

УДК 005.336.2:37.091.113 (477) (045)
DOI <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2024-1-9-12>



Мухіна Галина Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8866-794X>

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Управлінську компетентність керівника розуміють як різновид професійної компетентності, доходячи висновку, що управлінську компетентність крім професійних базових знань та умінь, треба доповнити і сформованими ціннісними орієнтаціями, мотивами управлінської діяльності, усвідомленням себе й навколишнього світу, стилем взаємин із людьми, з якими керівник працює, його загальною культурою, здатністю до саморозвитку творчого потенціалу. Цей різновид компетентності передбачає сформованість певних знань, умінь та відповідних установок, цінностей керівника. Проаналізовано структурні компоненти формування управлінської компетентності. Акцентовано увагу на підходах, що визначають структуру управлінської компетентності, основними з яких є функційний та особистісний компоненти. Особистісний компонент є пріоритетним для керівників і складається з когнітивного, діяльнісного, мотиваційного, рефлексивного та особистісного компонентів.

До характеристик особистісного компоненту відносять сформованість особистої Я-концепції, адекватність самооцінки, здатність до впливу на інших, володіння прийомами самореалізації й розвитку індивідуальності, здатність проєктувати свій подальший професійний розвиток, креативність, здатність до творчої діяльності. Керівник, який має розвинуту самосвідомість може адекватно оцінити власну активність і можливість до здійснення управлінських функцій щодо прийняття відповідальних та ефективних рішень. Окреслюючи мотиваційний компонент управлінської компетентності керівника, наголосимо на тому, що зміст цього компонента полягає в усвідомленні керівником власних можливостей, професійних намірів і системи цінностей, а також ціннісних орієнтацій особистості. У статті визначено основні фактори, які сприяють оптимізації структури управлінської компетентності керівника закладу освіти.

Ключові слова: компетентність, управлінська компетентність, керівник, управління, структура управлінської компетентності, заклад освіти.

Постановка проблеми. Російське вторгнення в Україну внесло корективи в управлінську діяльність керівників закладів освіти. Іншими словами, воно докорінно змінило освітню галузь і поставило нові пріоритети та вимоги до управлінської культури керівників. Громадяни України, зокрема й освітяни, перебувають у невизначеній та емоційно нестабільній ситуації. Керівники освітніх закладів у цьому контексті повинні вміти приймати ефективні рішення для створення безпечного освітнього середовища для всіх учасників освітнього процесу, забезпечення підтримки та психологічної стабільності кожного члена колективу та збереження кадрового потенціалу.

Сьогодні надзвичайно актуальною для системи освіти України є потреба у керівниках різного управлінського рівня, які мають певні компетентності для прийняття нестандартних організаційно-управлінських дій, які в свою чергу можуть сприяти розвитку особистості самого керівника, його мотиваційної сфери та його ціннісних орієнтацій тощо. Управлінська компетентність керівників установ є ключовим елементом підвищення ефективності їхньої професійної діяльності та забезпе-

чення виконання їхніми командами поставлених перед ними завдань. Ми вважаємо, що саме компетентнісний підхід дає змогу обирати найбільш ефективні стилі та методи управління в умовах кризи.

Саме в таких умовах керівники стикаються з певними викликами, для подолання яких необхідно / нагальною постає зміна парадигми підвищення їх рівня управлінської культури. Тому, зважаючи на сучасний європейський та український досвід у сфері управління, потрібно створити умови для підвищення управлінської компетентності керівників освітніх закладів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ґрунтовний аналіз корпусу дослідницького матеріалу (Р. Боятзіс, Д. Мур, Дж. Равен) дає підстави стверджувати, що поняття «компетентність» у сучасному науковому дискурсі визначається як комплекс психологічних здібностей, що проявляються через поведінку й роблять можливим досягнення особистісно значущих цілей. Українські дослідники С. Бондар, І. Бех, І. Зюсюн, Г. Костюк, аналізуючи особливості формування компетентності, висновковують, що компетентності людини формуються й розвиваються у реальних житте-

вих ситуаціях, проте забезпечуються мотиваційним компонентом особистості, який окреслює можливість особистості ефективно діяти в різних ситуаціях. У наукових доробках М. Ернаут, Н. Новікової, Т. Новікової, В. Олійника, Н. Пов'якель дефініція «компетентність» окреслена як здатність особистості успішно виконувати певну діяльність і, в першу чергу, професійну. Окремі аспекти управлінської компетентності керівників структурних підрозділів Національної поліції України окреслено в роботах В. Андросюка, В. Барка, О. Борисюк, М. Городецької, Л. Кірієнко, О. Цільмака, О. Шевцова та ін. Наразі у сучасних наукових студіях проблематиці компетентного підходу в управлінській діяльності присвячено роботи багатьох вітчизняних (А. Ліпнець, Н. Нічкало, О. Овчарук, В. Свістун, Я. Ягупов) і зарубіжних науковців (М. Армстронг, Р. Боятцис, В. Вертер, Р. Міллс, Л. Спенсер, С. Холліфорд, А. Суббето, А. Хуторський та інші). Деякі науковці (Л. Васильченко, Л. Даниленко, В. Локшин, О. Мармаза, Т. Сорочан) визначають феномен управлінської компетентності керівника закладу освіти як сукупність певних структурних компонентів, які складаються, перш за все, із професійно важливих якостей та властивостей особистості керівника й визначають його індивідуальність.

Метою дослідження є здійснення аналізу змісту, структури та основних компонентів управлінської компетентності керівника закладу освіти в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. У сучасних наукових дослідженнях можна знайти різні підходи до визначення поняття «компетентність» у різних науках. Філософи визначають компетентність як «базову опору особистості», яка гарантує здатність створювати нові зв'язки, взаємодії, інновації та форми соціального й культурного життя (Ж. Дельоз), як здатність людини відповідати певним соціальним і культурним нормам, важливий чинник розуміння ефектів влади (М. Фуко), а іноді як здатність людини знайти своє покликання й самореалізуватися через продуктивне вирішення проблем, що існують у певному соціокультурному середовищі (М. Степаненко) [11].

Педагоги тлумачать компетентність як інтегральну якість особистості, що формується в процесі навчання у вигляді сукупності властивостей, знань, умінь і навичок (Н. Мойсеюк); як володіння вмінням, що виявляється в ефективній діяльності і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності (М. Головань); як комплекс вузькоспеціалізованих знань, умінь і навичок (С. Вітвицька); як здатність відповідально виконувати функційні обов'язки визначеного рівня (І. Зюсюн); як структуровані набори знань, умінь і навичок, що їх набувають у процесі навчання (О. Пометун) тощо [11].

Таким чином, компетентність визначається як сукупність знань і навичок, необхідних для ефективної професійної діяльності, тобто як наявність аналітичних здібностей, здатність прогнозувати результати діяльності та вміння користуватися інформацією [6]. На думку О. Пристай, у межах психологічної науки дослідники дискутують, чи є компетентність сталим конструктом, чи постає результатом дії. Дж. Равен у своїх дослідженнях наголошує, що компетентність слід розуміти як володіння вузькоспеціальними знаннями, особливого роду предметними навичками, способами мислення, а також як розуміння відповідальності за свої дії [9]. У роботах зарубіжних дослідників (П. Хагер, А. Гонці) компетентність подано як співвідношення між здібностями та виконанням завдання, і тому компетентність може бути визначена лише за таких обставин, які підхо-

дять для виконання певних дій, що ведуть до конкретного й бажаного результату [11].

П. Горностай інтерпретує компетентність як здатність індивіда не лише опанувати свою психологічну роль, але й стати повноцінним суб'єктом цієї ролі, оволодіти зразками рольової поведінки у своєму житті та процесі життєтворчості [5]. На нашу думку, в цьому контексті доречно навести визначення поняття «компетентність» О. Овчарука, який так само підкреслює значення у структурі аналізованого поняття наявності знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення стандартів у професійній галузі. Такої думки дотримується й Л. Мороз; у своїх наукових працях він визначає компетентність не лише як набір структурованих знань, умінь і навичок, а і як сукупність ставлень особистості.

Як бачимо, науковець наголошує ще на одному важливому змістовному компоненті компетентності – ставленні. Ставлення – це, перш за все, демонстрація зав'язків керівника з іншими суб'єктами управлінської діяльності. Усвідомлення керівником свого ставлення до членів свого колективу породжує відповідні почуття та емоції, які в свою чергу стимулюють професійну діяльність і впливають на формування спрямованості особистості [9].

Загальновідомим є той факт, що спрямованість особистості визначає потреби, бажання, переконання, інтереси, мотиви, ідеали та ціннісні орієнтації людини. Дослідники, які аналізують поняття «компетентність» (М. Армстронг, Дж. Равен, Р. Вдовиченко, О. Овчарук), додають до структури такі елементи, як особистісні якості людини, емоційно-мотиваційну сферу, ціннісні орієнтації тощо. Компетентність – це не тільки сукупність знань, умінь і навичок, а й особистісні якості. Обов'язковим компонентом компетентності є емоційна та мотиваційна сфери, спрямованість особистості (ставлення до себе, до інших та до справи), цінності особистості, які відображають ставлення людини до світу і є джерелом мотивації людини в різноманітних сферах діяльності [9].

У психолого-педагогічному контексті передусім необхідно проаналізувати поняття «управлінська компетентність» та подати її структуру. У зв'язку з цим прочитуємо Л. Васильченко та І. Гришину. Вони підкреслюють, що управлінську компетентність слід розглядати як особливий тип організації знань, що є основою для прийняття ефективних управлінських рішень [3, с. 65]. На думку О. Товканець, зазначене поняття можна розглядати через призму інтегральної динамічної інтелектуально-особистісної характеристики, яка відображає прагнення, готовність та здатність управлінця професійно вирішувати завдання організації та управління колективом, групою на підставі набутих організаційних та управлінських знань та умінь, а також ціннісних орієнтацій [11]. За визначенням Р. Вдовиченко, управлінська компетентність – це не тільки знання, вміння, навички, здібності, професійно-особистісні якості, норми й моделі поведінки, але і психологічний інструмент впливу на особистісно-професійний розвиток [4].

Т. Браже, вважає управлінську компетентність різновидом професійної компетентності та робить висновок, що управлінська компетентність має доповнюватися базовими професійними знаннями та навичками, а також сформованою ціннісною орієнтацією, мотивами управлінської діяльності, уявленнями про себе та навколишній світ, стилем взаємовідносин управлінця

з людьми, з якими він працює, загальною культурою особистості, яка має доповнюватися здатністю до саморозвитку творчого потенціалу тощо [9].

Слушним у цьому контексті є визначення управлінської компетентності А. Хуторським. Науковець акцентує увагу на сукупності особистісних якостей управління, необхідних керівнику закладу освіти для організації ефективної управлінської діяльності. На нашу думку, керівник закладу освіти крім ділових, організаторських, комунікативних якостей, повинен мати сформовані моральні (духовні) якості та культуру поведінки у суспільстві. Загальновідомим є факт, що саме функціонування мотиваційної сфери особистості спонукає останню до діяльності, при цьому мотиви відображають потреби особистості [7].

Аналізуючи структуру управлінської компетентності, дослідники пропонують розуміти управлінську компетентність як складне інтегроване утворення, що містить необхідні компоненти. В. Лугова та Д. Серіков, розглядаючи структуру управлінської компетентності, виокремлюють такі основні компоненти: функційний та особистісний компоненти. На думку науковців, саме особистісний компонент є пріоритетним для керівників, і він складається із таких компонентів як: когнітивний, діяльнісний, мотиваційний, рефлексивний та особистісний компоненти.

Когнітивний компонент управлінської компетентності керівника закладу освіти характеризується сукупністю сформованих як науково-теоретичних, так і науково-практичних знань щодо управлінської діяльності. До комплексу таких знань можна віднести як знання специфіки управлінської діяльності конкретного підрозділу (особливостей організації управлінського процесу, у тому числі змісту й специфіки застосування нормативних правових актів; особливостей організації управлінського процесу в професійній діяльності керівника; функційного змісту управлінської діяльності керівника тощо), так і знання психологічних основ управлінської діяльності керівника (мотиваційних теорій; соціально-психологічних особливостей функціонування службового колективу, стилів керівництва тощо) [1].

До діяльнісного компонента науковці включають сукупності сформованих умінь та навичок, необхідних для вирішення завдань управління. Цей компонент являє собою здібності, спрямовані на вміння керівника результативно здійснювати управлінські функції у професійній діяльності. Мотиваційний компонент управлінської компетентності являє собою сукупність сформованих у керівника закладу освіти потреб, інтересів, мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності. Сформована здатність до адекватного оцінювання себе як особистості, професіонала, суб'єкта управлінської діяльності – рефлексивний компонент управлінської компетентності керівника [10].

Ми погоджуємося з думкою П. Олешка і Н. Кінах, що кожен із цих компонентів не може розглядатись окремо, оскільки вони взаємопов'язані та взаємозалежні та зазвичай впливають на розвиток один одного. Проте, не применшуючи важливості кожного з вищезазначених елементів, особистісний та мотиваційний компоненти мають бути пріоритетними у формуванні управлінського потенціалу керівників освітніх закладів [9].

Досліджуючи окреслену проблему, О. Борисюк акцентує увагу на тому, що характеристика особистісного компонента включає сформованість особистісної

Я-концепції, адекватну самооцінку, здатність впливати на інших, володіння методами самореалізації та особистісного розвитку, а також здатність сприяти власному подальшому професійному розвитку тощо. На думку дослідниці, керівник структурного підрозділу, який має розвинуту самосвідомість, може адекватно оцінити власну активність і можливості до здійснення управлінських функцій щодо прийняття відповідальних та ефективних рішень [2].

О. Ковальчук, окреслюючи мотиваційний компонент управлінської компетентності керівника, наголошує, що зміст цього компонента полягає в усвідомленні керівником власних можливостей, професійних намірів та системи цінностей, а також ціннісних орієнтацій особистості. Особистісні системи ціннісних орієнтацій – сукупність характеристик, що відображають внутрішнє ставлення людини до різних видів діяльності. Загальновідомо, що ціннісні орієнтації виявляються у цілях, ідеалах, інтересах, переконаннях, істотно впливають на мотивацію поведінки, інтереси, стиль мислення, певною мірою визначають зміст та сутність очікувань людини стосовно професії [8].

Неодмінно має рацію О. Цільмак, яка, розглядаючи складові управлінської компетентності керівника, наголошує, що світоглядні орієнтири визначають характер і форму ставлення керівника до себе, людей, діяльності, життєвих пріоритетів, світогляду, умов особистісного зростання та професійної ідентифікації [13]. Ми погоджуємося з думкою Л. Долинської, що саме наявність сформованої системи гуманістичних цінностей гарантує гармонію внутрішнього світу особистості, полегшує систематизацію індивідуальних знань, норм, поведінкових стереотипів і самостверджень, сприяє реалізації соціальних очікувань [6].

Резюмуючи викладене вище, слід сказати, що управлінська компетентність – це, перш за все, здатність людини ефективно здійснювати управлінську діяльність, яка формується внутрішніми силами особистісного зростання під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Загальновідомо, що зовнішні чинники сприяють набуттю нових знань і навичок, необхідних для подальшого зростання управлінської компетентності. Однак зовнішні фактори діють через внутрішні фактори (сукупність почуттів, установок, цінностей, переживань), які сформовані свідомістю й існують всередині людини.

Від мотиваційно-потребової сфери особистості керівника та інших суб'єктивних умов залежить, що саме із зовнішнього середовища є для нього значущим, впливає на нього і стає фактором його успішної професійної діяльності.

Висновки. Розвиток управлінської компетентності означає підвищення здатності ефективно здійснювати управлінську діяльність через розвиток відповідних якостей (компетенцій). Особистісний компонент компетентності включає такі управлінські якості, як чесність, відповідальність, чуйність, доброзичливість до інших, впевненість і сміливість у прийнятті рішень. Цей компонент має бути тісно пов'язаний з іншими складовими управлінської компетентності. У формуванні управлінської компетентності керівників закладів освіти певний акцент має бути зроблений на мотиваційному компоненті, тобто на формуванні установок, цінностей та ціннісних орієнтацій особистості, які дають змогу приймати ефективні рішення навіть у кризових ситуаціях.

Список використаних джерел

1. Барко В. І., Барко В. В., Кірієнко Л. А. Професійна управлінська компетентність керівника підрозділу національної поліції України: дефініції, зміст і структура. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання. Харків, 2017. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9ef35147-2bc7-474f-8e1b-7c57b8dec023/content> (дата звернення: 01.12.2023).
2. Борисюк О.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності у майбутніх офіцерів Національної поліції України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2017. 315 с.
3. Васильченко Л. В., Гришина І. В. Професійна компетентність керівника. Харків : Основа, 2006. 208 с.
4. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків: Вид. група «Основа», 2007. 112 с.
5. Горностай П. Рольова компетентність та адаптивність особистості. Гімназія на зламі століть. Київ, 1999. С. 116–123.
6. Долинська Л. В. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя : навч. посіб. / Л. В. Долинська, Н. П. Максимчук. Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин О. В., 2008. 124 с.
7. Ковальчук О. П. Мотиваційні аспекти розвитку управлінської культури військового керівника. *Питання психології*. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/224445/224654> (дата звернення: 01.03.2024).
8. Капосльоз Г. В. Особливості функціонування мотиваційної сфери особистості та «управління мотивацією» суб'єкта. *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. Вип. 1. С. 157–163.
9. Мухіна Г. В. Формування управлінської компетентності керівника закладу освіти. *Розвиток самоефективної особистості: інтеграція зусиль суспільства, школи, родини* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро : КЗВО «ДАНУ» ДОР», 2023. С. 99–101.
10. Олешко П., Кінах Н. Структура управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Випуск 9 (38) «Серія «Педагогічні науки»*. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/9_38_2019/Bulletin_9_38_Pedagogika_Pet_Olechko_Nel_Kinakh_UA.pdf (дата звернення: 22.02.2024).
11. Пристай О. В. Психологічні умови формування управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти : дис. д-ра філософії : 053 Психологія (05 Соціальні та поведінкові науки) / Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2023. 234 с.
12. Професійна освіта: словник: / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : Вища школа. 2000. 149 с.
13. Цільмак О.М. Складові управлінської компетентності керівника органу досудового розслідування Національної поліції України. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). URL: <https://psychped.naiua.kiev.ua/index.php/psychped/article/view/679/683>. (дата звернення 07.03.2024).

References

1. Barko, V.I., Barko, V.V., & Kiriienko, L.A. (2017). Profesiina upravlinska kompetentnist kerivnyka pidrozdilu natsionalnoi politzii Ukrainy: defynitsii, zmist i struktura [Professional managerial competence of the head of a unit of the National Police of Ukraine: definitions, content and structure]. *Osobystist, suspilstvo, zakon: psykhologichni problemy ta shliakhy yikh rozv'iazannia*. Kharkiv. Retrieved from: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9ef35147-2bc7-474f-8e1b-7c57b8dec023/content> (data zvernennia: 01.12.2023) [in Ukrainian].
2. Borysiuk, O.M. (2017). Psykhologichni osoblyvosti rozvytku upravlinskoï kompetentnosti u maibutnikh ofitseriv Natsionalnoi politzii Ukrainy [Psychological features of the development of managerial competence among future officers of the National Police of Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kharkiv, 2017. 315 s. [in Ukrainian].
3. Vasylchenko, L.V., & Hryshyna, I.V. (2006). *Profesiina kompetentnist kerivnyka [Professional competence of the manager]*. Kharkiv : Osnova. 208 s. [in Ukrainian].
4. Vdovychenko, R.P. (2007). *Upravlinska kompetentnist kerivnyka shkoly [Management competence of the head of the school]*. Kharkiv: Vyd. hrupa «Osнова». 112 s. [in Ukrainian].
5. Hornostai, P. (1999). *Rolova kompetentnist ta adaptivnist osobystosti [Role competence and personality adaptability]*. Himnaziia na zlami stolit. Kyiv. S. 116–123 [in Ukrainian].
6. Dolynska, L.V. (2008). *Psykhologhiia tsinnisnykh oriantatsii maibutnoho vchytelia : navch. posib. [Psychology of value orientations of the future teacher: education. manual] / L. V. Dolynska, N. P. Maksymchuk. Kamianets-Podilskyi : FOP Sysyn O. V. 124 s. [in Ukrainian]*.
7. Kovalchuk, O.P. *Motyvatsiini aspekty rozvytku upravlinskoï kultury viiskovoho kerivnyka [Motivational aspects of the development of management culture of a military leader. A question of psychology]*. *Pytannia psykhologii*. Retrieved from: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/224445/224654> (data zvernennia: 01.03.2024) [in Ukrainian].
8. Kaposloz, H.V. (2011). *Osoblyvosti funktsionuvannia motyvatsiinoï sfery osobystosti ta «upravlinnia motyvatsiieiu» subiekta [Peculiarities of the functioning of the motivational sphere of the individual and the "motivation management" of the subject]*. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*. 1. S. 157–163 [in Ukrainian].
9. Mukhina, H.V. (2023). *Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka zakladu osvity [Formation of managerial competence of the head of an educational institution]*. *Rozvytok samoefektyvnoi osobystosti: intehratsiia zusyul suspilstva, shkoly, rodyny : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. Dnipro : KZVO «DANO» DOR»*. S. 99–101 [in Ukrainian].
10. Oleshko, P., & Kinakh, N. *Struktura upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka osvitnoho zakladu v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity [The structure of managerial competence of the head of an educational institution in the system of postgraduate pedagogical education]*. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity*. Vypusk 9 (38) «Seriiia «Pedahohichni nauky». Retrieved from: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/9_38_2019/Bulletin_9_38_Pedagogika_Pet_Olechko_Nel_Kinakh_UA.pdf. (data zvernennia: 22.02.2024) [in Ukrainian].

11. Prystai, O.V. (2023). Psykholohichni umovy formuvannia upravlinskoi kompetentnosti kerivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity [Psychological conditions for the formation of managerial competence of managers of general secondary education institutions]. *Doctor's thesis*. Kyivskyi universytet imeni Borysa Hrinchenka, Kyiv. 234 s. [in Ukrainian].
12. Profesiina osvita: slovnyk (2000). [Vocational education: dictionary]: / (Nychkalo, N.H., Eds.). Kyiv : Vyscha shkola. 149 s. [in Ukrainian].
13. Tsilmak, O.M. (2017). Skladovi upravlinskoi kompetentnosti kerivnyka orhanu dosudovoho rozsliduvannia Natsionalnoi politsii Ukrainy [Components of managerial competence of the head of the pretrial investigation body of the National Police of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiia*. 2 (21). Retrieved from: <https://psychped.naiu.kiev.ua/index.php/psychped/article/view/679/683>. (data zvernennia 07.03.2024) [in Ukrainian].

Mukhina Galyna,

PhD in Pedagogics, Associate Professor

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8866-794X>

CHARACTERISTICS OF STRUCTURAL COMPONENTS OF THE HEAD OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION'S MANAGEMENT COMPETENCE

Management competence of a manager is understood as a type of professional competence. In the author's opinion, managerial competence, in addition to professional basic knowledge and skills, should be supplemented with formed value orientations, motives for managerial activity, self-awareness and the surrounding world, the style of relations with the people with whom the manager works, his general culture, and the ability to self-develop creative potential. This type of competence involves the formation of certain knowledge, skills and corresponding attitudes, and values of the manager regarding professional activity. There is no single approach to defining the essence and content of the concept of "management competence" in scientific studies. The structural components of the formation of managerial competence are analyzed. Emphasis is placed on approaches that define the structure of managerial competence, the main ones being the functional and personal components. The personal component, which is a priority for managers, consists of cognitive, professional, motivational, reflective and personal components.

The characteristics of the personal component include the formation of a personal self-concept; adequacy of self-assessment; ability to influence others, mastery of techniques of self-realization and development of individuality; the ability to project one's further professional development; creativity and ability to creative activity. A manager, who has developed self-awareness, can adequately assess his own activity and opportunities to perform management functions concerning making responsible and effective decisions.

Outlining the motivational component of the manager's managerial competence it is emphasized that the content of the former consists of the manager's awareness of his own capabilities, professional intentions, system of values and value orientations of the individual. The main factors contributing to the optimization of the structure of managerial competence of the head of the educational institution have been determined.

Key words: *competence, managerial competence, head manager, management, the structure of managerial competence, educational establishment.*