійний статус й управлінську кваліфікацію, а також певні особистісні, індивідуальні здібності для реалізації професійної діяльності.

Ураховуючи зазначений доробок сучасних авторів у визначенні поняття професійної компетентності, а також складність і поліфункціональність професійної управлінської діяльності, особливості й специфіку її організації, слід підкреслити, що структура та зміст професійної компетентності керівни-

ка оздоровчого закладу включає не тільки рівень професійних знань, а й систему професійних якостей. Вони є важливою основою особистісно-професійного зростання керівників та їх професійного успіху.

На основі проведеного аналізу джерел з питань компетентнісного підходу можна зазначити, що професійна управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних якостей та здібностей суб'єкта управління, його професійні знання, компетенції та досвід, що дають змогу брати участь у прийнятті ефективних управлінських рішень й успішно здійснювати управління медичним колективом, лікарями, прибиральницями, технічним персоналом, установою.

Характерними ознаками компетентності є постійна зміна; орієнтованість на майбутнє; уміння здійснювати вибір відповідно до знань про себе в конкретній ситуації; мотивація безперервної самоосвітньої діяльності [3].

Дослідники Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника оздоровчого закладу сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-медичних, предметних та соціально-функціональних знань і умінь, відповідних особистісних якостей. Відповідно авторами визначені такі компоненти професійної компетентності керівника оздоровчого закладу:

- знання, необхідні для медичної спеціальності або посади;
- уміння й навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків;
- професійні, ділові й особистісно-значущі якості, що сприяють усебічній реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі виконання функціонально-посадових обов'язків;
- загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, визначення духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості;
- мотивація професійної діяльності.

Отже, професійна управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних якостей і здібностей суб'єкта управління, його професійні знання, компетенції та досвід, що дають змогу брати участь у виробленні та прийнятті ефективних рішень і успішно здійснювати управління медичним колективом, лікарями, прибиральницями, технічним персоналом, установою.

Так, на основі аналізу психолого-педагогічної літератури визначено сутність компетентності керівника оздоровчого закладу як мети й результату професійної підготовки у вищому навчальному закладі та в процесі неперервної освіти, успішність якої зумовлена сукупністю сформованих у фахівця компетенцій (загальних, педагогічної, психологічної, інформаційної, комунікативної, міжкультурної, управлінської та ін.), що сприяють соціалізації особистості, формуванню у неї світоглядних і науково-професійних поглядів, визначають успішність діяльності (у тому числі медичної), здатність до самореалізації, саморозвитку й самовдосконалення.

Різні тлумачення самого поняття професійної управлінської компетентності та його змістове наповнення, що існують останніми десятиліттями на теренах системи управління медициною, свідчать про багатоаспектне психолого-медичне підґрунтя цього поняття.

Ми розглядаємо управлінську компетентність керівника оздоровчого закладу як системне утворення, що визначається сукупністю таких компонентів:

- знання, необхідні для цього спеціальності або посади;
- уміння й навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків;
- професійні, ділові й особистісно значущі якості для більш повної реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі діяльності;
- загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості;
- мотиваційна сфера професійної діяльності.

За таких підходів зростання професійної (управлінської) компетентності керівника оздоровчого закладу передбачає: входження в спеціальність; оволодіння нормами і способами професійної діяльності та спілкування; підвищення кваліфікації; творчість як індивідуальний внесок у професійний досвід; формування мотиваційної сфери діяльності керівника.

Отже, для ефективного управління оздоровчим закладом виявлення й оцінювання загального рівня управлінської компетентності керівника оздоровчого закладу є актуальними як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Згідно з тим, що компетентність розвивається відповідно до наявних компетенцій (але не зводиться до них), у структурі професійної компетентності системи медичної освіти було виділено два основні блоки: базові компетентності; функціонально-посадові компетентності.

Першою фундаментальною (базовою) компетентністю керівника оздоровчого закладу було визначено *загальнокультурну компетентність*. Вона ґрунтується на знаннях особливостей національної та загальнолюдської культури, духовно-моральних основ життя людини й людства, окремих народів, культурологічних основ сімейних, соціальних, суспільних явищ і традицій, ролі науки й релігії в житті людини, їх вплив на світ, компетентності в побутовій і культурно-дозвіллевій сфері (за О. Хуторським); уміннях формувати організаційну культуру установи; ставленнях без упередженості та національних стереотипів, але свідомої культурної спадщини на засадах демократії і суспільної згуртованості.

До *громадянської компетентності* належить сукупність знань, умінь, навичок, переживань, емоційно-ціннісних орієнтацій, переконань особистості, які допомагають людині усвідомлювати своє місце в суспільстві, обов'язок і відповідальність перед співвітчизниками, батьківщиною та державою (за О. Пометун); уміння застосовувати основні форми адміністративного й державно-громадського управління закладами; налагоджувати партнерські відносини з іншими організаціями; ставлення: приносити користь суспільству та державі; повага до особистості, діяльність на принципах здоров'я збереження, толерантності, гуманності.

Третьою з базових компетентностей є *інформаційно-комунікативна*. У її межах формуються знання необхідних мов, способів взаємодії з колективом та окремими працівниками, представниками урядових структур тощо; уміння шукати, аналізувати й відбирати необхідну інформацію, перетворювати, зберігати та передавати її; навички роботи в колективі та з колективом; ставлення: ціннісна рівність різних джерел знання; цінність спільної діяльності спілкування діалогу культур.

Наступна – *соціально-психологічна компетентність*, до якої належать знання психології міжособистісних відносин, особливостей створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та основ конфліктології; уміння використовувати науково-пізнавальну мотивацію та інтереси працівників, їх здібності; інтелектуальні, творчі, емоційні, вольові властивості керівника, науково-дослідні якості; формувати колектив, робочі й творчі групи, працювати в полікультурній команді; особиста привабливість; уміння уникати конфліктів, а в разі потреби розв'язувати їх; емоційно-ціннісне ставлення до діяльності організації, колективу та окремих працівників.

На основі базових компетентностей формуються функціонально-посадові.

Адміністративно-управлінська компетентність включає систему знань, умінь і навичок керівника, способи діяльності, які необхідні для здійснення управлінських дій (за Ю. Шевченко); уміння управляти медичною діяльністю: планувати й організувати роботу закладу та його розвиток; ставити локальні й довгострокові цілі; аналізуючи власну діяльність, контролювати діяльність організації і корегувати отримані проміжні результати; здатність до активної партнерської співпраці з іншими установами й організаціями.

Нормативно-правова компетентність містить знання системи умінь і навичок удосконалення і систематизації необхідних правових знань, які є необхідним елементом професійної компетентності управлінських кадрів (за В. Олійником); уміння аналізувати нормативні документи, контролювати виконання трудового законодавства; ставлення: верховенство закону, повага до людини як найбільшої цінності держави.

У межах *дослідницької компетентності* поєднано знання науково-ціннісних потреб працівників, їх медичних здібностей, уміння та ставлення; уміння використовувати накопичений досвід, визначати й пояснювати поняття для осмислення логічного визначення через родові й видові відмінності; співвідносити вивчені поняття з практичними проблемами й завданнями; розділяти інформацію на логічні частини й порівнювати їх; класифікувати й систематизувати матеріал.

Підприємницька компетентність охоплює знання закономірностей системних змін у діяльності організації; уміння працювати інноваційно; володіти засобами, що дають особистості можливість ефективно організувати власну та колективну трудову й підприємницьку діяльність; ставлення: здатність до ризику, вибудова роботи на основі співпраці.

Презентаційна компетентність ґрунтується на знаннях ділової етики, правил і норм проведення ділових переговорів; уміннях публічно демонстру-

вати “родзинки”, щось нове, що недавно з’явилося, було створено у ввіреному закладі, що вигідно відрізняється від іншого стандартного своїми якостями; формувати імідж закладу та свій власний; ставленнях: активність, за рахунок якої діяльність установи стає засобом творення нового.

Висновки. Отже, доведено, що базові компетентності слугують фундаментом для функціонально-посадових. І хоча функціонально-посадові компетентності не прописані в жодній освітньо-кваліфікаційній характеристиці вищих навчальних закладів, саме вони окреслюють коло повноважень, норм і правил, становлять комплексну характеристику керівника оздоровчого закладу.

Очевидно, що дієвим засобом розвитку ключових компетентностей є медичні технології, які забезпечують успішне виконання професійної та будь-якої іншої діяльності особистості впродовж життя.

Отже, професіоналізм управлінської діяльності керівника оздоровчого закладу – це сукупність компетенцій, які формуються і дають суб’єкту (керівнику) змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об’єкта управління, пов’язаних із вирішенням медичних завдань. Головним чинником якісного управління оздоровчим закладом є наявність у керівника професійної управлінської компетентності.

Повноцінний розвиток управлінської компетентності залежить не лише від знань, що мають професійну спрямованість, а й від усвідомлення та визнання цієї компетентності загальнолюдською й особистісною цінністю.

Список використаної літератури

1. Гриньова М. Педагогічний менеджмент: стилі і типи управління сучасними освітніми закладами / М. Гриньова, Н. Беляєва. – 2008. – № 03-04. – С. 82–83.
2. Иванова О.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / О.М. Иванова. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 208 с.
3. Комаров О.Г. Современный менеджмент: теория и практика / О.Г. Комаров, Г.Р. Кудашев, А.А. Брандукова, Г.Г. Муфтиев. – СПб. : Пітер, 2004. – С. 268.
4. Меркулова О.С. Психология труда / О.С. Меркулова. – М. : Приор-издат, 2006. – 77 с.
5. Словарь иностранных слов / ред.-упоряд. В.В. Пчелкин. – 14-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1987. – 608 с.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2014.

Глинчук Л.Н. Теоретические основы формирования управленческой компетентности руководителей оздоровительных учреждений

В статье раскрыты и проанализированы научно-теоретические и концептуальные подходы ученых к обоснованию современных базовых дефиниций и понятий предложенного исследования. Определена структура и особенности профессиональной компетентности руководителей оздоровительных учреждений.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управленческая компетентность, руководитель, оздоровительное учреждение.

Glinchuk L. Theoretical principles of managerial competence of heads of health institutions

The article revealed and analyzed scientific-theoretical and conceptual approaches to the justification of modern scholars basic definitions and concepts of the proposed research. The structure and characteristics of professional competence of heads of health institutions.

It is proved that the head of health establishment to become a real manager, professionally trained manager medicine is necessary, making management of health institutions, to know and medicine, and psycho-pedagogical science and health resort, sociology, cultural studies, educational management, be competent in different fields of science and human nature.

Determined that the management competence is part of the professional qualification of the manager, the determining factor of his performance of managerial actions impact on improving the quality of recreational activities.

Professional management competence defines the scope of competence, the terms of reference in the field of administrative activity, is a range of issues in which the subject has the knowledge, experience, reflecting the social and professional status and management skills, as well as some personal, individual ability to implement the profession.

Determined that the psycho-pedagogical aspect provides training manager for personal and professional self-improvement, with the following areas: formation of readiness for continuous professional improvement, proactive in ensuring their own career development; and implementation of a program of professional self-creative work to improve their professional abilities: the semantic orientation (business, communication, reflective), the level of mastery activities (cognitive, executive, creative and design) in the form of implementation actions; (almost-motor, attention, perceptual, language, mental-intuitive) methods of ownership creative thinking, problem analysis and finding ways for their constructive solution, the ability to realize the interaction in all functions of communication: communicative, perceptual, interactive, productive exercise dialogical communication and so on.

Key words: *professional competence, managerial competence, head, health center.*