



УДК 378.22:005.91-051



Станіслав Гриньов

ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

А Розглядається зміст професіограми майбутнього фахівця управління проектами, основою якої є професійна культура, яка включає національну, організаційну, інноваційну, політичну культуру, культуру охорони праці, особисті, психолого-фізіологічні, професійні, психолого-педагогічні та високі моральні якості, що є тлом загальної культури майбутніх фахівців управління проектами.

Ключові слова: професійна культура, фахівець управління проектами, професіограма, магістратура, національна, організаційна, інноваційна, політична культура, культура охорони праці.

Станіслав Гриньов. Професіограма майбутнього фахівця управління проектами.

А Рассматривается содержание професіограммы будущего специалиста управления проектами, основой которой является профессиональная культура, которая включает национальную, организационную, инновационную, политическую культуру, культуру охраны труда, личные, психолого-физиологические, профессиональные, психолого-педагогические и высокие моральные качества, что является фоном общей культуры будущих специалистов управления проектами.

Ключевые слова: профессиональная культура, специалист по управлению проектами, професіограма, магістратура, національна, організаційна, інноваційна, політична культура, культура охорони праці.

Stanislav Hryniou. Job description of a future specialist in project management.

S The article considers the content of the job description of a future specialist in project management, basis of which is the professional culture and consists of the national, organizational, innovative, political culture, safety and health culture, personal, psychological and physiological, professional, psychological and pedagogical and high moral qualities, that is the background of the General culture of future specialists in project management.

Key words: professional culture, project management specialist, job description, graduate, national, organizational, innovative, political culture, safety and health culture.

Актуальність дослідження. 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. Проблема формування професійної культури керівників набуває надзвичайної актуальності, оскільки від її успішного вирішення залежить ефективність управління навчальними закладами на сучасному етапі модернізації виробничої сфери.

Професійна культура керівника управління проектами – це цілісна система особистісно значущих духовних якостей керівника, що поєднані з його професійними знаннями, вміннями, навич-

ками, творчими здібностями. Вона враховує особистісний розвиток і відображає рівень готовності до виконання професійних обов'язків. Останнім часом управління проектами перетворилося на невід'ємну складову менеджменту. Із посиленням конкуренції і розвитком інформаційного суспільства наперед виходить унікальність, а не повторюваність подій, що відбуваються. Гнучкість стала девізом сьогодення, а управління проектами, або проектний менеджмент, – ключем до досягнення цієї гнучкості. Управління проектами – це процес управління командою і ресурсами проекту за допомогою специфічних методів, завдяки яким проект завершується успішно і досягає своєї мети. Управління проектами як синтетичний напрямок підготовки фахівця-менеджера проектів у сфері

матеріального та нематеріального виробництва, інноваційна діяльність виробництва використовує загальні і специфічні знання. Загальні – це знання з теорії управління, операційного менеджменту, організаційної поведінки тощо. Специфічні знання відображають особливості тієї сфери діяльності, до якої належать проекти, – освітньої, інноваційної, організаційної [1, с. 123–124].

Ще недостатньо відповідає сучасним вимогам суспільства і держави якість підготовки менеджерів до професійної діяльності за багатьма параметрами. У зв'язку з цим актуальною залишається проблема забезпечення організацій підготовленими кадрами з високим рівнем професійної культури.

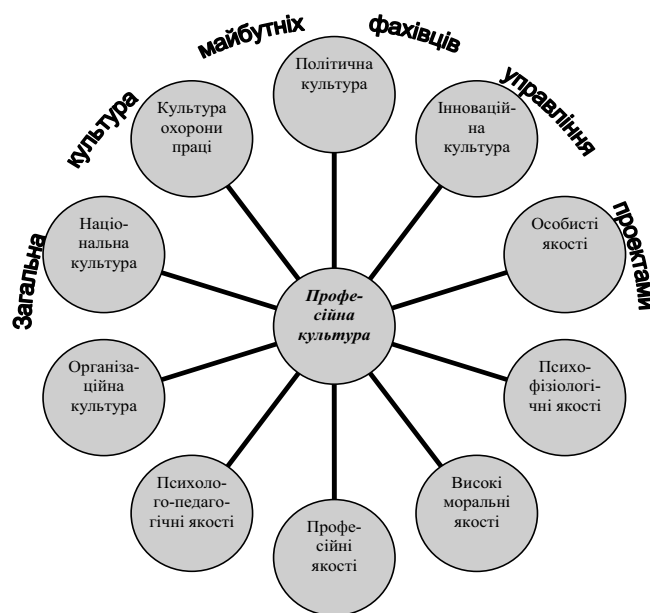
Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розроблення процесу формування професійної культури керівника взагалі й професіограми майбутнього керівника управління проектами зробили: К. Абульханова-Славська, В. Бегей, В. Бондарь, Л. Васильченко, О. Виговська, Г. Єльнікова, І. Жерносек, І. Ісаєв, Ю. Конаржевський, С. Королук, О. Мармаза, В. Олійник, Л. Орбан-Лембрик, Є. Павлютенков, Ю. Палеха, В. Пікельна, М. Поташник та ін. Цьому питанню присвячені наукові праці таких науковців, як В. Берека, Л. Даниленко, Є. Березняк, В. Мадзігон, Л. Карамушка, В. Маслов та ін.

Метою дослідження стало розроблення професіограми майбутнього фахівця управління проектами.

Вклад основного матеріалу. За І. Жерносеком, професіограма – це опис сукупності систематизованих, науково обґрунтованих, структурованих теоретичних знань і практичних умінь (в окремих випадках навичок), які об'єктивно необхідні особистості для виконання тієї чи іншої спеціалізованої діяльності або посадових функціональних обов'язків. А також визначені моральні та психолого-фізіологічні риси, адекватні умовам праці і вимогам часу на конкретному історичному етапі розвитку суспільства. Методологічною основою (підґрунтям) складання професіограми є системно-функціональний аналіз змісту, моральних і психолого-фізіологічних умов діяльності особистості конкретної професії чи посади [6, с. 12].

Розроблена авторська професіограма майбутнього фахівця управління проектами включає такі компоненти: політичну, національну, організаційну, інноваційну культуру, високі моральні, професійні, особисті, психолого-педагогічні якості. Сукупність компонентів професіограми складають загальну культуру майбутніх фахівців управління проектами (рис. 1).

Політична культура майбутнього фахівця управління проектами включає: ґрунтовну світоглядну підготовку; сформованість національних і державних ідеалів; готовність і здатність активно і творчо вирішувати завдання, поставлені суспільством; державницький підхід до вирішення принципових питань; розуміння змісту внут-



➔ **Рис.** Професіограма майбутнього фахівця управління проектами

рішньої і зовнішньої політики держави; знання закономірностей і особливостей соціально-економічних процесів в українському суспільстві та за кордоном; політичну ерудицію й орієнтацію у концептуальних підходах різних суспільних рухів і партій.

Національна культура – відданість ідеалам демократичної України; любов до Батьківщини, свого краю; повага до історичних і народних традицій суспільства в цілому та різних регіонів України; розуміння особливостей прогресивних рухів, знання і глибоке розуміння ідей, традицій, реалій життя інших народів.

Важливою проблемою професійної культури фахівця проектної галузі є його національна культура. Причому суть цієї проблеми нині полягає у відродженні національно-державницьких засад проектної діяльності. Це й буде початком формування національної культури фахівця проектної галузі. Тому що нині доволі активний процес нівелювання національних цінностей призводить до послаблення і без того духовно ослабленої держави. Тобто характеристикою фахівця проектної галузі повинна бути первинність національного і вторинність інтернаціонального. Інакше це буде позадержавний, позанаціональний спеціаліст. Адже джерело проекту, суб'єктом якого є керівник, – це досягнення, інтелектуальні здобутки народу, нації, в яких закладений відповідний менталітет і «запрограмована» його дія [8].

Національна культура – це сукупність символів, цінностей, норм, взірців поведінки, вірувань, що характеризують конкретну спільноту (народність, націю) певної держави, країни. Одна національна культура може бути лише в тій державі, в якій панує лінгвістична та етнічна єдність. Більшість сучасних держав мають кілька, а то й багато національних культур – субкультури національної

більшості та субкультури національних меншин. Вона охоплює систему різноманітних форм національного життя, серед яких – географічні, господарські, побутові, ідеологічні, державно-правові, релігійні чинники. Вони забезпечують збереження й відтворення економічного та морально-духовного потенціалу нації, формують почуття національної свідомості, інтегрують культуру нації у світову культурну співдружність. У структурі національної культури виділяються такі складові, як матеріальна, побутова, політична і правова культура, як наука, освіта й філософія [9].

Особливість національної культури полягає в тому, що вона характеризує інтегральні моменти національного життя, які складають основу нації і забезпечують подальший національно-культурний процес. До них відносяться мова, звичаї, традиції народу, релігія, художня культура, національний характер, національна самосвідомість, почуття національної гідності.

Сучасна теорія мети виходить із широкого розуміння національної культури як певної сторони життєдіяльності суспільства в усіх її сферах – не тільки в духовному, але й у матеріальному виробництві, суспільно-політичній діяльності, побуті. Культура з цієї точки зору виступає як процес розвитку сутнісних сил людини та їхнього практичного вияву в усіх сферах, а разом з тим як система матеріальних і духовних цінностей, створених людьми й застосованих у їхній діяльності, норм її регулювання, способів організації поведінки та спілкування людей [11].

Чинниками національної культури фахівця проектної галузі є державна українська мова, мовлення (слово), мовленнєвий режим та етикет. Мова виступає культурним феноменом нації, духовним надбанням народу, у ній відтворюється характер душі суспільства. Без мови немає національних почуттів, а значить, державності.

Якщо основними чинниками національної культури є мова, то показником культури є ставлення до неї. В етнічних процесах кожної нації поступово формується власна мовна культура, в результаті чого елементи мовної культури впливають на національну самобутність, а інколи – й на відродження нації. Отже, такий елемент культури, як знання мови, визначає сучасне й майбутнє нації, впливає на інтелектуальну культуру тощо. Звичайно, за таких умов українська національна культура аж ніяк не претендує на роль передової, авангардної і цілковито утвердитися зможе через декілька десятків років. Тоді культурні напрацювання вплинуть на якісний розвиток української мови, хоч досконале оволодіння мовою – процес, безумовно, тривалий [1].

Безперечно, кожному фахівцеві проектної галузі треба засвоїти мовну культуру, усвідомити, що вона не тільки соціальний, а й антропологічний феномен, і, як українська нація, є культурно-історичним фактом.

Другий важливий чинник національної культури фахівця проектної галузі – його мовлення, невід’ємне від думки слово. Оскільки мова – це феномен культури, то мовлення характеризується незавершеністю, неперервним процесом розвитку, виявом творчої діяльності людей. Зауважимо, що нині ділове українське мовлення у галузі проектної діяльності перебуває ще на низькому рівні: далися взнаки різноманітні штучні перешкоди, складності історичного характеру, які гальмували професійне мовлення і створення відповідної термінології.

З попередніми чинниками тісно пов’язаний мовленнєвий режим і мовленнєвий етикет. Мовленнєвий режим характеризується певними орфографічними, стилістичними, фонетичними та іншими нормами. Велику роль при цьому відіграє слово як духовна зброя суспільства. Використання слова пов’язане з певним етикетом, адже професійна діяльність учасника проекту вимагає уважного підходу до інтонації, скорочення слів, введення аббревіатур тощо. Мелодійність, милозвучність української мови сприяє розвиткові мовленнєвого етикету [7].

Основним компонентом національної культури фахівця проектної галузі є його національне мислення. Насущною потребою нинішнього дня є не пасивне споглядання життя, а інтенсивна, уміла ідеологічна боротьба з противниками сучасного державотворення, з відвертими та відкритими його противниками. Основними складовими елементами національної безпеки є мовна та етнонаціональна безпека. Завдання національної безпеки в такому випадку – не допустити деформації у цій сфері [10].

Чи не найважливішим складовим елементом національної культури фахівця проектної галузі є виконання національного обов’язку. Під ним розуміємо систему принципів буття української нації, які повинен поважати правник у процесі своєї професійної діяльності. У розвинених європейських державах, де цей обов’язок формується сам собою, питання про нього так гостро не стоїть. Громадяни цих держав навіть не замислюються над тим, щоб підносити авторитет своєї нації, оскільки протилежного у них не існує. Інша ситуація в Україні. Для громадян нашої країни національний обов’язок, який розпочинається з утвердження української мови, виступає на перше місце. Адже йдеться про фактичне будівництво держави, логіку формування національного мислення, національної думки тощо. Це завдання надзвичайно складне й актуальне. Національний обов’язок фахівця проектної галузі повинен так само сумлінно виконувати, як і професійний, службовий, функціональний чи інший.

Національна культура ґрунтується на певних засадах, серед яких, зокрема, принцип забезпечення вільного розвитку нації. Як відомо, кожна нація має свою внутрішню філософію і свій світогляд, які й зумовлюють духовну програму на-

роду. Тому у діяльності керівника проекту мають поєднуватися цінності загальнолюдського й національного розвитку. Він досягне успіху, якщо будуватиме свою роботу на основі гуманістично-світоглядного осмислення світу [5].

Національна культура фахівця проектної галузі виконує такі функції:

- виховну – реалізується з метою формування сучасних, кваліфікованих, духовно багатих працівників. Це основна функція, її здійсненню підпорядковані всі інші функції;

- інформаційну – служить використанню в проектній діяльності спадковості поколінь, яка відображається в культурі управління, в їхній пам'яті. Ця функція забезпечує передачу накопиченого управлінського досвіду як по вертикалі – від минулих генерацій до сучасних, так і по горизонталі – від одних управлінських працівників до інших у межах одного періоду. Через інформаційну функцію культури здійснюється обмін знаннями, навичками та здібностями в сфері проектної діяльності;

- у зв'язку з тим, що інформаційна функція культури проявляється в процесі спілкування людей, які беруть у проекті, то вона має тісний зв'язок з іншою, комунікативною функцією, яка забезпечує повідомлення під час спілкування [4].

Національна культура фахівця проектної галузі виконує певні функції у сучасному державотворенні: захист інтересів своєї нації, подолання антинаціональної психології у громадян, підтримання національних ідей, запобігання державному скептицизму. Ці функції об'єднує загальна гуманістична спрямованість. Національна культура спонукає поважати національні почуття інших громадян, що забезпечує справедливість у професійній діяльності. Урахування й реалізація вимог національної культури є запорукою професійного становлення фахівців проектної галузі.

Високі моральні якості – це: моральна стійкість; наявність соціально значущих позитивних ідеалів; упевненість, вірність демократичним і гуманістичним ідеалам, історичним традиціям українського суспільства; здатність активно відстоювати свої переконання; правдивість, повага до людей; наявність морального досвіду поведінки; активна життєва позиція; боротьба з антигуманістичною мораллю та її проникненням у школу; непримиренність до всіх порушень суспільної моралі і протидія їм; колективізм, готовність і здатність до колегіальної і колективної діяльності.

Особисті якості майбутнього фахівця управління проектами характеризуються повагою до особистості людини; любов'ю до людей; тактом; здатністю дотримуватись етики службових відносин, умінням із повагою ставитися до протилежних думок; готовністю запроваджувати раціональні новації; володінням фундаментальними знаннями не лише у сфері посадово-фахової діяльності, а й у сфері філософії, загальної та національної

історії, літератури, мистецтва, економіки, екології, науки і техніки, суспільних проблем; цілеспрямованістю й оперативністю у вирішенні виробничих питань; особистою дисциплінованістю; працелюбністю, здатністю до самоконтролю, інтелігентністю.

За україномовною вікіпедією, інтелігентність – освіченість, культурність, розумова розвиненість, підготовленість до розуміння теоретичних питань, а за англійською, «інтелігентність визначається по-різному, охоплюючи здатність до абстрактного мислення, розуміння, спілкування, обґрунтування, навчіння, планування; це емоційний інтелект і здатність до розв'язання проблем». У цьому визначенні бракує наголосу на практичності й результативності розв'язання проблем.

Термін «інтелігентність» походить від слова «інтелект», у якому розрізняють раціональну й емоційну складові. Якість емоційного інтелекту визначається рівнем розуміння себе та інших людей, здатністю будувати з ними партнерські стосунки, шукаючи точки спільних інтересів і вигод. Для порівняння: раціональний інтелект проявляється у пізнанні та прийнятті рішень за рахунок не емоційності та чутливості, а логічного мислення й стратегічного пошуку найкращого варіанту розв'язання проблеми.

Бути інтелігентним – означає враховувати індивідуальні особливості один одного, прагнення, інтереси і навіть болючі точки дотику; розвивати культуру спілкування, що ґрунтується на свідомості і розумінні внутрішнього світу іншої людини; виробити в собі установку на постійне культивування любові та поваги один до одного... Академік С.У. Гончаренко наголошує, що до основних ознак інтелігентності належить комплекс найважливіших інтелектуальних і моральних рис: загострене відчуття соціальної справедливості, прилучення до багатств світової і національної культури та засвоєння загальнолюдських цінностей, наслідування велінням совісті [2]. До цього можна додати, що інтелігентність – це не лише освіченість, рівень розуму, а й стан душі.

Існують такі вимоги до майбутнього фахівця з управління проектами: профільна повна вища освіта освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст»; загальні знання у сфері управління організацією; компетентність у технології виробництва у галузі виробництва, до якої належить організація; володіння навичками адміністрування і підприємництва, ринковим мисленням і поведінкою, здатність до ініціативи, вміння перерозподіляти ресурси організації з метою найвигіднішого їхнього застосування; досконале знання підлеглих, колег, їхніх здібностей і можливостей щодо виконання конкретної роботи; професійний відбір із метою підтримання єдності і забезпечення оптимального режиму функціонування організації.

Крім загальних вимог до професіограми майбутнього фахівця управління проектами, мають

бути враховані такі психолого-педагогічні якості: любов до людей; почуття національної гідності; чесність, совісність, справедливість, об'єктивність; витримка, стриманість, терпеливість; організаторські здібності, вміння працювати з колективом; всебічна розвиненість, ерудованість; принциповість і вимогливість; оптимізм, любов до життя; чуйність, емпатійність, гуманне ставлення до людей; творчий склад мислення; тактовність.

Інноваційна культура педагога – це міра й спосіб творчої самореалізації особистості в інноваційній освітній діяльності, орієнтованій на створення, опанування й передавання інноваційних цінностей, знань і технологій. Це знання, вміння і досвід цілеспрямованої підготовки, комплексно впровадження й усебічного опанування нововведень в організації функціонування магістратури зі спеціальності «Управління проектами».

Інноваційна культура магістранта виконує такі функції: пізнавально-перетворювальну, регулятивну, ціннісно-нормативну, комунікативну, соціалізаторську, прогностичну, інтеграційну.

До *магістратури* спеціальності «Управління проектами» приймаються випускники бакалаврату і випускники освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», які мають високий рейтинг. Навчання в магістратурі передбачає підготовку до педагогічної роботи у ВНЗ і в старшій середній школі. Випускникам освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» після захисту магістерської кваліфікаційної роботи присвоюється кваліфікація магістра з основної спеціальності і викладача. Зміст підготовки магістрів зі спеціальності «Управління проектами» є логічним продовженням базової вищої освіти і забезпечує неперервність і наступність становлення особистості майбутнього керівника. Система підготовки фахівців «Управління проектами» виступає епіцентром розвитку управлінських практик, нових зразків менеджменту.

Інноваційна кафедра педагогічної майстерності та менеджменту в структурі Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка – це педагогічний колектив, який послідовно впроваджує системні нововведення та оформлює їх за допомогою досліджень у нове педагогічне знання. Інноваційний режим роботи кафедри пов'язаний із реальними й актуальними проблемами університету. Визначення перспектив розвитку спеціальності напряму підготовки 1801 Специфічні категорії. Спеціалізація: 8.18010013 «Управління проектами» базується на положенні про те, що функціонування освіти досягло стабільних показників надійності системи навчання в університеті (за результатами моніторингу якості освіти), завдяки усталеним умовам роботи закладу: високопрофесійному кадровому складу, задовільному стану програмно-методичного й матеріального забезпечення. Інноваційний потенціал колективу кафедри характеризують ступенем внутрішнього прагнення до відновлення,

знаходження власної позиції та пошуком шляхів реалізації інноваційної культури співпраці викладач-магістрант-студент. Інноваційна культура є складовою інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної й соціально-психологічної підготовки магістрантів до сприйняття й творчого втілення в життя ідей розвитку інноваційної культури кафедри.

Організаційна культура – це система загальних цінностей, правил і норм поведінки, яка охоплює практично всі види дій на підприємстві (в організації), у т. ч. охорону праці, і розглядається як ефективний інструмент, що орієнтує і дає змогу мобілізувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі. Вона передбачає створення адекватного психологічного клімату в колективах, формування командного духу, почуття причетності й особистої відповідальності за справи, недоліки та проблеми підприємства. Виділяють кілька компонентів, що характеризують таку культуру: усвідомлення працівником себе і свого місця в організації; комунікаційна система і мова спілкування; зовнішній вигляд, одяг і уявлення себе на робочому місці; усвідомлення робочого часу, ставлення до нього та його використання; цінності та норми поведінки; формування командного духу, почуття причетності й особистої відповідальності за справу тощо.

Формування корпоративної культури передбачає створення для співробітників таких соціальних, санітарно-побутових, психологічних та інших умов, у яких вони не лише почуватимуть себе комфортно, але й прагнутимуть працювати безпечно з максимальною віддачею; коли люди одержують задоволення від своєї роботи. Для цього необхідно не лише стимулювати, але й визнавати важливість ролі кожного працівника у загальних справах, розширювати їхню участь в управлінні, піклуватися про підвищення їхньої кваліфікації та особистісне зростання тощо.

Культура взаємин персоналу є основою всієї діяльності підприємства (організації, фірми, компанії), яка передбачає і задає певні загальні рамки поведінки та діяльності працівників. Проявляється у шанобливому ставленні один до одного, співпраці, у т. ч. осіб, які здійснюють управління, організацію, нагляд, виконання. Культура взаємин завжди будується на міжособистісних і міжгрупових стосунках і багато в чому визначає соціально-психологічний клімат у трудових колективах і навпаки – клімат визначає культуру взаємин між членами трудового колективу. Її показниками є: прагнення до збереження цілісності групи (команди), сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Якість, культура і дисципліна праці є узагальнюючими складовими культури безпеки. Здатність конкурувати найбільше залежить від якості послуг, що надаються, культури та дисципліни праці, надійності підприємства. Ці поняття є

ключовими при характеристиці будь-якого підприємства, їхній рівень визначають: передова (досконаліша, безпечніша) технологія, шанобливе ставлення до встановлених правил, неухильне дотримання регламентованих дій персоналом, культура і дисципліна виробництва, порядок утримання та виконання організаційно-розпорядчої документації тощо.

Формування працезохоронної культури пов'язане з менеджментом гігієни та безпеки праці, що включає запобігання (профілактику) нещасним випадкам і професійним захворюванням. У його основі – сучасні методи діагностики надійності технічних систем, аналіз і оцінка професійних ризиків, облік впливу людського фактора, психологічний супровід.

Поняття «Культура охорони (безпеки) праці» (КОП) з'явилося порівняно недавно і застосовується, мабуть, у вузькому колі спеціалістів. Є підстави вважати, що більшість працівників на виробництві, у т. ч. спеціалісти служб охорони праці, знають, що таке культура, якість, дисципліна праці, але про поняття КОП мають недостатнє уявлення, його можна визначити як систему і методи вирішення проблем охорони праці, що склалися на цьому підприємстві, традиції, цінності, переконання, норми та правила, які формують характерний імідж підприємства (фірми, компанії), що визначає безпечний стиль поведінки персоналу, приймається його більшістю, забезпечує вирішення цільових завдань і заданий рівень безпеки [3].

Важливими складовими культури охорони праці є впровадження сучасних інформаційних технологій та інших інноваційних рішень, відображення прагнень менеджменту підприємств проводити працезохоронну політику, проголошення у зв'язку з цим цілей і завдань щодо поліпшення умов праці, зниження професійних ризиків і на цій основі – зниження рівня виробничого травматизму.

Із 75 магістрантів Полтавського педагогічного університету імені В.Г. Короленка, Східноукраїнського національного університету імені В. Даля, Національного авіаційного університету (м. Київ), задіяних у констатувальному експерименті 58% не відзначили, що 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. 23% респондентів відзначили, що професійна культура – це сукупність світоглядних і спеціальних знань, якостей, умінь, навичок, цінніс-

них орієнтацій особистості, які проявляються у професійній діяльності особистості і забезпечують вищу ефективність цієї діяльності. Тільки 19% магістрантів відмітили, що професійна культура є підсистемою загальної культури, спрямованою на забезпечення функціонування безпосередньо практичної діяльності в умовах загального і спеціального розподілу суспільної праці.

Професійна культура є складовою професійної компетентності, яка визначається сукупністю знань, необхідних для відповідної 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.

Висновки. Кваліфікована підготовка магістрів проектною діяльністю на основі професіограми стала визначальною стильовою рисою сучасного мислення, однією з ознак професійної культури, але й може реалізовуватися в будь-якій професійній діяльності та життєдіяльності, що вимагає попереднього створення проекту, який регламентує спрямованість на досягнення конкретної мети, базування на координованому виконанні пов'язаних між собою дій, обмеженість у часі виконання, визначеність дати початку і закінчення, наявність бюджету, неповторність, унікальність.

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.

Література

1. Бой Жак. Проектный менеджмент: практические рекомендации от ведущей мировой компании / Жак Бой, Кристиан Дудек, Сабина Кушель; пер. с нем. А.В. Давыдова. – М.: Аст: Астрель, 2007. – 140 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 375 с.
3. Гриньов С. Я. Про стан культури охорони праці керівників підприємств / С. Я. Гриньов // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology. I (6), Issue: 10? Oct.2013. – Budapest, 2013. – P. 66–69.
4. Гуревич П.С. Национальные и религиозные компоненты культуры / П.С. Гуревич, К.Д. Давлетшин // Педагогика. – 2003. – № 6. – С. 74–81.
5. Давлетшин К.Д. Национальные и религиозные компоненты культуры / К.Д. Давлетшин // Педагогика. – 2003. – № 6. – С. 74–81.
6. Жерносок І. Вийти за рамки... власної діяльності / І. Жерносок // Управління освітою. – 2007. – № 5. – С. 12–13.
7. Каган М.С. Філософія культури. Становлення й розвиток / М.С. Каган. – Спб.: Лань, 1998. – 301 с.
8. Колеснік О.П. Ступені духовності та психічні механізми саморозвитку особистості / О.П. Колеснік // Ментальність. Духовність. Саморозвиток особистості. – Луцьк: ВДУ, 1994. – Ч. 3. – С. 349–355.
9. Мазур І. І. Управление проектами / И.И. Мазур. – М.: Высшая школа, 2004. – 217 с.
10. Сабатовская И.С. Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе / И.С. Сабатовская // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту «Нар. укр. акад.». – 2002. – Т. 9. – С. 206–214.
11. Brophy J. Motivating students to learn / Brophy J. – London: Lawrence Erlbaum associates, publishers, 2004. – 418 p.