

Конфлікт це нормальне явище для будь-якої сфери життя і для будь-якої організації. Головне, щоб конфлікт не ставав деструктивним. Для утримання конфлікту в конструктивних рамках І. Адізес пропонує дотримуватися двох основних принципів. Якщо конфлікт відбувається через відмінності в стилях прийняття рішень, то необхідно створити обстановку взаємної поваги. Коли люди визнають існуючі міжособистісні розходження і приймають їх як даність, це суттєво полегшує взаєморозуміння. Всі люди різні і потрібно не тільки приймати ці відмінності, але і поважати іншу точку зору, вона може бути не краще і не гірше вашої, вона просто інша. Вольтер колись сказав: «Я не згоден з вашими ідеями, але я готовий віддати життя за ваше право вільно їх висловлювати» [2, с.211]. Це висловлювання дуже точно визначає примат поваги у відносинах між людьми. Взаємна повага означає, що кожен з нас визнає право іншого мати і висловлювати свою власну думку, відмінну від нашого.

Другий принцип стосується різниці наших інтересів. Для того щоб подолати суперечливість інтересів необхідно працювати в умовах взаємної довіри. Для реалізації рішення нам необхідні спільні інтереси, засновані на взаємній довірі. Ми повинні вірити, що в довгостроковій перспективі ми обидва опинимося у виграванні. Тільки тоді ми захочемо співпрацювати в короткостроковому періоді, незважаючи на наявність короткострокових конфліктів інтересів [2, с.149].

Для забезпечення продуктивної реалізації рішення, потрібно мати гарантію, що всі необхідні для цього люди мають спільні інтереси. Повинні бути створені безпрограшні умови, которіє припускають обов'язкову відповідальність, коли ви опиняєтесь у виграванні або програші в залежності від дій кожного. Іншими словами, сторони сприймають запропоновані зміни як приносять в кінцевому підсумку вигоди всім учасникам

Таким чином, конфлікт є побічним продуктом змін. Він може бути конструктивним і деструктивним в залежності від наявності або відсутності взаємної довіри і поваги. Повага є необхідною умовою для взаємообучаємості, коли люди отримують корисні знання і досвід прислухаючись до думок і ідей відмінним від їх власних. Це величезний плюс роботи комплементарної команди, коли учасники мають можливість повчитися чомусь новому у своїх колег, витягти корисну інформацію і досвід з існуючих відмінностей. Взаємна довіра необхідно для того, щоб люди могли повірити в можливість існування безпрограшних умов у майбутньому. Тоді учасники конфлікту будуть співпрацювати при реалізації рішень. При виконанні цих умов конфлікт буде конструктивним у результаті чого зміни в організації будуть здійснені належним чином.

Список використаних джерел

1. И. Адизес Идеальный руководитель / И.Адизес. – М.: Альпина, 2010.
2. И.Адизес Как преодолеть кризисы менеджмента / И.Адизес– Стокгольмская школа менеджмента, 2006
3. И.Адизес. Управляя изменениями / И.Адизес. – Питер, 2010.
4. I.Adizes. About Lack of Trust, Lack of Respect, and About Trust and Respect / [Електронний ресурс]/ I.Adizes. – Режим доступу http://adizes.com/institute_insights_archive.html 07.07.09
5. Ichak Adizes. Managing Change in Business and in Life. / [Електронний ресурс]/Ichak Adizes, c.1 http://adizes.com/institute_insights_archive.html 25.11.2010.

Аверина О.И. Комплементарная управленческая команда

Освещаются актуальные проблемы формирования команды управленцев. За основу взят опыт известного специалиста в области менеджмента И.Адизеса и его концепция типов менеджмента. Рассматривается зависимость между исполнением основных управленческих функций и стилями мышления и деятельности лидеров организации.

Ключевые слова: Управленческая команда, Роли менеджмента, эффективность, продуктивность, результативность, взаимодействие, комплементарная команда.

Averina, O.I. The complementary management team

The actually problems of creations management team are learnt in article. Management practice and conception of manager's types by I. Adizes are base in this sizes. Depend between management functions and stile of thinking and activity are observe in article.

Key words: management team, roles of management, effectiveness, productivity, performance, interaction, complementary team.

Історія менеджменту в системі освіти сучасного менеджера

Розглядається місце дисципліни в системі підготовки спеціаліста з менеджменту. Зроблено висновок, що вивчення «Історії менеджменту» допомагає більш глибоко дослідити сучасні економічні процеси, визначити варіантні та альтернативні шляхи розвитку на майбутнє.

Ключові слова: менеджмент, історія менеджменту, дисципліна.

Актуальність висвітлення ролі вивчення історії менеджменту в системі підготовки сучасних фахівців–менеджерів полягає у необхідності усвідомлення ваги знання генезису та закономірностей розвитку менеджменту, які є джерелом знання законів, основ сучасної науки.

Сама по собі загальність завдань управління дозволяє формувати закони управління, а аналіз та узагальнення історії та практики управління дає можливість, спираючись на ці закони, конкретизувати зміст управління.

Підтвердженням є існування теорій, які можна віднести у розряд «здобутого досвіду та історії», але які не втратили своєї актуальності й сьогодні. Наприклад, система орендних відносин має багато спільного з ідеями розподіленої власності, які широко розвинуті в працях М. Туган–Барановського. Актуальні для сучасного розвитку фермерських господарств і системи. їх кооперації розробки російських економістів М. Макарова і О. Чаєнова. Дуже багато є співзвучним сьогоднішньому дню у широкій науковій спадщині А. Файоля, М.–П. Фолетт, Ф. Герцберга, М. Кондратьєва та багатьох інших.

Основна мета даної публікації полягає у формуванні у студентів, молодих науковців уявлення про місце і роль викладання курсу «Історія менеджменту» в системі освіти сучасного менеджера.

Накопичений багатовіковим розвитком цивілізацій досвід менеджменту є закономірним та таким, що має власну цінність. Він є частиною багатогранної та різноманітної культури людства. Вивчення та теоретична розробка, пов'язаних з цим питань має практичну та гуманістичну направленість. Теорія, що збагачена досвідом попередніх поколінь завжди виглядає могутнішою та перевіреною не лише людьми, але й часом. І хоча історія менеджменту є найменш розробленою серед сучасних областей науки та знання, вона має великий потенціал та можливість стати потужним інструментом в руках сучасного менеджера на шляху досягнення цілей та розвитку організації будь-якого спрямування.

Не потрібно забувати про те, що високі темпи зростання і зрушень можуть бути досягнуті сьогодні лише за рахунок використання цілої системи знання з:

- історії розвитку управлінської думки;
- використання новітніх наукових відкриттів та технологій;
- інформатизації сфери менеджменту;
- передбачення кон'юнктури ринку;
- управління змінами та ін.

Отже, сучасний бізнес вимагає від менеджера специфічної підготовки. Так, в теорії сучасного менеджменту прийнято виділяти декілька напрямів підготовки: професійна підготовка та особисті якості, які дозволять в повній мірі проявитися професіоналізму.

Нами запропоновано умовний розподіл дисциплін, що мають допомагати студенту досягти бажаного рівня кваліфікації в залежності від групи якостей (дисципліни визначені відповідно навчального плану спеціальності 6.030601 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» НПУ імені М.П.Драгоманова)

Відповідність дисциплін напрямам підготовки

Професійно орієнтовні	Особистісно орієнтовані
Вступ до спеціальності	Теорія особистості
Історія менеджменту	Історія української культури
Етика (етика сучасного бізнесу)	Самоорганізація особистості
Інформаційні системи та технології	Самоменеджмент
Історія економічних вчень	Естетика
Теорія організацій	Безпека життєдіяльності
Менеджмент	Психологія
Основи охорони праці	Основи красномовства
Бухгалтерський облік	Логіка та теорія аргументації
Історія економічних вчень	Філософія
Економічна теорія	Культурологія
Теорія економічного аналізу	
Теорія прийняття рішень	
Фінанси, гроші та кредит	
Контролінг	
Маркетинг та ін.	

*перелік дисциплін є частковим.

Сукупність вивчених дисциплін є основною базою підготовки фахівців з напрямку 030601 «Менеджмент». Але, без знання підґрунтя – історії менеджменту, галузевої та функціональної управлінської науки можуть втратити власний теоретичний рівень.

Отже, сьогодні майбутній менеджер має бути освіченим в питаннях: історії розвитку науки; особливостей системи управління, процесах її становлення та розвитку; мати уявлення про спадкові соціальні, етнопсихологічні та економічні особливості підприємництва та менеджменту, які можуть вплинути на його діяльність, професійне становлення та майбутній розвиток.

Забезпечити ефективне використання на практиці цього арсеналу методів і засобів головне завдання дисципліни «Історія менеджменту».

Так відповідно до варіативної компоненти освітньо-професійної програми напрямку підготовки 030601 «Менеджмент» мета курсу полягає у формуванні знання сутності теорій менеджменту, що існують сьогодні у світі з позиції історичного досвіду.

Предметом вивчення курсу є закономірності та принципи розвитку теорій менеджменту у функціонуванні і розвитку суспільства.

Змістовні модулі складаються з наступних тем: Періодизації розвитку науки менеджмент. Управлінські революції та їх характеристика. Практика управління до виникнення науки, в періоди: первісного ладу; класичної доби; Середньовіччя; капіталістичної доби.

Передумови виникнення науки: «ранні» менеджери. Фаза зародження та становлення науки: школа наукового управління; адміністративна (класична) школа; школа людських відносин; школа поведінкових наук (біхевіористична). Сучасна фаза: школа гуру, тенденції розвитку науки. Історія менеджменту в Україні.

Відповідно до навчального плану спеціальності дисципліна викладається в першому семестрі. Загальний обсяг дисципліни складає 3,5 кредити/126 годин, що об'єднує всі види навчальної діяльності студента: аудиторні заняття – 80 годин, з яких 18 – лекцій, 38 – семінарських і 24 – індивідуальної роботи, 48 годин – самостійна робота (в т. ч. підготовка до підсумкового контролю), контрольні заходи (модульний контроль, екзамен).

Навчальний матеріал розділений на три модулі:

- Модуль 1. Практика управління: передумови виникнення науки менеджменту

- Модуль 2. Зародження та становлення науки: школи менеджменту.
- Модуль 3. Менеджмент в Україні. Сучасний менеджмент: проблеми та тенденції розвитку.

Вивчаючи конкретні аспекти розвитку управлінської практики дисципліна допомагає краще зрозуміти проблеми управління, прогнозувати їхнє наукове вирішення. Історія менеджменту показує яким шляхом рухалась управлінська думка та управлінська практика у різних народів, у різні епохи.

Отже, схематично курс «Історія менеджменту» в системі дисциплін у вигляді циклу підготовки виглядає наступним чином:

Таблиця 2

Місце «Історії менеджменту» в системі дисциплін циклу підготовки фахівців спеціальності 6.030601 «Менеджмент організації і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

Історія менеджменту				Вступ до спеціальності		
базисні знання з:						
Планування	Організація	Контроль	Мотивація	Компетенції	Термінологія	Основи функціонування організації
Теорія організацій						
Менеджмент						
Планування	Організація	Контроль	Мотивація	Відпрацювання компетенції	Закріплення термінології	Закони функціонування організації
Детальне вивчення функцій менеджменту, закономірностей економічного розвитку за напрямками						
Економічна теорія; Теорія економічного аналізу						
Основи охорони праці						
Бухгалтерський облік; Облік і аудит						
Теорія прийняття рішень						
Маркетинг						
Фінанси, гроші та кредит						
Управління персоналом та ін.						

Підкреслюючи вагу викладання курсу необхідно визначити, що вивчення «Історії менеджменту» забезпечує:

1. Формування у студентів знання основних концепцій розвитку менеджменту, їх змісту та впливу на подальше становлення науки;
2. Допомогає студентам виявляти й узагальнювати сучасні тенденції розвитку науки та їх подальші перспективи;
3. Сприяє виявленню проблем розвитку та економічного зростання провідних країн світу в певні періоди;
4. Формує розуміння тісного зв'язку історико-економічного пізнання з розвитком економічних знань в цілому;
5. Виступає джерелом фактичного матеріалу науки менеджменту в цілому, тобто «історія менеджменту» допомагає у вивченні основ менеджменту, історії економічних вчень, теорії управління тощо.

Для закріплення визначених завдань дисципліни потрібно подолати ряд перешкод-необхідностей, а саме:

1. Необхідність включення «Історія менеджменту» до переліку нормативних дисциплін. Необхідність вирішення цього питання ми частково пояснили вагою дисципліни в системі підготовки менеджерів.

2. Необхідність збільшення кількості годин. Проблема полягає у тому, що порівняно з накопленням досвідом теорії та практики управлінської науки, час, призначений на її викладання є замалим. Осмислення та засвоєння необхідного матеріалу потребує

збільшення годин, особливо аудиторних. Така необхідність, на нашу думку, тісно пов'язана з наступною перешкодою;

3. Необхідність додаткових роз'яснень. Враховуючи досвід викладання дисципліни, необхідно зазначити, що основний час може забирати необхідність додаткових роз'яснень студентам:

- по–перше, сутності та змісту професії «менеджер». Оскільки більшість абітурієнтів обираючи професію «менеджер» до кінця не розуміють завдання та призначення професії;
- по–друге, основних понять управлінської науки. Така необхідність викликана тим, що студенти читаючи першоджерела управлінських класиків зіштовхуються з проблемою сприйняття матеріалу.
- по–третє, характеристик основних періодів історичного розвитку країн світу та власне України. На нашу думку, така необхідність викликана слабкою підготовкою студентів з Історії України та Всесвітньої історії.

Потрібно зазначити, що більшість з визначених перешкод є насправді вирішувані. Так, необхідність збільшення аудиторних годин дисципліни в НПУ імені М.П.Драгоманова було враховано при складанні плану підготовки студентів спеціальності у відповідності до нового Галузевого стандарту вищої освіти [1].

На нашу думку, більшість з визначених перешкод пов'язано із паралельним викладанням дисципліни. Так наприклад, необхідність роз'яснення термінології, характеристик основних періодів розвитку була б виключена, якщо курс викладався не на першому курсі, а на, наприклад, на другому.

Підсумовуючи необхідно зазначити, що навіть при існуючій системі викладання дисципліни «Історія менеджменту», її вага в системі підготовки сучасного конкурентоспроможного фахівця з менеджменту є переконливою і безперечною, адже вивчення «Історії менеджменту» допомагає більш глибоко дослідити сучасні економічні процеси, визначити варіантні та альтернативні шляхи розвитку на майбутнє.

Список використаних джерел

1. Галузевий стандарт вищої освіти, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 09.02.2009, № 79 з доповненнями та змінами наказами 09.07.2009, № 642, від 29.03.2010, № 259.
2. Кредісов А.І. Історія вчень менеджменту: підручник для вищих навч. закладів. – К.: Знання України. – 2001. – 300 с.

Курган Я.М. История менеджмента в системе образования современного менеджера

Рассматривается место дисциплины в системе подготовки специалиста менеджера. Сделан вывод, что изучение «Истории менеджмента» помогает более глубоко исследовать современные экономические процессы, определить варианты и альтернативные пути развития будущего.

Ключевые слова: менеджмент, история менеджмента, дисциплина.

Kurgan, Y.M. History of management in the educational system of modern manager

Place of discipline in the system of training specialist in management, is reviewed. It was concluded, that studying of «History of management» helps more deeply explore modern economic processes and determine the variant and alternative ways of development for the future.

Key words: management, history of management, discipline.

Особенности навчально–виховної роботи з обдарованими дітьми

Аналізуються основні напрями роботи з обдарованими дітьми; розглядається критерії їх обдарувань і здібностей.

Ключові слова: людина, дитина, особистість, обдарованість, здібність, соціалізація.

Серед основних факторів успішної роботи з обдарованими дітьми на підвищену увагу заслуговує ступінь індивідуалізації навчання. Оскільки обдарованість завжди тісно пов'язана з індивідуальністю особистості, то на передній плані виходить потреба в індивідуальному підході, у врахуванні талантів і бажань кожної особистості, і не дотриманні усередненої схеми навчання і виховання.

Якщо обдарованих дітей мало, – то практично кожен учитель може організувати систематичну та цілеспрямовану роботу з ними. Щоб успішно вирішувати завдання розвитку здібностей, схильностей та обдарувань учнів, необхідно глибоко знати їх індивідуальні особливості, здійснювати у процесі навчання і виховання індивідуальний та диференційований підходи, підтримувати віру у свої сили тощо. Враховуючи інтереси та індивідуальні особливості дітей, педагог активно впливає на них у процесі навчання і виховання, сам створює певні можливості для розвитку інтересів і потреб учнів, спрямовує формування їхньої індивідуальності.

З іншого ж боку, ми підтримуємо позицію значної кількості психологів і педагогів, що обдарованою є кожна дитина, але кожна обдарована по–своєму. Фактично, це означає і те, що активне застосування індивідуального підходу в навчанні може не тільки розвинути обдарованість, а й виявити надсередні здібності в тих дітей, що не вважались обдарованими. На жаль, більшість же вчителів не готові враховувати у своїй діяльності обдарування кожної дитини. Як результат неспроможності вчителів розвинути в дитині певні обдарування і допомогти реалізувати їх у практичній діяльності, особистість часто не може правильно обрати життєвий шлях, що врешті–решт негативно позначається на науковому та інтелектуальному потенціалі держави в цілому, на рівні її економічного та соціального розвитку. Адже, користуючись словами О.Антонової, яка активно досліджує обдарованість, «обдарований учень починається з обдарованого вчителя» (інтелект загострюється інтелектом, характер виховується характером, особистість формується особистістю) [2].

Необхідність індивідуального підходу в роботі з обдарованими дітьми пов'язана із самою сутністю феномену обдарованості – вона визначається прискореним, концентрованим розвитком загальних (або спеціальних) здібностей людини і може бути індивідуально оцінена за посередництвом таких, наприклад, критеріїв: інтелект обмежений як сукупність анатомо–фізіологічних задатків і безмежний як прояв індивідуальних здібностей; темпи нарощування загальних здібностей у певному віковому періоді; адекватність інтелектуальної діяльності й тестування у навчанні та ін. Ці критерії обґрунтовані передовсім у США і апробовані в початковій школі під час навчання обдарованих учнів задля доведення існування феномену обдарованості [18, с.13].

За умов реалізації індивідуального підходу до кожної обдарованої дитини задовольняється потреба зосереджуватися на тих аспектах проблеми, які є цікавими саме для неї. Ця потреба рідко задовольняється за умов традиційного навчання. Для її реалізації необхідно створювати спеціальні навчальні програми із застосуванням самостійної роботи, завдань відкритого типу, які сприяють розвитку необхідних пізнавальних умінь.

Також при цьому реалізується здатність дитини помічати, міркувати, висувати гіпотези. Цілеспрямований розвиток вищих пізнавальних процесів у спеціальних навчальних програмах розвиває ці здібності на якісно новому рівні, дозволяє уникнути нескінченних повторень очевидного [9].

Потреба в індивідуальному підході до обдарованих учнів загострюється і в такому специфічному аспекті, як здоров'я, збереження здоров'я обдарованої дитини.