

ПЕДАГОГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Сучасні організаційно-економічні та соціально-психологічні умови розвитку суспільства висувають нові вимоги до фахівців різних напрямів. Зокрема такі якості, як підприємливість, ділова ініціатива, схильність до розумного ризику, інноваційне мислення в наш час стають нормою особливо для управлінців різних рівнів. У зв'язку з цим гостро постає питання про самовдосконалення управлінських кадрів, переорієнтацію їх типу мислення, формування у них умінь і навичок оцінювати власну діяльність, поведінку, визначати перспективи власного професійного зростання та розвитку колективу.

Аналіз досліджень і публікацій свідчить, що сучасний розвиток суспільних процесів носить інноваційний характер. Як зазначають науковці: «...він кардинально змінює не тільки матеріальні умови людського буття, технологічний уклад і характер суспільного виробництва, а й життєві цінності та ідеали» [1, с. 4]. У таких умовах саме інноваційний підхід до управлінського процесу стає актуальним і дієвим. Зокрема, все більшої актуальності набуває питання володіння педагогічними знаннями та вміннями сучасними керівникам для ефективної управлінської діяльності.

Так визначальну роль особистісного чинника в реалізації управлінської діяльності досліджували О. Бондарчук, А. Карпов, Г. Ложкин, М. Розанов, А. Урбанович, Р. Фатхутдінов.

Проблеми організації системи підготовки і належного виховання керівників розробляють О. Романовський, Л. Карашук, Н. Ушакова, Н. Черненко.

Питання навчальної та виховної функцій у структурі управлінської діяльності досліджують А. Журавльов, Г.В. Щокін, Л. Влодарска-Зола, Н. Замкова, О. Капітанець, В. Козаков та інші.

Мету даної статті можна сформулювати наступним чином: визначити основні напрямки діяльності керівника та проаналізувати зміст педагогічної складової його діяльності. Також конкретизувати напрямки подальших досліджень означеної проблеми.

Виклад основного матеріалу. Сучасний управлінський процес у соціально-економічних і соціальних системах учені аналізують і досліджують у різних аспектах. Провідними напрямиами досліджень є особистість суб'єкта управління; взаємозумовлені відносини суб'єкта та об'єкта в рамках управлінського процесу; цілісна система процесу управління організацією (мета, завдання, внутрішні фактори, зовнішні фактори тощо).

Загалом, трансформаційні процеси у суспільстві зумовили переосмислення підходів до вивчення сутності та структури професійної діяльності суб'єктів управління, що в свою чергу, зумовило зміни у цілях, змісті, структурі, а відповідно й у функціях та завданнях професійної діяльності менеджера.

Окрім того, чітко окреслена гуманістична спрямованість управлінської діяльності сприяла розвитку досліджень щодо більш повної реалізації «людського ресурсу», який став провідним у діяльності сучасних організацій. Саме за умови формування та розвитку своїх людських ресурсів, продукування, генерування та безпосереднього впровадження нових ідей можна визначити конкурентоспроможність сучасної організації.

Тому детальний аналіз і дослідження управлінської діяльності є важливим фактором ефективного розвитку сучасного управлінського процесу будь-якої організації. Розробка з цих питань проводилась у багатьох наукових напрямих: теорія і практика управління та менеджменту, психологія управління, організаційна психологія, соціологія управління тощо. Останнім часом дуже активно управлінську діяльність розглядають в рамках педагогічних досліджень з метою її вдосконалення та адаптації до нових суспільних потреб.

Діяльність керівника дослідники відносять до типу «Людина-Людина» і називають соціономічною. Характер взаємодії суб'єкта та об'єкта в рамках систем такого типу досить складний, багатовимірний і ґрунтується на принципі зворотного зв'язку. До професій цього типу можна віднести такі: педагог, менеджер, лікар, психолог тощо.

Як зазначає В. Толочек [3], професії означеної спрямованості можна визначити як такі, що «забезпечують підтримку та управління різними соціальними процесами та вимагають від їх суб'єктів нерідко полярних якостей: уміння бути вимогливим й у той же час доброзичливим, уважним; строго слідувати етичним та правовим нормам й уміти швидко орієнтуватися у неординарних ситуаціях; строго дотримуватися технологічного регламенту й швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях; власним прикладом визначати та підтримувати норми поведінки та спілкування тощо».

Н. Самоукіна [2, с. 33] головний зміст праці професій такого типу, зокрема менеджера, вбачає в умінні суб'єкта соціономічної діяльності взаємодіяти із людьми, спілкуватися. Окрім того, фахівець означеної спрямованості має добре орієнтуватися у виробничій галузі, де здійснюється робота, й бути підготовленим до ефективного ділового спілкування.

Специфіка завдань, що вирішуються, визначає переважно розумовий, творчий і соціально-психологічний характер управлінської діяльності, в якій постановка цілей, розробка способів і прийомів їх досягнення, а також організація спільної діяльності складають головний сенс та зміст цієї діяльності.

Аналіз наукових джерел і практичний досвід свідчать, що навіть досвідчені менеджери не завжди здатні ефективно використати свої знання та уміння відповідно до поставлених завдань, особливо у нестандартних ситуаціях. Окрім того, в процесі своєї професійної діяльності менеджер як суб'єкт управління має здійснювати безпосередню або ж опосередковану взаємодію, спілкування, підтримувати формальні та неформальні стосунки, дотримуватися субординації або координації, розподіляти функції в групі, керувати спільною діяльністю тощо. Ці сторони професійної діяльності менеджера певним чином відображають саме педагогічну спрямованість управлінської діяльності.

Загалом діяльність керівника є багатогранною та має наступні напрямки: 1) організація роботи підприємства; 2) прийняття оптимального рішення; 3) організація роботи колективу; 4) виховна діяльність. Два останні характеризують педагогічну спрямованість діяльності керівника.

Таким чином, діяльність сучасного керівника – це не тільки чітке виконання управлінських функцій, використання соціально-психологічних методів у його роботі, але й створення належних педагогічних умов для організаційного розвитку.

У цьому контексті доречним є не тільки формування в організації працездатного колективу із відповідним соціально-психологічним кліматом, але й виховна, начальна та розвиваюча робота керівника.

Так, підготовка та підвищення кваліфікації працівників повинні мати безперервний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності. Підприємства повинні розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології. Підготовка кадрів полягає у навчанні професійним умінням і навичкам, необхідним для якісного виконання роботи. Ефективність безперервного навчання персоналу має бути забезпечена шляхом стимулів, що потребує від керівника не тільки психологічних, а й педагогічних знань.

Слід відзначити провідну роль виховної роботи у діяльності керівника. Саме виховання колективу, як цілісної соціальної системи із певними ціннісними установками, нормами та правилами поведінки й взаємодії є головним завданням керівника на шляху забезпечення комфортного соціально-психологічного клімату в організації.

Виховний вплив керівника може бути як безпосереднім, шляхом впровадження спеціальних заходів, так й опосередкованим, шляхом створення певних педагогічних умов.

Суттєвим моментом у виховній роботі керівника виступає його особистість та власний авторитет. Адже, особистість керівника в значній мірі визначає якість діяльності колективу,

рівень мотивації персоналу, характер залучення працівників до активної організаційної діяльності, а головне результати цієї діяльності.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, педагогічна складова професійної діяльності керівника безумовно забезпечить йому ефективну реалізацію всіх управлінських функцій, що у свою чергу, зумовить стрімкий організаційний розвиток.

Подальшу розробку проблеми педагогічної складової управлінської діяльності вбачаємо у детальному дослідженні її структури та функцій.

Література:

1. Гуревичов М.М., Долгарев А.В., Пазинич С.М., Пономарьов О.С. Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку: [монографія / за заг. ред. О.С. Пономарьова]. – Харків: НТУ «ХПІ», 2010. – 240 с.
2. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности: [Учеб. пособие для непедагог. вузов] / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2004. – 220 с.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: [Навч. посіб.] / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

У статті визначені основні напрями діяльності керівника і проаналізовано зміст педагогічної складової його діяльності, а також визначена її роль в структурі управлінської діяльності. Конкретизовані напрями подальшого дослідження даної проблеми.

Ключові слова: управлінська діяльність, педагогічна спрямованість, керівник.

В статье определены основные направления деятельности руководителя и проанализировано содержание педагогической составляющей его деятельности, а также определена ее роль в структуре управленческой деятельности. Конкретизированы направления дальнейшего исследования данной проблемы.

In the article basic directions of activity of leader are certain and maintenance of pedagogical making its activity is analyzed, and also its role in the structure of administrative activity is certain. Directions of further research of the given problem are specified.