

Зважаючи на це, ми спробували виділити певні критерії вивчення рефлексії групи студентів педагогічного факультету.

Основними серед них виступили:

1. Здатність до самоаналізу (психологічні знання).
2. Здатність до самооцінки (психологічна компетентність).
3. Спроможність регулювати власну поведінку, осмислювати себе та свій досвід, співвідносячи з оцінкою та очікуваннями інших.

Ми працювали з групою студентів другого курсу, які вже ознайомлені з основними категоріями загальної психології, почали вивчати вікову та педагогічну психологію. Всього було задіяно 90 осіб. На питання, що таке “психологічна культура” та її взаємозв’язок з рефлексійною самосвідомістю однозначної відповіді ми не отримали. В основному це поняття зв’язують з умінням навчати, спілкуватися, гарно проводити уроки.

Про взаємозв’язок з рефлексією вказало всього 11 студентів; про важливість цих феноменів для підготовки до майбутньої професії не наголосив жоден студент.

Висновки. Як бачимо, проблема актуальна, своєчасна і доволі цікава. Адже, вчитель початкових класів – це особлива людина в школі, якій довірили розпочати в ході співпраці, довіри та взаємодопомоги розвинути творчу свободу особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Амонашвілі Ш.О. Школа життя. – Хмельницький: Подільський культурно-просвітительський центр ім. М.К.Рериха. – 2002. – 172 с.
2. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6 т. – Т.2. Проблемы общей психологии /Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика. – 1982. – 504 с.
3. Колмогорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников.-М.: Владос-Пресс, 2002. – 360 с.
4. Леонтьев А.М. Избранные психологические произведения. В 2 т. – Т.1. – М.: Педагогика, 1983. – 392 с.
5. Максименко С.Д. Развитие психики в онтогенезі: [В 2 т.]. – К.: Форум, 2002. – Т. 2: Моделирование психологических новообразований: генетический аспект. – 335 с.
6. Немов Р.С. Психологический словарь /Р.С.Немов. – М.: Гуманитар. изд. центр Власос, 2002. – 560 с.

УДК 378

М.В. Мащакевич

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО КЕРІВНИКІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

У статті розкривається система вимог до сучасного керівника підприємства малого бізнесу, який повинен об’єднувати і уособлювати якості і вміння керівника – менеджера і підприємця.

The article deals with requirement system to modern director in small-scale business, who have to combine qualities and abilities of manager and businessman.

Постановка проблеми. В умовах глобальної світової економічної кризи, коли здійснюється згортання ділової активності великих фінансових установ, проходить спад виробництва на великих підприємствах, який супроводжується вивільненням великої кількості працівників, як ніколи зростає роль і значення малого бізнесу як полегшуючого фактору соціального напруження, джерела формування регіональних ринків і створення нових робочих місць, фактору формування і становлення середнього класу та активізації структурної перебудови економіки.

Важливим елементом стабільного розвитку малого бізнесу є створення прошарку керівників – менеджерів – підприємців – власників, які б володіли достатнім рівнем професійних знань, навичками організаційної, управлінської та економічної діяльності малих підприємств в складних умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Одним із напрямків вирішення цієї проблеми є формування відповідних вмінь, навичок і компетенцій в майбутніх менеджерів за рахунок варіативної компоненти навчального процесу.

Для оптимізації навчального процесу, посилення його ефективності і практичної скерованості є необхідним виділення такої системи вмінь та навичок, що необхідні керівникам підприємств малого бізнесу, які об'єднують і уособлюють специфічні риси керівників, менеджерів та підприємців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми взаємозв'язку функцій, ролей, вимог стосовно менеджера, керівника, підприємця знайшли своє відображення в працях вітчизняних та зарубіжних вчених) [3; 5; 9; 10; 14; 15; 20; 24; 25]. Так американські автори мають своє трактування щодо підприємця, його особистості, причини здійснення підприємницької діяльності (діяльності в малому бізнесі) [24], вводячи при цьому терміни “ власник – менеджер малого бізнесу”, або “управляючий малим бізнесом”.

Класик менеджменту П.Друкер також відзначав, що менеджмент і підприємництво являють собою два аспекти одного завдання, підприємництво вимагає впровадження підприємницького управління і підприємницьких стратегій [9: 176].

Певний практичний інтерес представляє думка Сороки І.В. стосовно взаємозв'язку в діяльності і функціях менеджера, підприємця та бізнесмена [20: 276-280].

Як правило, бізнесмен – підприємець виступає, ще й в якості менеджера. Таким чином, ключову роль в бізнесі можуть відігравати наступні фігури: бізнесмен – підприємець, бізнесмен-підприємець-менеджер, підприємець-менеджер [20: 281].

Підприємництво і менеджмент – це дві різні функції, що можуть здійснюватись як різними людьми, так і однією людиною: підприємцем-менеджером. І бізнесмен, і менеджер обов'язково несуть в собі поєднання рольових функцій підприємця і менеджера. При чому грань між підприємцем і менеджером умовна і неможливо точно врахувати, де вона проходить в тій чи іншій ситуації [20: 281]. У випадку з підприємницьким менеджментом мова йде не про дві різні, а про двоєдину функцію, що об'єднує два різні види діяльності. Ця двоєдність полягає не в механічному поєднанні функцій підприємців і менеджерів в одній особі. Це означає, що підприємець-менеджер не є симбіоз підприємливості і цілеспрямованості, з одного боку, і виконавчості, – з іншого. Відповідальність, підприємливість, ризик, цілеспрямованість, координація притаманні зі своїми особливостями і розпорядному підприємцю і підприємливому менеджеру. При цьому головною характеристикою їх діяльності є творчість [20: 282].

Донець Л.П., Романенко Н.Г. вказують, що на етапі переходу України до ринкової економіки у підприємців виникає потреба у використанні менеджменту як системи умінь домагатися поставлених цілей, використовувати працю, інтелект і мотиви інших людей. Виходячи з цього підприємець змушений поєднувати в своїй діяльності функції, притаманні менеджеру, тому використовується поняття “ підприємця-менеджера” [7; 8].

Порівнянню ролей менеджера і підприємця як ключових фігур ринкової економіки присвячені роботи [3; 5; 10; 15; 17; 25]. Проте в них розглядаються в основному відмінності між цими видами професійної діяльності.

Проте, як зазначає Іванова І.В., особливістю 80-90 років минулого століття стали певні зміни у співвідношенні суб'єктів власності і суб'єктів управління. Частка працівників у власності фірми наближається до критичної позначки, за якою вони зможуть реально впливати на управління компаніями. Це засвітує, що в бізнесі з'явилися тенденції розмивання контрастних кордонів між підприємництвом і працею менеджерів [3: 73].

Мета роботи: виділення системи вимог до керівника підприємства малого бізнесу, який повинен оптимально поєднувати якості і вміння керівника, менеджера, підприємця.

Виклад основного матеріалу. Підприємство малого бізнесу, як і будь-яка організація – це складна соціально-технічна система, на функціонування якої впливають різноманітні фактори як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Кожен працівник організації має особливий характер, володіє власною системою цінностей і мотивів [13: 5].

Центральною фігурою в системі менеджменту кожної організації є менеджер – керівник, який керує організацією (підприємством), конкретним видом діяльності, функцією, підрозділом, службою, групою людей тощо. Сильне та ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери взаємочасті, максимальному розкриттю потенціалу кожного працівника, зосереджує зусилля колективу на досягненні цілей організації [3: 306].

В українській мові термін “керівник” та “управлінець” вживають к синоніми, оскільки обидва вони фіксують формально-статусне становище людини у всіх сферах суспільства. Керівники – це працівники, які очолюють колектив, спрямовують і координують роботу всього апарату управління та його окремих підрозділів, здійснюють контроль й регулюють діяльність колективу у виконанні поставлених задач та досягнення цілей. Керівники реально виконують особливі функції управління та окреслюють перспективи їх змін та розвитку [13: 18].

Керувати в бізнесі означає бути здатним заставити весь колектив намагатись виконати завдання, що стоять перед організацією. Тому керівництво, перш за все, слід розглядати як процес, який в свою чергу, може бути розбитий на окремі дії і кроки, що скеровані на досягнення проміжних і оперативних цілей [10: 243].

Вимоги до професійної компетентності керівника можна поділити на дві групи. Першу групу складають знання і вміння виконувати професійну роботу в сфері управління, а друга пов’язана з навичками працювати з людьми та мотивувати їх до діяльності для досягнення цілей організації [17: 47].

Діяльність у сфері управління характеризується наступними особливостями [19: 26]:

- менеджер мусить мати глибші й різноманітніші знання порівняно з іншими працівниками;
- діяльності менеджера властива більша організаційна свобода і самостійність, висока складність і нестабільність, тому він може бути здатним приймати ризиковані рішення;
- втрати від низької якості працівника значно більші, ніж простого робітника; вони можуть зростати, якщо розглядати ієрархічну піраміду управління знизу вгору; тому управлінські рішення мусять бути ретельно обґрунтованими;
- висока відповідальність, імовірнісний характер праці й часті стресові ситуації вимагають від менеджерів уміння керувати своїми фізичним і емоційним станом, бути здатним до швидкої релаксації і відновлення сил.

Основне завдання менеджерів полягає у створенні навколишніх умов для групової діяльності таким чином, щоб індивіди вносили свій внесок у досягнення групових цілей з мінімальною витратою грошей, часу, зусиль і матеріалів, а також з мінімальними незручностями [2: 13].

Вітчизняні науковці, аналізуючи досвід управління успішними українськими підприємствами, зазначають, що сучасний менеджер має володіти такими діловими якостями: високою ерудицією і професійною компетентністю; схильністю до лідерства в колективі; підприємливістю і здатністю ефективно діяти в умовах економічного ризику; практичним розумом і здоровим глуздом; комунікабельністю; заповзятливістю, ініціативністю і енергійністю; вимогливістю; дисциплінованістю тощо [19: 26].

Також відзначається, що ефективність управлінців великою мірою залежить від рівня їх теоретичної підготовки. Сучасний менеджер повинен володіти фундаментальними знаннями з макро- і мікроекономіки, теорії управління, теорії особистості та лідерства, соціології, психології, права, інформаційних технологій.

Видатний американський вчений Генрі Мінцберг виділив одну спільну рису всіх керівників (менеджерів) – роль керівника. Роль керівника, за його визначенням, – це набір визначених правил поведінки, які відповідають певній установі чи посаді. Так само як герої

п'еси мають свої ролі, які примушують їх поводитися відповідно, менеджери займають різні керівні посади і від цього залежить їх службова поведінка [17; 26].

“Окрема особа може впливати на характер виконання ролі, але не на її зміст. Як актори менеджери грають заздалегідь визначені ролі, хоча як особистості можуть давати власне трактування цих ролей” [26].

Мінцбер виділив десять ролей, які на його думку, виконують керівники в різні періоди діяльності, які об'єднані у три основні групи: ролі міжособистісного спілкування, інформаційні ролі, пов'язані з прийняттям рішень, і які в більш пізніх літературних джерелах розкриваються як ролі керівника [12; 15; 17; 19; 25], ролі менеджера [2; 18], управлінські ролі (види діяльності) [13].

Менеджер-керівник повинен володіти певними якостями, які поділяють на три групи: професійні, особисті, ділові. До професійних належать ті, що характеризують будь-якого грамотного фахівця і володіння якими є лише необхідною передумовою виконання їм обов'язків менеджера. До них належать [1; 2]:

- високий рівень освіти, практичного досвіду, компетентності у відповідній професії;
- широта поглядів, ерудиція, глибокі знання як своєї, так і суміжних сфер діяльності;
- прагнення до постійного самовдосконалення, критичного сприйняття і переосмислення навколишньої дійсності;
- пошук нових форм і методів роботи, допомога навколишнім, їх навчання;
- вміння планувати свою роботу, високий рівень організації праці.

Для ефективного управління підприємством в умовах ринку менеджер повинен відповідати сучасним вимогам і мати наступні характеристики [2: 26]:

1. Стратегічне мислення, що дозволяє планувати діяльність підприємства з урахуванням майбутнього розвитку ринків.
2. Здатність спостерігати за бізнес-середовищем, гнучкість, адаптованість: характеризуються здатністю визначати і реагувати на неочікувані зміни, вчасно змінювати плани і дії, виходячи з нових умов
3. Інноваційне мислення, вміння створювати “інноваційну атмосферу” в колективі, підтримуючи ініціативу співробітників, сприяючи розвитку їхнього потенціалу. Для формування даних навичок для менеджерів є необхідним: постійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення.
4. Вміння використовувати сучасні методи і технології в процесі управління підприємством.
5. Здатність вирішувати нестандартні проблеми.
6. Вміння працювати в команді. Так, сучасні менеджери повинні вміти працювати ефективно і як члени, і як лідери команди. Продуктивність і ефективність можуть бути значно підвищені, якщо люди будуть працювати разом на загальну мету.
7. Лідерські здібності, що розглядаються як [2: 27]: здатність активізувати діяльність тих, хто йде за лідером; уміння показати приклад; здатність впливати на людей для досягнення встановлених цілей, збільшення їх творчого потенціалу, а також більш повного його використання.

В роботі [13] наводяться узагальнені дані щодо типології керівників.

Відповідно за роллю в управлінській діяльності виділяють наступні типи керівників: організатор, ін новатор, дипломат, вихователь, консультант.

Керівник – організатор за високого рівня ініціативності власних ідей та вміння їх відстоювати водночас здатний організувати роботу підлеглих відповідально та сумлінно.

Керівник-інноватор відкриває шляхи у незнане, успішно здійснює цілеспрямовані зміни для вдосконалення структури або системи функціонування організації.

Керівник-дипломат витрачає майже весь свій робочий час на встановлення і розвиток взаємовідносин, які б сприяли розвитку виробництва, посиленню ділових зв'язків, укладанню угод, розв'язанню спорів, налагодженню контактів з владою тощо.

Керівник –вихователь велику увагу приділяє моральному вихованню підлеглих як запоруці ефективного економічного розвитку виробництва. Він систематично, цілеспрямовано впливає на культурний розвиток, світогляд, моральні принципи працівників у потрібному напрямку.

Керівник-консультант проводить багато часу, навчаючи підлеглих і відповідаючи на запитання щодо проблем, пов'язаних з виконанням завдань.

За характером управлінської діяльності можна виокремити типи керівника – ініціатор і виконавець [13: 33]. Керівник-виконавець – сумлінний та серйозний, зорієнтований на офіційну субординацію та між особистісні контакти, завжди оперативно виконує дії, необхідні для досягнення підприємницької мети.

Керівник-ініціатор, спрямовує свої зусилля на конкретну діяльність або на те, щоб почати певну діяльність, якою досі не займалися, та спонукає підлеглих до своєї діяльності.

Головне завдання керівників – загальне керівництво процесами функціонування і розвитку системи управління. Специфіка їх діяльності полягає в тому, що вони, головним чином, діють на працівників, які безпосередньо вирішують ті чи інші завдання управління. Головну свою увагу керівники повинні зосереджувати на наступних трьох головних напрямках [23: 75]:

- прийняття рішень по всім найважливішим, стратегічним принциповим питанням діяльності;
- здійснення підбору, розстановки, навчання і виховання кадрів;
- координація роботи виконавців, ланок і підрозділів організації в цілому.

Найважливішою вимогою до керівника будь-якого рівня є вміння управляти людьми, що передбачає:

- досконале знання підлеглих, їхніх здібностей і можливостей, щодо виконання конкретної роботи;
- знання умов, які пов'язують організацію і працівників; захист інтересів на справедливій основі;
- усунення нездатних з метою підтримання єдності і забезпечення оптимального режиму функціонування організації [5; 25].

Керівником роблять людину ділові якості, до яких необхідно віднести [19: 21]:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі, координувати і контролювати їхнє здійснення, спонукати до праці;
- енергійність, домінантність, честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, лідерства, сміливість, рішучість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав;
- контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконати у правильності своєї точки зору, повести за собою;
- цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у рішенні проблем, уміння швидко вибирати головне і сконцентруватись;
- відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, працівниками, часом, взаєминами з навколишніми;
- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих.

Що стосується підприємця, то це людина, яка здійснює самостійну, систематичну, ініціативну, ризикову діяльність, спрямовану на виробництво товарів та надання послуг з метою одержання прибутку або особистого доходу і передбачає здійснення нововведень. Отже підприємець – це суб'єкт, що поєднує в собі комерційні, організаторські та новаторські здібності для пошуку нових видів, методів виробництва, нових благ та їх нових якостей, нових сфер застосування капіталу [4: 32]. Саме ініціатива, самостійність, творчість та динамізм, дозволяють енергійним людям, якими і є підприємці, перетворювати цікаві ідеї на реальність.

Короткий Оксфордський словник характеризує підприємця як особу, яка займає позицію посередині між працею і капіталом [11: 105].

Перше визначення підприємця запропонував Р.Кантільйольон: “Це людина, яка здатна до передбачення, бажає взяти на себе ризик, спрямована у майбутнє, чії дії характеризуються сподіваннями отримати дохід і готовністю до втрат” [22: 23]:

Підприємцю мають бути притаманні певні риси, пов’язані з його відповідними функціями. Він повинен [16; 27]:

- 1) вбачати в людині головне джерело підвищення ефективності роботи підприємства, нових ідей; сприяти формуванню лідерів і новаторів, стимулювати в них виправданий ступень ризику; формувати економічне мислення, постійно здійснювати пошук нових можливостей, бути ініціативним та ін.;
- 2) вміти об’єднати людей для досягнення спільної мети; надихати співробітників, приділяючи значну увагу прагненням людей, їх духовним якостям; домагатися того, щоб цінності фірми були в центрі уваги працівників, вміти переконувати їх;
- 3) бути професійно підготовленим для пошуків оптимальних варіантів розвитку підприємства, підвищення його ефективності; постійно орієнтуватись на ефективність і якість, здійснювати систематичне планування; прагнути до всебічної інформованості, йти на розумний ризик; впроваджувати форми і системи заробітної плати, які сприяють економії ресурсів; надавати підрозділам певну автономію, прагнути до простоти управління; вміло поєднувати автономію з жорстким централізмом;
- 4) постійно орієнтуватися на потреби споживачів, підвищення якості продукції та послуг, які надають згідно з чинним законодавством; сплачувати податки; не забруднювати довкілля; оптимально поєднувати індивідуальні, колективні й суспільні інтереси; відповідати за свої вчинки;
- 5) діяти цілеспрямовано. Енергійно, вірити в успіх справи, бути наполегливим і гнучким, розвивати свої творчі, організаторські здібності тощо.

Підприємець – це особистість, яка ризикує фінансовими, матеріальними і людськими ресурсами, щоби знайти новий шлях для створення нової концепції бізнесу або нових можливостей в рамках існуючої фірми [24: 51].

Варналій З.С. виділяє чотири функції, властиві саме цьому виду діяльності: ресурсну, управлінську, інноваційну, ризикову [4: 33].

Ресурсна функція полягає в тому, що підприємець бере на себе ініціативу поєднання фінансових, виробничих, матеріальних, сировинних, людських, інформаційних, інтелектуальних та інших ресурсів у процесі виробництва чи надання послуги, організовує виробництво, розподіляє засоби виробництва і трудову діяльність.

Управлінська функція підприємця полягає у прийнятті управлінських рішень на всіх стадіях виробничої та побутової діяльності, здійснення організації, планування, мотивації та контролю виробництва.

Інноваційна функція передбачає здійснення інновацій (нововведень), освоєння нової продукції, нових технологій та нових форм організації виробництва та праці, пошук нових ринків збуту, нових засобів задоволення потреб споживача, перехід від традиційних до нових форм господарювання. Які не мають аналогів у господарській діяльності.

Ризикова функція полягає в необхідності прийняття рішень, які спрямовані на досягнення успіху, але не гарантують його через невизначеність та мінливість економічної ситуації. Підприємець ризикує не лише своєю власністю, вкладеними коштами, а й своєю працею, часом, діловою репутацією [4: 34].

Підприємець повинен вміти [21: 47]:

- приймати нестандартні новаторські рішення в стандартних і, особливо, невизначених ситуаціях;
- генерувати нові виробничі і комерційні ідеї, оцінювати їх перспективність з точки зору одержання додаткового доходу;

- оперативно оцінювати інновації з точки зору їх кінцевої ефективності;
- оцінювати ринкову кон'юнктуру з позицій одержання додаткового прибутку;
- аналізувати інформацію і робити правильні з позицій ринкової кон'юнктури висновки;

Ці здатності підприємця реалізуються в сукупність функцій його практичної діяльності. Серед яких виділяються [21: 48]:

- вивчення потреб споживачів і їх платоспроможності;
- визначення параметрів виробництва, об'ємів випуску товарів, що визначенні для виробництва, ринків збуту і капіталів руху продукції;
- виявлення, виходячи з виробничої програми необхідних сировинних ресурсів і ринків, де його можна закупити по прийнятних цінах;
- вибір найбільш досконалої технологічної схеми виробництва і джерел її постійного оновлення;
- організація і управління виробництвом товарів для продажу.

Висновки.

1. Специфіка діяльності в малому бізнесі ставить перед керівниками певні особливі вимоги як до особистих якостей, так і до знань і умінь професійної діяльності
2. Наведені і проаналізовані характерні риси притаманні менеджерам, керівникам, підприємцям практично повністю проектуються і співвідносяться з діяльністю сучасного керівника підприємства малого бізнесу.
3. Більшу частину вмінь та навичок є можливим сформувані в процесі підготовки менеджера, а до специфіки діяльності в малому бізнесі можна використати механізм цільової підготовки керівників підприємств малого бізнесу з використанням варіативної компоненти навчального процесу підготовки менеджерів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. – 2-ге видання, перероб. та доп. – К.: ВД “Професіонал”, 2007. – 416 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 304 с.
3. Іванова І.В. Професіоналізація менеджменту: Монографія. – К.: НТЕУ, 2006. – 694 с.
4. Варналій З.С. Основи підприємництва: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 239с.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
6. Дафт Л. Ричард. Менеджмент. – С-Пб.: Издательство “Питер”, 2000. – 832 с.
7. Донець Л.І., Романенко Н.Г. Основи підприємництва: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 320 с.
8. Донець Л.І. Підприємництво в умовах трансформації економіки в Україні: мотивація, маркетингова орієнтація, ефективний менеджмент: Монографія. – Донецьк.: Джерела, 1999. – 344 с.
9. Друкер П.Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ. – С-Пб.: Издательский дом “Вильямс”, 2000. – 398 с.
10. Зайцева О.В., Радугин А.А., Радугин К.А., Рогачева Р.И. Основы менеджмента: Учебное пособие для вузов Науч. редактор А.А. Радугин. – М.: Центр, 1998. – 432 с.
11. Кириченко О.А., Ваганов К.Г. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №1. – С.103-118.
12. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. Вид. 2-ге, випр., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с.
13. Кузьмін О.Є., Мала Н.Т., Мельник О.Г., Процик І.С. Керівництво організацією: Навч. посібник. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2008. – 244 с.
14. Лурвик Ф. Советскому менеджеру о социальной рыночной экономике // Экономические науки. – 1991. – №8. – С.34 – 36.

15. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: “Дело ЛТД”, 1994. – 702 с.
16. Мочерний С.В., Устенко О.А., Чоботар С.І. Основы підприємницької діяльності: Навчальний посібник. – К.: Видавничий цент “Академія”, 2005. – 280с.
17. НовиковБ.В., Сініок Г.Ф., Крум П.В. Основы адміністративного менеджменту: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
18. Румянцева З.П. Общее управление организацией: принципы и процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 352с.
19. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
20. Сорока И.В. Мотивация предпринимательства как экономико-философский феномен: сущность, эволюция, современные проблемы: Монография. – Донецк: ДГУЭТ, 1999. – 457с.
21. Савченко В.Е. Феномен предпринимательства // Российский экономический журнал. – 1995. – №9. – С.45-50.
22. Сахаров В.Е. Малий та середній бізнес. – К.: Національна академія управління, 2003. – 386 с.
23. Шарапов В.М., Шарапова Е.В. Технологии управления. Практический менеджмент / Под. ред. В.М. Шарапова. – Черкассы: ЧГТУ, 2005. – 563 с.
24. Штайнхофф Д., Берджес Д. Основы управления малым бизнесом: Пер. с англ. – М.: “Издательство БИНОМ”, 1997. – 496с.
25. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2005. – 608 с.
26. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. – New York, Harper & Row, 1973.
27. Charles R., Kuehl and Peggy F. Lambing, Small business: Planning and Management, Ft. Worth: The Dryden Press, 1994, p.45.

УДК 37.016

О.С. Монке

ЛІТЕРАТУРА ДЛЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ У КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ ДОШКІЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ВНЗ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

У статті проаналізовано особливості педагогічної діяльності у контексті підготовки студентів до залучення дітей у коло української літератури і використання інноваційних технологій у процесі вивчення навчальної дисципліни “Література для дітей дошкільного віку”.

The analysis of the specific of pedagogical work in context of training of the students to acquaintance of the children under school age with the Ukrainian belles-lettres and the usage of innovative technologies in studies the Ukrainian belles-lettres are given in the article.

Постановка проблеми. Духовний світ людини визначається творами літератури, які вона прочитала. Проблема підготовки фахівців до залучення дошкільників у коло літератури в умовах української сучасності вимагає першочергової уваги й осмислення, адже у функціонуванні освітньої та культурно-виховної систем література для дітей через зміст художніх творів визначає обсяг цінностей, які одержує дитина дошкільного віку і який у майбутньому декларується нею.

Забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних вимог, які відображені у Болонській декларації є одним із найважливіших стратегічних завдань на сьогоденному етапі модернізації системи вищої освіти України. З огляду на це актуальною є проблема інноваційної професійної підготовки мабутніх педагогів у галузі дошкільної освіти до залучення дошкільників до золотої скарбниці української літератури.

Мета статті полягає у визначенні провідних напрямів розширення, подання і перетворення навчальної інформації та удосконалення методів опрацювання змісту навчальної дисципліни “Література для дітей дошкільного віку” традиційними засобами у