

УДК 378

КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЙ

©Т. М. Глушман

У статті здійснено аналіз змістового наповнення поняття «менеджер», «професійна культура менеджера». Професійну культуру майбутнього менеджера визначено інтегративним показником його професійної компетентності в галузі менеджменту, який визначає пріоритетні способи здійснення професійної діяльності, відображає професійну спрямованість, визначаючи ставлення фахівця до професійної діяльності на основі усвідомлення її значущості як державної, громадської, особистісної цінності

Ключові слова: менеджмент, фахівець, менеджер, компетентність, професійна діяльність, цінності, професійна культура менеджера

In the article was analyzed the content of the notions “manager” and “professional culture of manager”. According to the results of literary sources were separated the components of the professional culture of the future manager such as: personal, cognitive, active. It was noted, that the personal component of professional culture includes the value attitude of the person to the chosen profession, values common to all mankind and the ones of professional self-realization, readiness to demonstration of the personal initiative and the further professional growth, moral qualities of the person, assessment of the own professional-cultural activity through the prism of high moral qualities, cultural values and norms. Cognitive component of the professional culture of the future managers includes the acquisition of the basic general cultural and specific professional knowledge, technology of its use in the professional activity, understanding of the norms of the moral and ethic behavior, ethics of business communication, understanding of the methods of self-analysis and adequate self-assessment, methods and ways of self-development and self-education. The active component of professional culture of the future managers includes the ability to practical realization of the acquired theoretical knowledge, compliance with the moral-ethic norms in society and in professional activity, self-analysis of the own professional activity and development of professional culture, finding of the ways to self-improvement and realization of the needs for self-realization in profession. Professional culture of the future manager of organizations is defined by the integral index of his professional competence in the field of management that determines the most foreground ways of professional activity realization, represents his professional direction determining the attitude of specialist to the professional activity on the base of understanding of its importance as the state, public and personal value

Keywords: management, specialist, competence, professional activity, values, professional culture of manager

1. Вступ

Вагома роль у процесі розвитку належить системі вищої освіти. На перший план у процесі навчання у вищому навчальному закладі виходить підготовка фахівця з нестандартним мисленням, який готовий до практичної діяльності, налаштований на успіх у будь-якій сфері, може ефективно діяти в умовах невизначеності, брати на себе відповідальність за соціальні перетворення та бути носієм професійної культури. Це особливо важливо і тому, що в сучасних умовах професійна культура є основою конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

Інформаційний розвиток суспільства висуває нові вимоги: навчання впродовж життя, яке має поєднуватись з творчістю, вмінням працювати у колективі і особистою відповідальністю за результати праці. Таким чином, завдання вищого навчального закладу полягає у тому, щоб не тільки сформувати професійно важливі вміння майбутнього менеджера організацій, але і його професійно важливі особистісні якості, які б успішно дозволяли виконувати професійні завдання. Отже, професійну культуру майбутніх менеджерів організацій маємо розглядати як сукупність спеціальних професійних знань та ціннісних орієнтацій особистості на основі моральних та етичних норм.

В умовах глобалізаційного розвитку суспільства особливої гостроти набуває питання якісної підготовки майбутніх менеджерів організацій, оскільки їх діяльність є багатофункціональною і сприяє розвитку

науки, виробництва, технологій надання послуг, духовного життя суспільства. Процес формування професійної культури вимагає перегляду та вдосконалення змісту вищої освіти, методів навчання та виховання майбутніх фахівців в умовах сучасної вищої освіти.

2. Аналіз літературних даних

Питання характеристики професійної діяльності менеджера широко розглядається як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Більшість дослідників, характеризуючи менеджерську працю, відзначають, насамперед, високу інтенсивність даного виду роботи (Р. Кричевський [1], Р. Куїн, М. Маккол, М. Томпсон [2], С. Мартинов [3], та ін.). У дослідженнях сучасних науковців розглянуто різні аспекти підготовки майбутніх менеджерів до професійної діяльності: питання професійного становлення майбутнього менеджера-економіста (В. Горланчук [4], І. Дороховський, І. Черноіванов, Т. прехул [5] П. Друкер [6], В. Зобов [7] та ін.); теорія та практика підготовки до управлінської діяльності (І. Анненкова [8], О. Виханський [9], І. Драч [10], О. Ельбрехт [11], С. Самигін [12], Е. Печерська [13], та ін.); роль і значення цінностей особистості в професійному самовизначенні та професійній діяльності присвятили (Л. Белкер [14], А. Бербердін [15], Т. Стеранюк [15], Л. Хілл [16] та ін.).

Підкреслюючи вагомий внесок вітчизняних і зарубіжних науковців у розв'язання проблеми фор-

мування професійної культури майбутніх менеджерів організацій, водночас зазначимо, що на даний момент є наявні протиріччя між постійно зростаючими потребами економічного сектору країни у фахівців з ефективно сформованою професійною культурою та якістю їх фахової підготовки, яка не враховує сучасних потреб та вимог роботодавців.

3. Мета статті

Виокремлення основних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів організацій.

4. Матеріали дослідження, щодо виокремлення компонентів професійної культури майбутніх менеджерів організацій

Передумовою соціально-економічного і політичного становлення країн, розвитку ринків товарів і послуг, успіху підприємств і окремої людини є процеси управління. Незалежно від рівня розвитку суспільства реалізація окреслених планів неможлива без ефективної організації людей, координації їх дій з використанням різних важелів управління. Поняття «менеджмент» ототожнюється, як правило, з людьми і є атрибутом винятково соціальних систем та їх різновидів [9]. Дослідниця І. Драч, зазначає, що досить часто в одному визначенні поняття “менеджмент” поєднуються декілька підходів: діяльнісний, системний, соціально-психологічний, що свідчить про його багатомірність та багатоаспектність [10]. Суттєво відрізняються між собою функції, сфери і рівні менеджменту. Варто зазначити, що такий вид діяльності як менеджмент має багато напрямлень і одним із них є менеджмент організацій дослідження якого є актуальним на даному етапі розвитку вітчизняної економіки.

Відповідно і змістове наповнення поняття «професійна культура менеджера» конкретизується в контексті професії, а визначення його атрибутивної властивості є результатом розподілу праці, відокремлення певних видів фахової діяльності. У зв'язку з чим актуальним вважаємо аналіз сутності поняття «менеджер».

В розвинених закордонних країнах немає єдиного погляду на роль менеджера в суспільстві, як професійно підготовленого фахівця. Американські науковці [4] першими розробили концепцію менеджменту охарактеризувавши роль менеджера як фахівця, який має вищу професійну освіту, зазвичай, як доповнення до економічної, юридичної, інженерної. Так, засновник класичної школи управління А. Файоль визначає менеджера як такого, що виконує професійно складні управлінські функції є «логічно думаючою обчислювальною машиною». Він повинен володіти достатніми знаннями для вирішення управлінських, технічних, комерційних і фінансових питань, мати достатню фізичну й інтелектуальну міць і працездатність, необхідні для того, щоб узяти на себе весь тягар проблем і ділових зобов'язань [6].

Економічний словник за редакцією Й. Завадського розкриває поняття «менеджер» (англ. manager) – найманний професійний керуючий; – у класичному менеджменті менеджер – це логічно мисляча і добре інформована людина, яка має мету, план і волю для досягнення поставленої мети [17].

Поняття «менеджер» традиційно трактується як керуючий, фахівець з управління. Глумачний словник під редакцією І. Білодіда, визначає, менеджера як найманний професійний керуючий (директор підприємства, керівник окремого підрозділу) у концернах, трестах, синдикатах; як фахівця, який відповідає за роботу всього підприємства, організації, або відділу [18]. У повсякденному житті термін «менеджер» має широке поширення і використовується стосовно до керівника будь-якого рангу, наприклад, до організатора конкретних видів робіт, в рамках окремих підрозділів, до адміністратора будь-якого рівня управління, керівника підприємства в цілому або його підрозділів, до керівника по відношенню до підлеглих і так далі.

Менеджер в сучасному розумінні характеризується як висококваліфікований професійний управлінець який має спеціальну підготовку та здійснює управління організацією, підрозділом, або напрямком діяльності: кадрами, фінансами, матеріальними чи інформаційними ресурсами, інноваціями в умовах ринку, володіючи відповідними професійними знаннями, уміннями та навичками, отриманими у вищому навчальному закладі, здатен організувати конкретну діяльність підлеглих, а також сам кваліфіковано виконувати визначений об'єм управлінських функцій [6].

Вважаємо, доцільним здійснити аналіз професійної діяльності менеджера в наукових працях вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Так, Р. Кричевський аналізуючи загальну картину діяльності менеджера

характеризує її як насичену великою кількістю дій (переважно короткочасних),

частими втручаннями ззовні, широкою мережею контактів (що виходять за межі робочої групи), переважанням мовного (усного) спілкування з оточуючими [1].

С. Мартинов, відзначаючи складність і різноманіття професійної діяльності менеджера, а також труднощі в знаходженні однозначного методу її відображення, припускає два напрямки даної діяльності: організацію виробничих процесів і організацію системи управління виробництвом, друге, до речі, отримало більше визнання і розвитку останнім часом [3].

Характеризуючи професійну діяльність менеджера І. Дороховський, Т. Прехул, І. Черноіванов, роблять акцент на тому, що це є особливий вид економічної діяльності, центральна ланка якої – управління спільною працею людей [5].

П. Друкер, розглядаючи специфіку діяльності менеджера, звертає увагу на інноваційний, спочатку ризиковий характер діяльності менеджера (орієнтація на постійний пошук більш продуктивних шляхів, нових способів діяльності, що передбачає певний ризик); самостійність у визначенні цілей своєї діяльності, виходячи їх загальних цілей організації, специфіки галузі діяльності; високий ступінь ідентифікації з організацією, прагнення підвищити її здатність до виживання, стимулювання її розвитку [6].

Е. Печерська, акцентуючи увагу на змістовному плані діяльності менеджера, підкреслює, що за своїм змістом – це суто практична пошукова та інно-

ваційна діяльність, що включає в себе потужні проектно-конструкторські, проектно-технологічні та практико-інноваційні компоненти [13].

Розглядаючи діяльність менеджера, А. Зобов пропонує враховувати тенденції, що відбуваються в сучасній концепції менеджменту, і зазначає, що сьогодні на перший план виходять не раціонально-прагматичні аспекти управління, а соціально-психологічні, особистісні, чисто людські компоненти діяльності [7]. Даним дослідником зроблена спроба проранжувати характеристики професійної діяльності менеджера у відповідності з сучасними тенденціями менеджменту. Перше місце визначено за лідерством як здатністю вести за собою людей; на другому місці – комунікація, як здатність до безперервного спілкування, яке є професійно орієнтованим на передачу не тільки управлінської інформації, а й деяких імпульсів до дії, а також на отримання зворотного зв'язку і зворотної інформації; і лише на третьому місці професійної діяльності менеджера знаходиться професійне знання з точки зору основ управління в цілому або технології, тієї галузі, в якій і діє менеджер [7].

Зазначена точка зору знаходить відгук у ряді зарубіжних досліджень, які висвітлюють питання діяльності менеджера. Зокрема, (Л. Белкер) акцентує увагу на значущості особистісних аспектів для успішної професійної діяльності менеджера, а саме умінні довірчих відносин з колегами, підлеглими, клієнтами; хороших комунікативних здібностей (вміння вислухати співрозмовника, ораторські здібності); умінь керувати своїми почуттями та емоціями, організувати спільну роботу в команді [14]. Л. Хілл, вважає, що в діяльності менеджера важливу роль відіграє професійно-особистісний розвиток [16].

Вивчення робіт названих авторів, які висвітлюють різні аспекти професійної діяльності менеджера, дозволяє створити загальну картину, яка відображатиме специфіку даної діяльності, і визначити її як інноваційну, пов'язану зі спілкуванням, необхідністю установи безпосередніх або опосередкованих контактів з іншими людьми. В рамках цієї діяльності менеджеру висуваються певні вимоги, що знаходять своє втілення в його ролевих, функціональних та якісних характеристиках.

Розглядаючи структуру професійної діяльності менеджера, ми спираємося на ідеї С. Самігїна, Л. Столяренко, які виділяють наступні компоненти професійної діяльності фахівця (менеджера, педагога): гностичний, конструктивний (проектний), організаторський і комунікативний. У даній структурі гностичний компонент дослідники пов'язують зі сферою знань і умінь, що складають основу професійної діяльності, а система знань включає як загальнокультурні, так і спеціальні знання; проектувальний і конструктивний компоненти, відповідно, відображають вміння постановки перспективних цілей діяльності, розробку стратегій по їх досягненню та забезпечення реалізації тактичних цілей, тобто уміння планувати свою діяльність з урахуванням найближчих завдань; організаторський компонент відображає не тільки вміння організовувати власну діяльність, а й уміння організовувати діяльність оточуючих; комунікативний компонент відобра-

жає вміння організовувати взаємодію менеджера з оточуючими його людьми, і від рівня розвитку комунікативної спроможності в спілкуванні багато в чому залежить легкість встановлення контактів з людьми, а також ефективність цього спілкування з точки зору вирішення професійних завдань [12]. Характеризуючи компоненти професійної діяльності, в названих дослідженнях, на нашу думку, недостатньо чітко виділені елементи професійної культури.

Деякі вчені, роблячи акцент на психологічних моментах професійної діяльності менеджера, розглядають її з погляду функціонального підходу (В. Горланчук, Р. Кричевський, Е. Кузьмін, Р. Куїнн, С. Мартинов, М. Томпсон, С. Фаерман, та ін.) і виділяють ряд функцій: адміністраторська, стратегічна, експертно-консультативна, представницька, виховна, інноваційна, психотерапевтична, комунікативно-регулююча, дисциплінарна [1–4]. Однак названі автори не виділяють в якості визначальної функції трансляції професійної культури.

О. Виханський і А. Наумов, акцентуючи увагу на ролевих характеристиках менеджера в організації, визначають три ключові ролі: роль щодо прийняття рішення, де менеджер, будучи наділеним правом прийняття рішення, несе відповідальність за наслідки прийнятого рішення; інформаційна роль, суть якої полягає в тому, що менеджер збирає інформацію про зовнішньому і внутрішньому середовищі, поширює її у вигляді фактів і нормативних установок і, нарешті, роль керівника, при якій менеджер формує відносини усередині і поза організацією, мотивує працівників, координує їх дії, і виступає в якості представника організації [9]. У той же час, на наш погляд, менеджер є носієм культурних норм, на які він орієнтується у своїй професійній діяльності, в спілкуванні з клієнтами, колегами. Тому для формування професійної культури майбутнього менеджера важливо зорієнтувати його на знання загальнокультурних норм, сформувати позитивне ставлення до культурної норми і створити передумови для формування готовності слідувати культурній нормі в майбутній професійній діяльності.

С. Мартинов також виділяє ряд ролевих функцій, що відрізняють діяльність менеджера як керівника, і основними вважає як роль комунікатора (ініціатора спілкування), організатора економічних і соціальних процесів, спеціаліста у певній галузі господарства, політичного лідера (громадського діяча), так і роль морального лідера (вихователя і морального ідеалу для підлеглих) [3]. Таким чином, сучасний менеджер організацій є носієм єдності моральних якостей особистості, культурних норм і традицій суспільства, й спеціальних та загальнопрофесійних компетенцій, що забезпечує успішне виконання вищезазначених функцій та передбачає, що формування професійної культури майбутнього менеджера має забезпечуватися вже на етапі його підготовки у ВНЗ.

Аналіз професійної діяльності менеджера дозволяє розглянути поняття «професійна культура менеджера» у сучасних наукових працях.

Так, вітчизняна дослідниця О. Ельбрехт, розглядаючи питання про професійну культуру менеджера, ототожнює даний феномен з явищем управлінської

культури і характеризує останню як процес і результат соціального середовища, що забезпечує оптимально сприятливі умови праці, індивідуального розвитку і самореалізації всіх членів трудового колективу [11]. Дійсно, у професійній діяльності менеджер здійснює функцію управлінця, тому його професійна культура певною мірою розкривається через зміст управлінської культури, яка включає в себе сукупність цінностей, переконань, відносин, загальних для всіх співробітників організації, які зумовлюють норми їх поведінки і представляють собою основний компонент в досягненні управлінських цілей (Т. Степанюк) [15].

В працях А. Беребердіна робиться наголос на дослідженні інформаційно-професійної культури майбутнього менеджера. Дослідник розглядає її як складову загальної професійної культури, під якою розуміє особистісні якості, а також знання, вміння та навички здійснювати діяльність по керівництву людьми в найрізноманітніших організаціях, домагатися поставлених цілей, використовуючи працю, професійну освіту, інтелект, мотиви поведінки інших людей [15]. Цілком погоджуємося з позицією вченого, оскільки, у своїй професійній діяльності менеджеру необхідні вміння швидко отримувати інформацію, щоб на її основі аналізувати ситуацію і приймати рішення.

Виходячи з розуміння професійної діяльності як основної можливості реалізації професійної культури, а також ґрунтуючись на проведеному психолого-педагогічному аналізі професійної діяльності менеджера, ми можемо зробити висновок про те, що професійна культура є якісною характеристикою, що виражає специфічну сторону діяльності менеджера і реалізацію менеджером сутності професійної культури.

Враховуючи, що сутність професійної культури відображає загальне, властиве будь-якій професії, і особливе, де проявляється специфіка конкретної діяльності, зупинимось на загальнозначущих характеристиках професійної культури майбутнього менеджера. В якості загальних характеристик, властивих фахівцю будь-якого профілю, виступають працьовитість і працездатність, переконаність у соціальній значущості праці і своєї професії, організаторські здібності, ініціативність, енергійність, знання теорії управління і основ соціальної психології, готовність ефективно і якісно вирішувати виробничі завдання, готовність і зацікавленість в оволодінні основами суміжних спеціальностей, в розширенні професійного досвіду; відмінними ознаками є сукупність якостей, зафіксовані в стандартах і професіограмах [7].

В якості специфічних характеристик, властивих тільки професійній культурі майбутнього менеджера, на наш погляд, можна позначити професійну компетентність менеджера, усвідомлення себе як

носія культурних зразків поведінки та професійної діяльності, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, до колег, клієнтів.

Підводячи підсумок вищезазначеного, ми вважаємо за необхідне підкреслити наступне: професійна культура відображає як особистісні особливості фахівця, так і специфіку самої професійної діяльності, що дозволяє визначити професійну культуру менеджера як феномен, де відображені загальні характеристики професійної культури, а також особливості професійної діяльності менеджера.

Зіставлення різних підходів до визначення структурних компонентів професійної культури фахівців дозволило нам зробити деякі загальні висновки і представити власний варіант структури професійної культури майбутнього менеджера, враховуючи особливості його професійної діяльності та кваліфікаційні вимоги, зафіксовані в нормативних документах. У структурі професійної культури майбутнього менеджера ми виділяємо такі компоненти:

Особистісний компонент професійної культури включає в себе ціннісне відношення особистості до обраної професії, наявність загальнолюдських цінностей й цінностей професійної самореалізації, готовності до виявлення особистої ініціативи й подальшого професійного зростання, наявність моральних якостей особистості, оцінювання власної професійно-культурної діяльності крізь призму високих моральних якостей, культурних цінностей та норм.

Когнітивний компонент професійної культури майбутніх менеджерів передбачає засвоєння ґрунтовних загальнокультурних та специфічних професійних знань, технології їх використання у професійній діяльності, знання норм моральної та етичної поведінки, етики ділового спілкування, знання методів самоаналізу та адекватної самооцінки, методів та прийомів саморозвитку та самовиховання.

Діяльнісний компонент професійної культури майбутніх менеджерів передбачає уміння практично використовувати набуті теоретичні знання, дотримання морально-етичних норм у суспільстві та професійній діяльності, здійснення самоаналізу власної професійної діяльності та розвитку професійної культури, знаходження шляхів до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації у професії.

Всі елементи професійної культури в структурі діяльності майбутнього менеджера організацій взаємопов'язані й взаємозалежні, і ефективність розвитку професійної культури менеджера організацій багато в чому визначається ефективністю володіння всіма, або переважною більшістю компонентів цієї структури. На основі вищезазначеного, схему професійної культури майбутніх менеджерів подано на рис. 1.



Рис. 1. Схема професійної культури майбутніх менеджерів організацій

У наукових дослідженнях, що присвячені характеристичі здатності майбутніх менеджерів до професійної діяльності, існують різні підходи до виділення рівнів її сформованості, зокрема:

- низький, середній, високий та вищий [8];
- допрофесійний, професійний та непрофесійний [9];
- високий, достатній, середній [12];
- репродуктивний, проблемно-пошуковий, творчий [4].

Проаналізувавши різні підходи до визначення рівнів сформованості до професійної діяльності, ми зупинили вибір на трьох рівнях сформованості у магистрантів до розвитку професійної культури. У роботі вони дістали назви: низький, середній та високий. Узагальнені дані про показники рівнів сформованості у майбутніх менеджерів готовності до розвитку професійної культури за всіма її компонентами наведені у табл. 1.

Низький рівень характеризується недостатнім усвідомленням студентами мотивів, які визначають спрямованість їх професійної діяльності (байдуже ставлення до цього виду діяльності, сумніви щодо доцільності та ефективності розвитку професійної культури); мають поверхові уявлення та теоретичні

знання щодо використання та розвитку професійної культури, тим самим, студенти не можуть об'єктивно оцінити власний рівень готовності до професійної діяльності, що призводить до відсутності індивідуального стилю діяльності; відсутністю знань щодо видів майбутньої діяльності менеджера.

Середній рівень – зацікавленістю студентів до використання та розвитку професійної культури у майбутній діяльності; наявністю у студентів базових знань про структурні компоненти професійної культури, їх класифікації; володінням студентами знаннями про професійні обов'язки менеджера організації; вмінням аналізувати власну діяльність, але без об'єктивної оцінки.

Високий рівень визначається стійким позитивним ставленням студентів до розвитку професійної культури у майбутній професійній діяльності; глибоким розумінням сутності професії менеджера організації; володіння професійними компетентностями; усвідомленням використання морально-етичних норм у професійній діяльності; самостійністю планування і організації професійної діяльності; умінням самоаналізу прийнятих рішень та їх ефективності, самооцінки власної діяльності з розвитку професійної культури.

Таблиця 1

Показники рівнів розвитку професійної культури у майбутніх менеджерів організацій

Рівні	Компоненти		
	Особистісний	Когнітивний	Діяльнісний
Низький	Байдуже ставлення до використання професійної культури, сумніви щодо доцільності та ефективності її розвитку	Мають поверхові знання щодо використання та розвитку професійної культури	Поверхневі уявлення щодо використання та розвитку професійної культури, неспроможність адекватної оцінки власного рівня готовності до професійної діяльності
Середній	Зацікавленість студентів до розвитку професійної культури	Наявність базових знань про структурні компоненти розвитку професійної культури	Володіння технологією розвитку професійної культури, вміння аналізувати власну діяльність, але без об'єктивної оцінки
Високий	Стійке позитивне ставлення до розвитку професійної культури та усвідомлене використання майбутньої професійної діяльності;	Грунтовні загальнокультурні та специфічні професійні знання, технології їх використання у професійній діяльності, знання норм моральної та етичної поведінки, етики ділового спілкування	Використання морально-етичних норм у професійній діяльності; самостійність планування і організації професійної діяльності Самоаналіз, самооцінка власної діяльності з розвитку професійної культури

5. Обговорення результатів виокремлення компонентів професійної культури майбутнього менеджера організацій

Названі компоненти професійної культури майбутнього менеджера організацій знаходять відображення в системі їх ціннісних орієнтацій і проявляються у вигляді спрямованості поведінки і діяльності майбутніх фахівців на основі набутих загальнокультурних та професійних компетенцій.

Узагальнюючи матеріали дослідження за змістом феномену професійна культура майбутнього менеджера організацій, його можна сформулювати наступним чином: професійна культура майбутнього менеджера організацій є інтегративним показником його особистісно-професійної компетентності в галузі менеджменту, визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності, відображає його професійну спрямованість визначаючи ставлен-

ня фахівця до професійної діяльності на основі усвідомлення її значущості як державної, громадської, особистісної цінності.

6. Висновки

Отже, зміст професійної культури майбутніх менеджерів являє собою динамічне структурно-рівневе утворення, що відображає єдність особистісного, когнітивного та діяльнісного компонентів. Особистісний компонент виражено у ціннісному відношенні до професії, усвідомленні її значущості для суспільства, позитивному відношенні до себе, як майбутнього фахівця у сфері менеджменту, наявності моральних якостей особистості, необхідних для ефективної міжособистісної професійної взаємодії. Когнітивний компонент відображає засвоєння загальнокультурних та специфічних професійних знань здійснення управлінської діяльності, знання

методів та прийомів самоаналізу, саморозвитку та самовиховання, знання норм моральної та етичної поведінки. Діяльнісний компонент – уміння продуктивно застосовувати теоретичні знання у професійній діяльності, здійснення об'єктивної самооцінки професійної діяльності та розвитку професійної культури, дотримання норм моральної та етичної поведінки. Наукова новизна даного дослідження полягає в уточненні сутності поняття «професійна культура менеджера організацій», виділенні його компонентів та рівнів.

Література

1. Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе [Текст] / Р. Л. Кричевский. – М.: «Дело», (Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации), 1993. – 352 с.
2. Quinn, R. E. Becoming a master manager: A competency framework [Text] / R. E. Quinn, S. R. Faerman, M. P. Thompson, M. R. McGrath. – New York: Wiley, Cop, 1990. – 362 p.
3. Мартынов, С. Д. Профессионалы в управлении [Текст] / С. Д. Мартынов. – Л.: Лениздат, 1991. – 144 с.
4. Горлачук, В. В. Економіка підприємства [Текст]: навч. пос. / В. В. Горлачук, І. Г. Яненко. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – 344 с.
5. Дараховский, И. С. Бизнес и менеджер [Текст] / И. С. Дараховский, И. П. Черноиванов, Т. В. Прехул. – М., 1992. – 450 с.
6. Друкер, П. Ф. Энциклопедия менеджмента [Текст] / П. Ф. Друкер. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. – 432 с.
7. Зобов, А. М. Бизнес-образование: новые подходы к формированию личности менеджера [Текст] / А. М. Зобов // Дополнительное профессиональное образование. – 2005. – № 5. – С. 1–4.
8. Анненкова, І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ [Текст] / І. П. Анненкова // Наука і освіта. – 2011. – № 8. – С. 4–7.
9. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 656 с.
10. Драч, І. Феномен управління в умовах трансформації освіти [Текст] / І. Драч // Теорія та методика управління освітою. – 2012. – № 9. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2012_9_12
11. Ельбрехт, О. М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США [Текст]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Є. О. Михайлівна. – Київ, 2010. – 45 с.
12. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала [Текст] / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов на Дону: Феникс, 1997. – 480 с.
13. Печерская, Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях [Текст] / Э. П. Печерская. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. – 260 с.
14. Belker, L. B. The first-time manager [Text] / L. B. Belker. – 4-th ed. – New York: AMACOM. Amer, management assoc., Cop, 1997. – 211 p.

15. Степанюк, Т. В. Социальные факторы формирования и развития управленческой культуры в межнациональных организациях [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Т. В. Степанюк. – М., 2006.

16. Hill, L. A. Becoming a manager: Mastery of a new identity [Text] / L. A. Hill. – New York: Penguin books, 1993. – 331 p.

17. Завадський, Й. С. Економічний словник [Текст] / Й. С. Завадський, Т. В. Осовська, О. О. Юшкевич. – К.: Кондор, 2006. – 356 с.

18. Словник української мови. Т. 4 [Текст] / ред. А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, П. П. Доценко. – К.: Наукова думка, 1973. – 840 с.

Referens

1. Krichevskij, R. L. (1993). Esli Vy – rukovoditel'... Jelementy psihologii menedzhmenta v povsednevnoj rabote. Moscow: «Delo», (Akademija narodnogo hozjajstva pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii), 352.
2. Quinn, R. E., Faerman, S. R., Thompson, M. P., McGrath, M. R. (1990). Becoming a master manager: A competency framework. New York: Wiley, Cop, 362.
3. Martynov, S. D. (1991). Professionalny v upravlenii. Leningrad: Lenizdat, 144.
4. Gorlachuk, V. V., Janenkova, I. G. (2010). Ekonomika pidpryjemstva. Mykolai'v: Vyd-vo ChDU im. Petra Mogyly, 344.
5. Darahovskij, I. S., Chernovivanov, I. P., Prehul, T. V. (1992). Biznes i menedzher. Moscow, 450.
6. Druker, P. F. (2004). Jenciklopedija menedzhmenta. Moscow: Izdatel'skij dom "Vil'jame", 432.
7. Zobov, A. M. (2005). Bizness-obrazovanie: novye podhody k formirovaniju lichnosti menedzhera. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie, 5, 1–4.
8. Annjenkova, I. P. (2011). Kryterii' i pokaznyky jakosti osvity u VNZ. Nauka i osvita, 8, 4–7.
9. Vihanskij, O. S., Naumov, A. I. (2014). Menedzhment. Moscow: Magistr: INFRA-M, 656.
10. Drach, I. (2012). Fenomen upravlinnja v umovah transformacii' osvity. Teorija ta metodyka upravlinnja osvitoju, 9. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2012_9_12
11. El'breht, O. M. (2010). Pidgotovka menedzheriv u vyshhyh navchal'nyh zakladah Velykoi' Brytanii', Kanady, SShA. Kyiv, 45.
12. Samygin, S. I., Stoljarenko, L. D. (1997). Menedzhment personala [Tekst] / S. I. Samygin, L. D. Stoljarenko. – Rostov-on-Don: Feniks, 480.
13. Pecherskaja, Je. P. (2003). Konceptual'nye aspekty podgotovki konkurentosposobnogo specialista v sovremennyh uslovijah. Samara: Izd-vo Samar. gos. jekon. akad., 260.
14. Belker, L. B. (1997). The first-time manager. New York: AMACOM. Amer, management assoc., Cop, 211.
15. Stepanjuk, T. V. (2006). Social'nye faktory formirovanija i razvitija upravlencheskoj kul'tury v mezhnacional'nyh organizacijah. Moscow.
16. Hill, L. A. (1993). Becoming a manager: Mastery of a new identity. New York: Penguin books, 331.
17. Zavads'kij, J. S., Osovs'ka, T. V., Jushkevych, O. O. (2006). Ekonomichnyj slovnyk. Kyiv: Kondor, 356.
18. Burjachok, A. A., Gnatjuk, G. M., Docenko, P. P. (Eds.) (1973). Slovnyk ukrai'ns'koi' movy. Vol. 4. Kyiv: Naukova dumka, 840.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Драч І. І.
Дата надходження рукопису 11.04.2016*

Глушман Тетяна Миколаївна, старший викладач, кафедра економіки та управління персоналом, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», вул. Артема, 52-а, м. Київ, Україна, 04053
E-mail: lysaktanya@mail.ru