



УДК 378.02:808.5

Дидактичні засади формування управлінської культури менеджерів аграрної сфери

Віктор Нагаєв,

доктор педагогічних наук, професор,
Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

Швидкі темпи розвитку економіки України потребують високого рівня культури управління, яка є основою нового економічного менталітету. Суспільство потребує людей творчих, ініціативних, самостійних, які успішно реалізують свої здібності і несуть відповідальність за результати своєї діяльності.

Професійний рівень менеджера аграрної сфери повинен відповідати науковим, практичним, інформаційним, моральним і культурним запитам сучасного суспільства, інакше кажучи, це повинен бути компетентний спеціаліст з високою управлінською культурою. Зокрема, передбачається вирішення складних завдань, що пов'язані з реформуванням системи освіти України і підготовкою висококваліфікованих, творчо обдарованих управлінських кадрів. Передусім це стосується розвитку управлінської культури керівників і спеціалістів аграрної галузі, формування їх інтелектуально-творчого потенціалу та морально-етичної свідомості. Сформована управлінська культура передбачає володіння фахівцем якісно новим глобальним управлінським мисленням, здатністю до реалізації управлінських функцій; вміннями саморегуляції та раціонального використання часу, системним володінням сучасними знаннями, здатністю до засвоєння і впровадження у виробниче середовище інноваційних

пропозицій і проектів. Формування управлінської культури передбачає необхідність підготовки у вищих навчальних закладах фахівців, здатних транслювати в існуючу корпоративну культуру підприємств та трудових колективів сучасну ідеологію управління для вирішення проблем креативного управління соціальними системами.

Наведені вище вимоги зумовлюють необхідність формування у майбутніх керівних кадрів культурного досвіду в системі їх фахової підготовки. Це вимагає удосконалення державних стандартів вищої освіти, розробки та впровадження інноваційних педагогічних технологій, оновлення змісту освіти, дидактичних методів, форм та засобів, які сприятимуть формуванню високого рівня управлінської культури менеджерів аграрної сфери відповідно до потреб економіки України. Однак наявний процес підготовки управлінських кадрів не забезпечує високого рівня сформованості управлінської культури майбутніх фахівців і, як наслідок, адекватного рівня готовності до професійної діяльності.

Культура є багатогранним феноменом, а тлумачення поняття «культура» наразі вирізняється описовістю, що засвідчує неструктурованість її окремих галузей. Управлінська культура є складовою загальної культури, видом спеціалізованої культури і відповідає блоку культур-

них аспектів соціальної організації [6; 16]. Окреслене дає змогу стверджувати, що для визначення сутності культури управління фахівця окремої галузі або сфери економічної діяльності доцільно враховувати тлумачення базових понять, зокрема: культура, управління, соціальне управління, менеджмент, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людськими стосунками, психологія управління. Поняття «управлінська культура» формується на перетині культурологічної, управлінської, психологічної та соціальної наукових галузей, які обумовлюють, пояснюють та структурують суспільний розвиток.

Окремі аспекти управлінської культури є предметом дослідження таких вчених, як Г. Батіщев, Г. Борман, О. Грішнова, О. Доброневський, І. Зязюн, М. Каган, П. Лузан, С. Ніколаєнко, О. Овчарук, В. Свистун, А. Фельзер, Ф. Хміль, К. Яресько, С. Яшник та ін. [1 – 7; 11 – 14; 17].

Для визначення компонентної структури управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів розглянемо інтегральну характеристику управлінської діяльності — професійну компетентність. Компетентність — це об'єктивна категорія, яка фіксує суспільно визнаний комплекс певного рівня знань, умінь, навичок, ставлень тощо, які можна застосовувати в широкій сфері діяльності людини. Управлінська компетентність включає такі якості, як: організаційно-управлінська культура, педагогічна культура, економічна культура, культура наукової діяльності, правова культура, досвід організації управлінської діяльності та ін. [12]. Кожна з цих груп спирається на цілком конкретні за змістом первинні якості. О. Грішнова поєднує професійну компетентність з поняттям «кваліфікація працівника», яку визначає як сукупність загальної і спеціальної професійної освіти людини; необхідних знань, умінь, практичних навичок та соціального досвіду для виконання у даних організаційних умовах певних видів діяльності визначеної складності [4, с. 93].

Аналізуючи результати досліджень інституту діагностики здібностей до управління (Німеччина), Г. Борман сформував систему найважливіших професійних якостей менеджера, серед яких визначено культурну складову — вихованість, моральність, етичність, гуманізацію та ін. [3]. Підтверджуючи останнє, П. Лузан доводить необхідність розвитку у сучасних фахівців культури управлінської праці на основі інноваційних навичок [7]. Готовність до інноваційної діяльності авторами розглядається як передумова досягнення високого рівня культурного досвіду і, як наслідок, професійної компетентності управлінських кадрів.

Однією з основних причин загострення проблеми ефективного розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів є недосконалість дидактичного складника підготовки фахівців, зокрема, при організації навчального процесу недостатньо враховуються особливості психології молоді, вплив активних методів навчання на розвиток творчої особистості тощо. За цих умов педагогічна система вищого навчального закладу має адекватно реагувати на соціальне замовлення, сприяти активізації навчально-творчої діяльності (НТД) студентів і формуванню на цій основі управлінської культури фахівця-менеджера [4; 11; 13; 17].

Педагогічна наука і практика ніколи не стояли осторонь розв'язання проблеми підвищення ефективності підготовки фахівців, однак в умовах інтенсифікації навчально-виховного процесу постало питання розробки педагогічної технології формування управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів.

Мета статті полягає в обґрунтуванні педагогічних умов формування управлінської культури менеджерів аграрної сфери на основі впровадження дворівневої педагогічної технології розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців.

Управлінська культура тлумачиться сучасними дослідниками як сукупність

цінностей, ідеологій, правил, норм, моделей поведінки, що притаманні групі спільно працюючих людей, а її складовими є норми і традиції, колективна спрямованість, орієнтація на інструментальні та духовні норми і цінності, професійні знання та вміння. Це призводить до нечіткості розуміння та складності вивчення управлінської культури, що зумовлено, зокрема, утрудненням виокремлення її предмета на перетині психологічного, культурологічного, соціально-економічного та управлінського компонентів. Представлено різні визначення управлінської культури фахівця, об'єднані особистісним, професійним та національним як спільними інтегрованими ознаками.

Управлінська культура майбутніх фахівців аграрної галузі нами визначається як динамічне складне системне особистісне утворення, яке об'єднує в собі сукупність необхідних знань, умінь, світоглядних спрямувань та інших компетентностей і особистісних якостей, що забезпечують ефективне ведення господарської діяльності на принципах сталого розвитку шляхом професійного управління відтворенням і розвитком доцільних та повноцінних соціально-економічних систем. Управлінська діяльність стає одним з найважливіших чинників ефективного функціонування аграрної галузі. Від професіоналізму її управлінських кадрів залежить конкурентоспроможність, рівень соціальної відповідальності, стабілізації суспільних відносин, оновлення соціально-структурних взаємозв'язків. Визначимо низку суперечностей, що об'єктивно існують у сфері підготовки управлінських кадрів та формуванні управлінської культури, зокрема:

- між соціальним замовленням суспільства на фахівців з високим рівнем управлінської культури як складової професійності менеджера та наявним станом формування управлінської підготовки;
- необхідністю вдосконалення управлінської підготовки майбутніх

фахівців-аграріїв та недостатнім дослідженням методологічних, теоретичних і методичних засад такої підготовки;

- високими вимогами до майбутніх керівників сільськогосподарського виробництва та недостатньою управлінською підготовкою фахівців в системі сучасної вищої освіти та ін.

Сьогодні одним з основних критеріїв ефективного розвитку управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів має стати управлінський підхід на основі керуючої ролі викладача і самоуправління студента під впливом функцій планування, організації, мотивації та контролю [2; 5; 8; 15; 16]. Формування і змістове наповнення цих функцій визначається педагогічним впливом викладача, концепцією навчальної роботи і відповідним методичним забезпеченням. Управлінський підхід у педагогічній системі визначає активну роль суб'єктів педагогічного процесу — викладачів і студентів. Викладач має організувати умови ефективної навчально-творчої діяльності, створивши творче освітнє середовище, а студент відповідно до індивідуальних потреб, інтересів і мотивів — спланувати особистісну стратегію такої діяльності

Запропонований підхід базується на впровадженні управлінських функцій в освітнє середовище, реалізації системи креативної підготовки кадрів, високому рівні інформаційного забезпечення і технологізації навчального процесу. Метою його впровадження є підвищення творчої активності студентів на всіх етапах навчальної діяльності, реалізація їх регулярної наукової роботи та систематичної практичної підготовки, що позитивно позначається на якісних показниках освітньої діяльності і сприяє формуванню професійної компетентності майбутнього фахівця управлінської сфери. Виходячи з цього, для підготовки управлінських кадрів пропонуємо запровадити у навчальний процес інноваційну педагогічну технологію формування

управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів [9; 15].

Аналіз теоретичних джерел [2; 5; 7; 9; 10; 13; 17] дозволив визначити цілісну функціональну структуру педагогічної технології як сукупність таких компонентів: концептуальна основа; змістова частина навчання з цільовою програмою; процесуальний блок, що реалізує технологічний процес досягнення результату; мотиваційний складник, що включає відповідні методи, форми та засоби, через які здійснюється вплив на мотиваційну поведінку особистості; діагностична частина, що включає оцінку одержаних результатів, їх співвідношення з поставленою метою і завданнями. Наведені структурні компоненти мають містити управлінський складник, який їх об'єднує та дозволяє досягти мети — розвитку управлінської культури майбутніх фахівців в системі їх професійної компетентності.

Враховуючи викладене, робимо висновок, що педагогічній технології властиві як змістові (цілі навчання, зміст навчального матеріалу), так і процесуально-управлінські складники (методи, форми та засоби навчання і управління НТД). На основі цих теоретичних позицій визначено структурні компоненти педагогічної технології формування управлінської культури фахівців-менеджерів в системі їх професійної компетентності: цілі управління НТД; засоби управління НТД; засоби педагогічної взаємодії викладача і студента; процес управління НТД за технологічними етапами реалізації функцій мотивації, планування, організації, контролю, аналізу та регулювання; результат управління НТД.

На основі аналізу функціональної структури педагогічного процесу, запропоновано дворівневу (макро- та мікрорівні) педагогічну технологію формування управлінської культури фахівців-менеджерів, яка являє собою цілісну систему взаємопов'язаних технологічних етапів: мотиваційно-орієнтувального, планувально-цільового, перетворювального, діагностичного, що визначають функціональний

вплив на НТД студентів засобами управління, співуправління та самоуправління і в єдності забезпечують формування професійної компетентності фахівців управлінської сфери.

Дворівнева педагогічна технологія реалізується на основі поетапної моделі управління. На макрорівні (етапи: мотиваційно-орієнтувальний; планувально-творчий; організаційно-перетворювальний; творчого саморозвитку) педагогічна технологія передбачає творче зростання майбутніх управлінських кадрів упродовж навчання до рівня сформованості досвіду. Мікротехнологія в єдності мотиваційно-орієнтувального, планувально-творчого, креативно-розвивального, рефлексивно-творчого етапів є інваріантом організації навчально-творчої діяльності студентів на заняттях, що забезпечує набуття ними досвіду управлінської культури. Мотиваційно-орієнтувальний етап ставить за мету створення дієвої системи спонукання студента до НТД на основі його ціннісної орієнтації щодо самоуправління розвитком управлінської культури. Планувально-творчий етап передбачає розробку індивідуальної цільової програми професійного розвитку студентів. Організаційно-перетворювальний (креативно-розвивальний) етап здійснює формування навичок продуктивної самоорганізації. На етапі творчого саморозвитку (рефлексивно-творчому) основними функціями управління є контролюю-аналітична та регулювальна. При цьому системоутворювальним фактором виступає спілкування та комунікація між суб'єктами; передбачається оцінка та аналіз як освітнього, так і управлінського результату, — сформованості навичок управлінської культури та самоаналізу НТД на основі рефлексивного підходу.

Ефективне функціонування дворівневої педагогічної технології формування управлінської культури можливе за умов підвищення рівня управління самостійною та індивідуальною роботою студентів через відповідне мотиваційне забезпечення, планування стратегії само-

організації НТД, а також упровадження системи зворотного зв'язку та функцій саморефлексії. Реалізація моделі формування управлінської культури фахівців-менеджерів передбачає такі організаційні компоненти: створення викладачем системи навчально-методичного забезпечення управління НТД студентів; самоуправління НТД студентів; діалоговий зв'язок в системах: «викладач — студент» та «студент — студент»; контроль і самоконтроль результатів навчально-творчої роботи.

Важливою складовою даної технології є дотримання принципу оптимізації застосування форм і методів навчання, які покликані забезпечувати високу зацікавленість і активність студентів у процесі формування професійних якостей майбутніх менеджерів. Одним з основних методів активізації творчої діяльності у навчальному процесі запропоновано ігровий метод з використанням дидактичних, імітаційних і ділових ігор, рольового моделювання виробничих ситуацій, дебатних турнірів тощо. У процесі ігрового методу студенти відпрацьовують навички колективної взаємодії, вміння приймати рішення за певними обмеженнями (часу, інформації тощо), формують культурний досвід. Спираючись на результати досліджень впливу активних методів навчання на формування професійних навичок фахівців, розроблено та запроваджено у навчальний процес моделі дидактичних ігор, які активізують НТД у контексті професійної підготовки фахівців-менеджерів. Процес гри подано як дидактичну мікросистему розвитку професійної компетентності, яка технологічно реалізує етапи формування управлінської культури від мотиваційно-орієнтувального до професійного саморозвитку. Запропонована система поетапного контролю формування управлінської культури на основі ігрового методу діє на етапах вхідного, поточного, проміжного, підсумкового та відстроченого контролю. Відповідно до етапів дворівневої педагогічної технології, спроектовано комплекс дидактичних ігрових форм та засобів

контролю, спрямований на здійснення переходу від педагогічного контролю до самоконтролю культурного розвитку з боку студента.

Педагогічні експерименти довели, що при організації навчального процесу за дворівневою педагогічною технологією формування управлінської культури кількість творчих контактів і консультацій викладачів зі студентами в експериментальних групах зростала у порівнянні з контрольними більше, ніж у два рази. При цьому висока активність навчально-творчої діяльності студентів виявлялася відразу після представлення викладачами технологічної картки-пам'ятки вивчення дисципліни і не згасала до останніх занять, що у підсумку позитивно впливало на кінцевий результат — формування управлінської культури фахівця-менеджера. Таким чином, забезпечується перехід від прямого управління до співуправління та самоуправління розвитком професійної компетентності студентів.

Для запровадження дворівневої педагогічної технології формування управлінської культури у навчальний процес необхідно дотримуватися таких організаційно-педагогічних умов. На мікрорівні: створення дієвої системи мотиваційного забезпечення НТД студентів; визначення цілей розвитку професійної компетентності фахівців і розробка професійних навчальних програм; обґрунтування дидактичних методів, форм та засобів управління розвитком УК; підготовка науково-методичного забезпечення; організація творчого освітнього середовища; моніторинг якості підготовки фахівців-менеджерів відповідно до цільової функції. На макрорівні дворівнева педагогічна технологія передбачає активне використання у навчально-виховному процесі таких організаційних форм НТД, як методологічні семінари, освітні студії, наукові громадські організації тощо.

Для ефективної організації дворівневої педагогічної технології потрібно забезпечити оптимальне співвідношення

централізації та децентралізації управлінського впливу, створити таку структуру педагогічної системи, коли студенти матимуть можливість самостійно надавати ідеї щодо удосконалення організації навчального процесу. Для цього педагогічний вплив забезпечується прямим та зворотнім зв'язком і діє на принципах педагогіки співробітництва.

Література

1. Батъщев Г. С. Особенности культуры глубинного общения // Диалектика общения. Гносеологические и мировоззренческие проблемы. — М. : ИфАН, 1987. — С. 13–51.
2. Беспалько В. П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов: учеб.-метод. пособие / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. — К. : Вища шк., 1989. — 144 с.
3. Борман Г. Менеджмент / Г. Борман, Л. Вороніна, М. Федерман — Гамбург, 1995. — 765 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: Формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2001. — 254 с.
5. Зязюн І.А. Педагогіка добра: ідеали і реалії : наук.-метод. посібник / І.А. Зязюн. — К. : МАУП, 2000. — 312 с.
6. Каган М. С. Философия культуры / М. С. Каган. — Спб. : ТОО ТК Петрополис, 1996. — 414 с.
7. Лузан П. Г. Теорія професійної підготовки спеціалістів / П. Г. Лузан, П. М. Решетник, Н.С. Журавська. — К. : Вид-во НАУ, 2003. — 130 с.
8. Нагаєв В.М. Дидактичні основи формування творчої особистості аграрного менеджера в умовах Болонського процесу / В.М. Нагаєв : монографія. — Харків : Принтдизайн, 2006. — 536 с.
9. Нагаєв В.М. Дидактичні засади впровадження дворівневої педагогічної технології управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів. — Харків : Колегіум, 2012. — 217 с.
10. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ ст. // Освіта України. — № 29, 18 липня 2001 р. — С.4-6.
11. Ніколаєнко С. М. Якість вищої освіти в Україні: погляд у майбутнє / С. М. Ніколаєнко // Вища школа. — 2006. — № 2. — С. 3–22.
12. Овчарук О.В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. — К. : К.ІС.2, 2004. — 112 с.
13. Свистун В. І. Управлінська компетентність фахівців-аграрників: сучасні тенденції та основні напрями формування / В. І. Свистун // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2005. — № 2. — С. 103–110.
14. Фельзер Д., Доброневський О. Техніка роботи керівника: Нач. посібник / Д. Фельзер, О. Доброневський. — К. : Наука, 2002. — 262 с.
15. Якунин В. А. Обучение как процесс управления: Психологические аспекты / В. А. Якунин. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. — 160 с.
16. Яресько К.В. Культура управління навчальною діяльністю студентів. — Харків : ХНУРЕ, 2004. — 235 с.
17. Яшник С.В. Теоретичні основи формування управлінської культури майбутніх фахівців аграрної галузі / С.В. Яшник // Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту імені Т.Г. Шевченка / (Сер.«Педагогічні науки»). — Чернігів : ЧНПУ, 2012. — Вип. 100. — С. 451–454.

26.06.2017