

масштабах. Окупність і прибуток досягаються лише за рахунок великої кількості віддалених слухачів у порівнянні зі стаціонарними формами навчання, як це, наприклад, здійснюється у російськомовному віртуальному університеті Сучасна Гуманітарна Академія. Нині в ньому навчається понад 100 тис. слухачів.

До того ж, для своєї ефективної роботи українські дистанційні курси повинні знайти свого реального споживача. При подальшому розвитку національних телекомунікацій і підвищенні рівня англійської підготовки студентів українська дистанційна освіта буде все більше відчувати конкурентний тиск з боку закордонних дистанційних курсів. Тому вже зараз дистанційні матеріали треба орієнтувати на національну та інші слов'янські мови, для того, щоб охопити не тільки населення власної країни, але й українсько- і російськомовні діаспори у світі, представники яких зацікавлені, наприклад, у дистанційному вивченні ділової української мови, історії України тощо.

Підбиваючи підсумки, можна сформулювати той перелік завдань, які слід виконувати ВНЗ та іншим установам, зацікавленим у розвитку освіти протягом життя в Україні. Так, він включає:

- масштабну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців для потреб суспільства, що трансформується, виконання державних та інших програм;
- підвищення рівня академічної мобільності студентів (зміна програм навчання, одночасне навчання у кількох ВНЗ);
- навчання осіб з фізичними вадами;
- забезпечення високої якості навчання відповідно до світових стандартів;
- зменшення соціальної напруги серед молоді, що найбільше потерпає від відносного безробіття;
- спрощення залучення до освіти в Україні іноземних громадян;
- здійснення елітної освіти для талановитих дітей, незалежно від їх соціального стану.

Таким чином, сьогодні у світі накопичено значний досвід реалізації систем дистанційного навчання, що використовують комп'ютерні мережі, системи безпосереднього телевізійного мовлення та сучасні телекомунікаційні технології. Роль дистанційної форми навчання вбачається у створенні нових знань та

підтримці існуючих, сприяттві суспільству та його економічного і культурного розвитку, особливо на регіональному рівні; підтримці тези «навчання через все життя» і, найголовніше, отримання студентами досвіду навчання в процесі навчання.

### Література

1. Різноманітні стилі навчання в курсах на основі веб-технологій // Електронне видання Вісник UDL System «Електронне дистанційне навчання в Україні». 7 грудня 2000 р. – [On-line]. Метод доступу на 23.10.2010: <[http://www.udl.ukrbiz.net/newsletters/issue\\_3\\_Dec\\_07.htm](http://www.udl.ukrbiz.net/newsletters/issue_3_Dec_07.htm)>.
2. Фурда А. Б. Моделі та принципи організації навчального середовища, орієнтованого на використання технологій електронної дистанційної освіти / А. Б. Фурда, І. Б. Катерняк // Електронне видання Вісник UDL System «Електронне дистанційне навчання в Україні». 7 грудня 2000 р. – [On-line]. Метод доступу на 23.09.2010: <[http://www.udl.ukrbiz.net/newsletters/issue\\_3\\_Dec\\_07.htm](http://www.udl.ukrbiz.net/newsletters/issue_3_Dec_07.htm)>.
3. Олійник В. В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих? / В. В. Олійник. – [On-line]. Метод доступу на 28.10.2010: <<http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784/>>.

### ФОРМУВАННЯ СКЛАДОВИХ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*О. К. Кузьменко, аспірант  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У процесі становлення нової моделі управління, на основі використання елементів ринкової економіки, на підприємствах змінюється значення та роль персоналу. Інвестиції в людські ресурси набувають такої ж важливості, як і інвестиції в основні фонди; першочергове значення надається безперервному навчання, розвитку лідерських та професійних якостей персоналу. Оскільки, успішне функціонування підприємства, його конкурентоздатність залежить від багатьох факторів, основним з яких є людський фактор.

Сучасність характеризується погіршенням якісного складу управлінського персоналу, зниженням ефективності його праці, організації управління діяльністю, відсутністю кадрового регу-

лювання на всіх рівнях, підвищення складності управлінської праці та вимог до фахівців, які її виконують. Тому, ефективне використання потенціалу робітників, його постійний розвиток можливий лише при наявності відповідної вимогам сучасності системи управління підприємствами, важливою складовою якої є управлінський потенціал підприємства.

Кожне управлінське рішення асоціюється з рішеннями і діями окремого керівника, тому впровадження сучасних практик управління персоналом дасть змогу вдосконалити потенціал підприємства, зокрема, забезпечить підвищення рівня їх професіоналізму та відповідальності. Зростання уваги до управлінського потенціалу визначається тим, що саме від керівника будь-якого рівня, стилю його керівництва багато у чому залежать ефективність і продуктивність праці не тільки окремого працівника, а й усього колективу. Отже, від керівника, від типу його поведінки, уміння керувати залежить досягнення як коротко-, так і довгострокових цілей.

Таким чином, підвищення ефективності господарської діяльності підприємств потребує прийняття сучасних і адекватних рішень щодо управління всіма видами наявних ресурсів та вдосконалення методів управління діяльністю підприємства.

Науковцями ще не встановлено єдиного підходу до оцінки та розвитку управлінського потенціалу підприємства, оскільки недостатньо дієвий існуючий механізм розвитку управлінського потенціалу. Враховуючи це, основним завданням стає формування показників для оцінки управлінського потенціалу й доведення того, що конкурентноздатність підприємства залежить від керівника його вмінь та навичок, які формуються при вивченні дисциплін циклу професійної підготовки у ВНЗ.

Управлінський потенціал підприємства складають навички, вміння, досвід його керівників, що разом із наявним ресурсним управлінським процесом, забезпечують ефективне функціонування системи управління підприємством та створюють сприятливі передумови до формування, прийняття оптимальних управлінських рішень для досягнення поставлених цілей розвитку. [1].

В сучасних умовах управлінський персонал більшості підприємств можна визначити як «заморожені можливості», що характеризують невикористанні резерви існуючого потенціалу. Такий стан свідчить про те, що управлінський потенціал не використовується максимально можливо, головним чином в силу

таких обставин: недостатній рівень навиків, знань, професіоналізму для прийняття управлінських рішень; недостатньо розвинуті механізми мотивації; неналежна увага щодо вирішення питань формування культурного середовища на підприємствах та етичних норм поведінки.

Вирішення зазначених проблем вимагає, насамперед, з'ясування елементів управлінського потенціалу, а саме виділення організаційно-управлінської та індивідуально-особистісної складових, цілеспрямована дія на які є умовою успішного розвитку підприємств і залежить від таких положень: 1) налаштування до роботи, що визначається такими характеристиками: порівняльна схильність до вирішення зовнішніх (внутрішніх) проблем; орієнтація на майбутнє; готовність ризикувати; модель дійсності, характерна для певного керівника, яка визначає його розуміння найважливіших чинників успіху; цінності, норми й особисті цілі керівника; 2) повноваження, які характеризуються наступним: чинність влади в посадовій ієрархії підприємства; амбітність та схильність до використання влади; компетенція: досвід, здібності, навички, особисті якості; уміння вирішувати проблеми; стиль управління; 3) можливості, які визначаються такими характеристиками: особиста працездатність; стиль роботи.

Серед вище перелічених елементів управлінського потенціалу вирішальну роль відіграє стиль управління, під яким розуміють сукупність методів, підходів, які застосовують менеджери в системі управління своїми підлеглими при виконанні своїх функціональних обов'язків. Стиль управління проявляється під впливом культури управління, цілей і методів, що застосовуються на практиці, з урахуванням етичних норм, прагнення виконувати поставлені завдання якісно й професійно. Однак, слід зазначити, що саме культурі управління не приділяється належна увага. Відсутність зацікавленості у роботі і її результатах спричиняє велику кількість проблем, прикладом яких може бути відсутність інноваційного клімату в організації.

Підвищення ефективності використання управлінського потенціалу підприємств передбачає застосування розробленого для кожного окремого підприємства комплексу рекомендацій, основними положеннями яких є: ефективне планування людських ресурсів для забезпечення потреби у кадрах, зокрема, управлінських; успішний рекрутинг (професійний добір персоналу, що включає пошук, відбір і залучення на роботу досвід-

чених спеціалістів); прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання; впровадження реінжинірингу (перепроєктування існуючих господарських процесів з використанням найновітніших досягнень та тенденцій розвитку, що супроводжується інноваційними процесами в управлінні персоналом).

Отже, належним чином організовані процеси планування управлінського персоналу, його добір, навчання та розвиток, оцінювання та преміювання здатні створювати креативну атмосферу та підвищувати ефективність роботи як окремого структурного підрозділу, так і підприємства в цілому. А координація процесів формування та використання управлінського потенціалу підприємства на основі сучасних методів управління дозволить значно покращити економічний стан суб'єкта господарської діяльності сфери торгівлі.

#### Література

1. Полянська А. С. Напрямки формування управлінського потенціалу підприємств в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / А. С. Полянська, М. Симонов // V Научно-практическая Интернет-конференция «Альянс наук: ученый – ученому» (25–26 февраля 2010 г.). – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2010alyans/ek1\\_polyans.htm](http://www.confcontact.com/2010alyans/ek1_polyans.htm).

#### УМОВИ УСПІШНОГО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦЯ

*Т. М. Тищенко, к.пед.н., доцент  
Полтавський національний педагогічний університет  
ім. В. Г. Короленка*

*Л. М. Страшко, к.арх.н., доцент  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Прагнучи до стабільності, людина потребує постійних змін. Суспільство, рухаючись уперед, повинно забезпечувати стабільність життя людей. Цей, наче б то, суперечливий зв'язок можна забезпечити за умови знаходження нових способів соціальної взаємодії, нових підходів до розуміння соціальних пріоритетів. Очевидно, що найважливішим сьогодні є людинознавчий підхід, який визнає найголовнішою цінністю **самотворення і самороз-**

**виток особистості в суспільстві.** Особливі умови ставляться до особистості керівника.

Метою нашого наукового пошуку є дослідження умов формування лідерських якостей керівників усіх рівнів у сучасний час змін. Основними джерелами цих змін стали: реформа як ініціатива «згори» та новація як ініціатива «знизу» [3, С. 72].

Багато вчених обстоюють думку про те, що «... матеріальна основа лідерства закладається ще до народження, у момент запліднення яйцеклітини і ніколи не залежала від освіти, стажу й досвіду роботи. Це особиста, і може не тільки особиста трагедія, коли зовнішнє оточення висуває до людини вимоги, що суперечать її генотипу, її фізіологічному типу особистості. Така людина на межі своїх можливостей може непогано виконувати свої функціональні обов'язки, проте ніколи не стане реалізованою, самодостатньою, щасливою...» [1, С. 56].

Для лідера це принципово. Він має розуміти, що він фізіологічно інший, ніж його послідовники, тому до підлеглих не можна ставитись із тими вимогами, які висуваєш до себе. Це генетично, фізіологічно інші люди. Вони мають працювати в іншому ритмі, у них інші потреби і інші мотивації.

Засновник і директор канадського Інституту стресу Такс Сел'є розрізняв два типи людей. «Перший тип – «скакові коні» – прекрасно почувають себе в стресовій ситуації, вони можуть бути щасливі тільки при швидкому, динамічному типі життя. «Черепашкам» для щастя потрібні спокій, тиша, сприятлива обстановка – все те, що наводило б нудьгу й було б нестерпно для людей, які належать до першого типу» [1, 56].

У перекладі з англійської мови, *лідер* – провідник. А сучасне наукове тлумачення терміну – член групи, за яким вона визнає право приймати рішення і організовувати людей на їх виконання. На нашу думку, народжуватися лідером не обов'язково. Важливою є наявність певних задатків, які в сприятливих умовах можуть отримати поштовх і розвинутися до лідерських якостей.

Бути харизматичним лідером – значить мати етичні цінності й розвинути в собі моральні якості, що виявляють позитивний вплив на спільноту. Це значить поєднувати владу з високими моральними нормами.

Специфічними якостями керівника є:

– дух альтруїзму;