



УДК 167.7:303.823-057.17 [005.73]



Світлана Королюк

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЙ

Светлана Королюк. Модель розвитку професійної культури сучасного менеджера організацій.

Svitlana Koroliuk. Model development manager professional culture of modern organizations.

А Автор розкриває поняття «культура», характеризує модель професійної культури менеджера, наукові підходи та принципи її розвитку.

А Автор раскрывает понятие «культура», характеризует модель профессиональной культуры менеджера, научные подходы и принципы её развития.

S The article reveals the concept of «culture», describes a model professional culture manager, scientific approaches and principles of its development.

Ключові слова: культура, культура особистості, професійна культура, модель, моделювання.

Ключевые слова: культура, культура личности, профессиональная культура, модель, моделирование.

Key words: culture, culture of personality, professional culture, model, modeling.

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються в соціально-економічному житті країни, потребують висококваліфікованих, професійно компетентних працівників. Ця проблема торкається і менеджерів організацій, які в умовах постійного розвитку мають володіти високим рівнем професійної культури. Однак якість підготовки менеджерів до професійної діяльності за багатьма параметрами ще недостатньо відповідає сучасним вимогам суспільства і держави.

тура», «культура особистості», «професійна культура». В результаті теоретичного аналізу літератури було виявлено, що культура – цілісний феномен, тому неможливо відокремлювати загальну та професійну культуру. Відомо, що без високої загальної культури особистості неможливе успішне виконання професійної діяльності. Крім того, загальна культура обумовлюється та реалізується через професійну діяльність особистості.

У зв'язку з цим актуальною залишається проблема забезпечення організацій підготовленими кадрами з високим рівнем професійної культури.

Поняття «культура» із самого початку означало обробку ґрунту, культивуацію. Із часом у романських та інших мовах слово «культура» починає застосовуватися у значеннях «виховання», «освіта», «вміння», «розвиток». Дане поняття набуло узагальненого значення, і культурою почали називати все створене людиною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові основи управлінської діяльності менеджера та підвищення його кваліфікації знайшли своє відображення у працях Є.С. Березняка, В.І. Бондаря, В.М. Беґея, Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікової, Л.М. Калініної, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Ю.О. Конаржевського, В.В. Крижка, В.І. Маслової, Н.М. Островерхової, Є.М. Павлютенкова, В.С. Пікельної, Т.М. Сорочан, Є.М. Хрикова, Т.І. Шамової та ін.

Аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що на сьогодні існує велика кількість визначень поняття культури. В аксіології культуру розглядають як сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством, або за діяльнісним підходом: як специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності. Інші науковці виділяють і особистісний напрям, де культура розглядається як процес розвитку сутнісних сил людини, процес творчої самореалізації особистості.

Одним із резервів удосконалення професійної діяльності є, на наш погляд, розуміння менеджером сутності професійної культури, її складових і шляхів розвитку. Тому виникає потреба в побудові моделі професійної культури менеджера організації та визначення шляхів її розвитку.

Часто поняття «культура» використовується у вузькому значенні, тобто для характеристики тільки духовної культури, набору етичних норм і правил, звичаїв і традицій. Нас буде цікавити поняття культури в широкому та вузькому значеннях. Духовна культура особистості – це цілісна структура, тому людина має володіти певним рівнем культури в будь-якій сфері. Це стосується й менеджерів, адже авторитет, імідж школи, стосунки у колективі насамперед залежать від культури керівника та

Ураховуючи актуальність і недостатній стан розробки означеної проблеми, **мета** статті полягає в характеристиці поняття «культура», побудові моделі розвитку професійної культури менеджера, наукових підходів і принципів її розвитку в системі сучасної освіти.

Основний зміст. Проаналізуємо поняття «культу-

працівників, їхнього рівня освіченості та професіоналізму.

Треба мати на увазі, що культура визначається продуктами матеріальної та духовної праці, соціальними нормами і духовними цінностями у ставленні людини до природи і відносинах між людьми. Там, де є людина, її діяльність, відносини між людьми, там і є культура. Причому, людина діє в межах культури, тобто в межах матеріальних і духовних цінностей, засвоює, перетворює та творить нові загальнолюдські цінності.

Таким чином, матеріальна та духовна культура, як і культура в цілому, передбачають перетворювальну людську діяльність, у результаті якої створюються цінності культури. З іншого боку, культура сприяє засвоєнню цінностей, розвитку та формуванню особистості.

У межах діяльнісного підходу багатьма авторами наголошується, що культура – це специфічний спосіб людської діяльності (В.Є. Давидович, Ю.А. Жданов, С.С. Маркарян), причому це творча діяльність, яка виражає сутність людини.

Отже, таке органічне поєднання культури та діяльності дозволяє розглядати взаємозв'язок професійної культури та управлінської діяльності, оскільки будь-які досягнення в управлінській діяльності будуть впливати на розвиток професійної культури менеджера. Менеджер у процесі професійної діяльності засвоює певні цінності, тим самим вдосконалює свою культуру та створює нові цінності – як результат оволодіння ним культурою вищого рівня. При цьому треба підкреслити, що, засвоюючи різні культурні цінності, формується людська особистість, її власне «Я».

Узагальнені характеристики культури згідно із сучасними уявленнями визначає Л. Е. Орбан-Лембрик: матеріальне виробництво, об'єднане поняттям «технологія»; ступінь довершеності в оволодінні певною галуззю знань або діяльністю; мова та засоби комунікації; сукупність моральних вимог; система настанов, забобонів, звичаїв, традицій, які регламентують міжособистісні відносини; комплекс цінностей, установок людей, культурні контексти; специфічні способи організації й розвитку людської життєдіяльності [2, с. 323–324].

Культуру особистості визначають як соціально обумовлений рівень творчої, свідомої діяльності людини як зрілої, опредмеченої в цінностях, традиціях, нормах, що передаються з покоління в покоління як історичний досвід людства, так і теперішній. Найважливішими психологічними характеристиками особистості, на думку В. А. Семиченко, є її стійкість, мінливість; єдність та активність [4, с. 9–11].

У структурі особистості теоретики виділяють систему регуляції, стимулювання, стабілізації та індикації. А саме: система регуляції забезпечує постійну взаємодію зовнішніх і внутрішніх причин та умов прояву і розвитку психічної діяльності; регуляцію людиною своєї поведінки (пізнання, спілкування, праці); система стимулювання включає відносно стійкі психологічні утворення: темперамент, інтелект, знання і відносини; систему стабілізації. Її зміст складають спрямованість, здібності, самостійність і характер; система індикації поєднує якості, що мають найсоціальнішу значимість – гуманізм, колективізм, оптимізм і працелюбство.

Погоджуємося з таким визначенням поняття «культура особистості» і характеризуємо його як багатоаспектне утворення, що має свою структуру, а саме: три складові (особистісна, мотиваційно-ціннісна, діяльнісна); їхні характерні ознаки (тип особистості, матеріальні й духовні цінності, спосіб організації діяльності, життєдіяльність) і показники (система регуляції, стимулювання, стабілізації, індикації; надбання в галузі техніки, виробничих відносин, матеріальних цінностей; надбання в галузі науки, мистецтва, літератури, філософії, моралі, освіти; ставлення до природи, суспільства, соціальних норм поведінки; творчість, активність).

Культура органічно поєднана з діяльністю особистості, тому це дозволяє розглядати їх у діалектичній взаємозалежності. Взаємозв'язок культури з діяльністю характеризується так, що будь-які досягнення в діяльності впливають на розвиток культури особистості, і навпаки, відсутність загальної культури відобразиться на рівні професійної діяльності людини.

Аналізуючи психолого-педагогічну літературу, беремо до уваги такі наукові підходи при визначенні поняття «професійна культура», як: ціннісний (аксіологічний), який дозволив у певних умовах удосконалювати та розвивати ціннісні орієнтири особистості менеджера; особистісний і діяльнісний, які сприяють розвитку творчих здібностей особистості та її професійних знань й умінь.

Особистісний і ціннісний підходи характеризують особистісну культуру спеціаліста, а діяльнісний – професійну (рис. 1.):

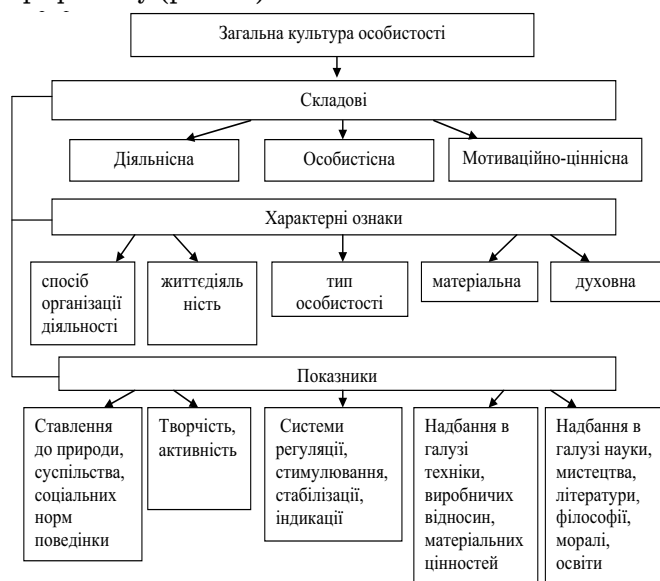


Рис. 1. Модель структури загальної культури особистості

Зі сказаного випливає висновок, надзвичайно значущий для нашого розуміння предмета дослідження: культуру можна представити як поєднання системи знань, умінь і навичок, особистісних якостей і системи цінностей. Загальна культура реалізується через професійну діяльність особистості, а без високої загальної культури особистості неможливе якісне здійснення професійної діяльності. Сказане зумовлює необхідність глибше розібратися у проблемі професійної культури та основних тенденціях

її дослідження в сучасній педагогічній науці.

Так, деякі автори (Н.Б. Крилова, В.А. Правоторов, Т.І. Саламатова) вважають, що професійна культура – це система соціальних якостей, яка безпосередньо забезпечує рівень трудової, професійної діяльності. Саме в професійній діяльності кожен працівник прагне проявити себе, досягти високих результатів, розвинути свій творчий потенціал.

І.А. Зязюн та Г.М. Сагач стверджують, що професійна культура включає в себе індивідуально вироблені стратегії, засоби орієнтації в діяльності, технології переводу ідей у матеріальні цінності.

Треба мати на увазі, що специфікою професійної культури є своєрідність діяльності, що виконується. Ми розглядаємо професійну культуру менеджера як результат сформованості його особистої культури та професійної діяльності. У зв'язку з цим заслуговує на увагу дослідження В.М. Гриньової, у якому автор зазначає, що «високий рівень професіоналізму, якість ділової кваліфікації визначаються, перш за все, культурою діяльності як інтегрованою, стрижневою характеристикою особистості» [1, с. 85–86]. Культуру професійної діяльності дослідниця визначає як певний рівень виконання людиною своїх обов'язків.

Звідси можемо зробити висновок про те, що професійна культура є інтегральною якістю особистості, яка складається із системи знань, умінь і навичок виконання працівником своїх обов'язків; особистісних якостей і мотивації: цінностей, інтересів, потреб, поглядів. Професійна культура характеризується специфікою сфери, в якій діє людина.

Професійна культура розглядається вченими як система соціальних якостей, що безпосередньо забезпечує рівень трудової та професійної діяльності. За енциклопедичним словником із культурології, професійна культура характеризує «рівень і якість професійної підготовки, причому на якість професійної культури впливає стан суспільства. У свою чергу рівень професійної культури є важливим показником розвитку того чи іншого суспільства». У зв'язку з цим для підтримки високої професійної культури необхідні відповідні навчальні заклади, які дають кваліфіковану освіту.

Розглянемо модель розвитку професійної культури менеджера організації.

Передумовою створення моделі став аналіз праць вітчизняних і зарубіжних учених із проблем моделювання педагогічних процесів і об'єктів (В.І. Бондар, Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікова, Л. М. Калініна, Н.В. Кузьміна, В.І. Маслов, В.В. Олійник, В.С. Пікельна, С.О. Сисоєва, Р.Х. Шақуров та ін.).

Модель (від лат. *modulus* – міра, зразок) – це схема, зображення чи опис якогось явища та процесу в природі й суспільстві [6, с. 318]; моделювання – метод дослідження об'єктів пізнання на їхніх моделях; побудова і вивчення моделей реально існуючих предметів та явищ і об'єктів, що конструюються для визначення або покращення їхніх характеристик, раціоналізації способів їхньої побудови, управління ними [7, с. 373]. За допомогою моделі можна: а) чітко визначити компоненти, які утворюють систему; б) схематично розглядати зв'язки між компонентами, порівнювати зв'язки всередині модельованого об'єкта зі зв'язками всередині моделі; в) генерувати ідеї, ставити питання щодо об'єкта дослідження.

В.С. Пікельною було здійснене дослідження теорії і методики моделювання управлінської діяльності й доведено, що моделювання може застосовуватися як метод наукового дослідження; основа розробки нової теорії; механізм визначення перспективи розвитку [3].

У нашому дослідженні моделювання розглядається як метод дослідження професійної культури менеджера, а модель – як метод пізнання, узагальнення та систематизації елементів об'єкта дослідження; як системне явище, яке відображає, поперше, суттєві властивості й відносини оригіналу, по-друге – в точно вказаному стилі змінює цей оригінал, водночас із вивченням оригіналу надає про нього нову інформацію [5, с. 27].

На наш погляд, розробка моделі професійної культури менеджера сприятиме розв'язанню таких питань, як: усвідомлення менеджерами власного рівня сформованості професійної культури та його впливу на розвиток організації, особистого професійного зростання; спрямування самоосвітньої діяльності менеджера; формування гнучких навчальних планів і програм; діагностування рівня сформованості професійної культури менеджерів; застосування індивідуального підходу в навчальному процесі; розвиток професійної культури менеджерів організацій за основними структурними компонентами.

Професійна культура є складовою професійної компетентності, яка визначається сукупністю знань, необхідних для цієї спеціальності або посади; вмінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійних, ділових і особистісних якостей для повнішої реалізації власних сил, здібностей і можливостей при виконанні функціонально-посадових обов'язків; загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивації професійної діяльності.

Структура і зміст професійної культури менеджера є складовою його загальної культури та професійних компетентностей і виступає складним ціннісним утворенням, яке характеризується не лише особистою, духовною і матеріальною культурами, а й задоволенням в управлінській праці, знаннями в галузі економіки, психології, менеджменту, професійними вміннями ефективного управління організацією.

У процесі реалізації моделі професійної культури менеджера потребують застосування такі *наукові принципи*, як: андрагогіки, інноваційності і варіативності, неперервності, гуманізації і демократизації, регіональності, інформаційності.

У нашому дослідженні модель професійної культури менеджера організацій складається з окремих частин, кожній з яких притаманні свої характерні особливості, причому між цими частинами існує взаємозв'язок і взаємозалежність; наявність внутрішньої підпорядкованості; цілеспрямованість, динамічність, здатність зберігати стійкість та активність. Тому в роботі з розвитку професійної культури необхідно дотримуватися таких наукових підходів до організації навчання менеджерів, як: системний, ситуаційний, компетентнісний та інноваційний.

Системний підхід упроваджується у зміст нав-

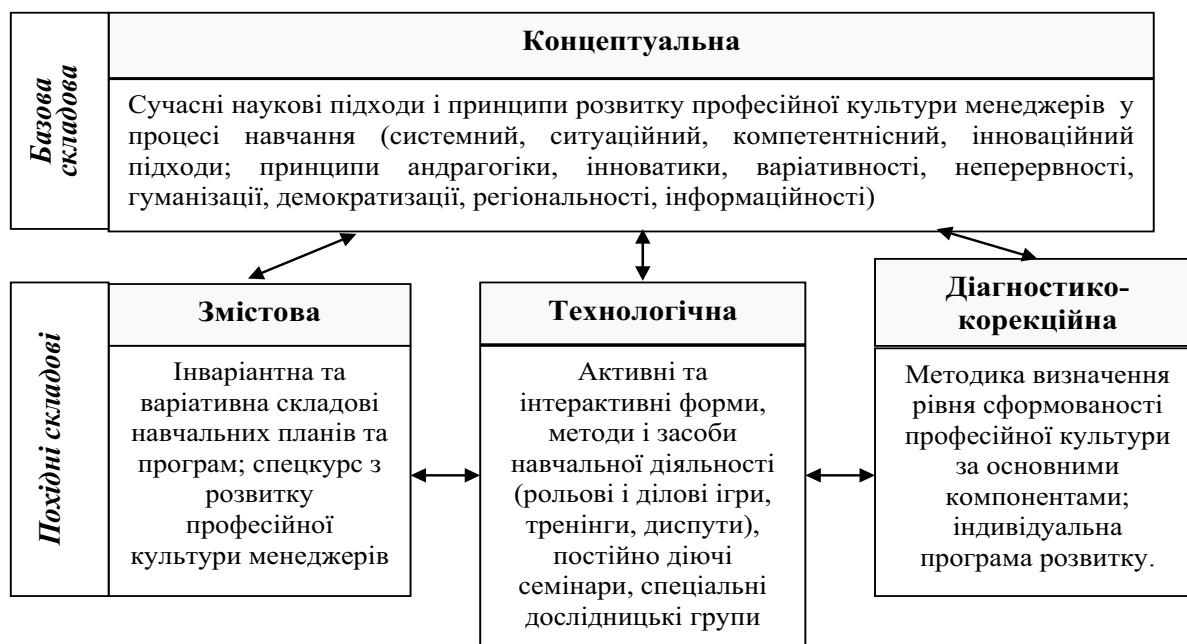


Рис. 2. Структура моделі розвитку професійної культури менеджера організацій у процесі навчання

чальних планів і програм, їхніх інваріантної та варіативної складових.

Ситуаційний підхід розглядається науковцями як такий, що орієнтується на принцип конкретних обставин і передбачає наявність у менеджерів «ситуативного мислення», тобто вміння правильно оцінювати управлінські ситуації, знаходити виходи з них у залежності від обставин і конкретної ситуації. Застосування цього підходу в процесі навчання передбачає обговорення та розв'язання конкретних ситуацій для прийняття ефективних управлінських рішень; визначення важливості тих чи інших питань; урахування обставин, що склалися, що в цілому сприяє демократизації управління організацією.

Компетентнісний підхід забезпечує особистість необхідними компетенціями щодо професійної діяльності, а тому передбачає високий рівень підготовки викладачів, наукових підходів до складання навчальних планів і програм, їхнього науково-методичного забезпечення.

Інноваційний підхід передбачає спрямованість навчального процесу на розвиток та постійне оновлення, застосування сучасних форм, методів і засобів навчання, освоєння та використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), мережі Інтернет.

Висновок. Для розвитку рівня сформованості професійної культури менеджерів організацій необхідно забезпечити: здійснення планування, регулювання, дотримання послідовності форм навчального процесу; тісний взаємозв'язок навчального мате-

ріалу з практикою; надання можливості виступати у різних ролях для розуміння проблем і потреб підлеглих; у ході організації навчального процесу враховувати однакову важливість і взаємозв'язок компонентів моделі; організацію активної взаємодії; диференціацію змісту, форм і методів навчання; встановлення партнерських відносин, атмосфери співробітництва між учасниками навчання.

Таким чином, створення моделі професійної культури менеджера організацій сприяє усвідомленню менеджерами сутності професійної культури, її складових, а також виявленню ними власного рівня сформованості й подальшого його розвитку, що в цілому сприятиме підвищенню ефективності роботи організації.

Завдання подальших досліджень вбачаємо у виявленні причин низького рівня та пошуку шляхів зростання професійної культури менеджерів організацій.

Література

- Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти): дис... докт. пед. наук: 13.00.04 / В. М. Гриньова. – Харківський держ. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. – Харків, 2000. – 380 с.
- Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик: К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
- Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности: дис... докт. пед. наук: 13.00.01 / В.С. Пикельная. – К., 1993. – С. 248.
- Семиченко В. А. Психологія особистості / В.А.Семиченко. – К.: Видавець Ешке О.М., 2001. – 427 с.
- Семиченко В. А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях / В.А. Семиченко // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – С. 26-30.
- Словарь иностранных слов. – 14-е изд., испр. – М.: Русск. яз., 1987. – 608 с.
- Философский энциклопедический словарь / ред. кол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.