

УДК 378.147:005.95-051

DOI: 10.15587/2519-4984.2017.109085

НАУКОВІ ПІДХОДИ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДґРУНТЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Г. В. Попова, М. В. Артющіна

Досліджено питання створення методологічного підґрунтя формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Методологічні засади дослідження розроблено за допомогою основних положень культурологічного, компетентнісного, особистісно-діяльнісного, акмеологічного наукових підходів. Результатом наукового пошуку стало єдине методологічне підґрунтя цілісного процесу формування культури управління персоналом у фаховій підготовці майбутніх менеджерів

Ключові слова: науковий підхід, культура управління персоналом, менеджер, педагогічні умови, фахова підготовка

1. Вступ

Складні процеси реформування, розпочаті в різних секторах національної економіки України наприкінці 2014 року, актуалізують потребу в ефективних керівних кадрах, здатних очолити відповідні інноваційні процеси як на рівні держави, так і в межах окремого вітчизняного товаровиробника. У таких умовах вища менеджмент-освіта має виконувати бінарне завдання: забезпечувати підготовку професійно компетентних, конкурентоспроможних, активних, мобільних фахівців і, водночас, реалізовувати загально-гуманістичну місію виховання, особистісного формування та соціалізації майбутніх менеджерів, прищеплення професійної культури та її особливої складової – культури управління персоналом (КУП).

2. Літературний огляд

У науковій літературі є чимало праць, присвячених модернізації фахової підготовки майбутніх менеджерів, зокрема забезпечення її культурологічної спрямованості. Учені досліджували зміст навчання, особливості організації навчально-виховної діяльності майбутніх фахівців, обґрунтовували різні способи їх удосконалення за допомогою напрацювань педагогічних теорій та методологічних підходів. У роботах [1, 2] автори розглядають компетентнісний підхід як освітню інновацію у підготовці майбутніх менеджерів та методологічне підґрунтя удосконалення її змісту. У дослідженні [3] автор обґрунтовує організаційно-педагогічні умови удосконалення фахової підготовки майбутніх економістів, зокрема менеджерів, пропонує запровадити у навчальний процес професійно-орієнтовані технології контекстного, проблемного, активного, програмованого, модульного навчання. У дослідженні [4] розроблено модель формування професійної культури майбутніх менеджерів на гендерних засадах, методологічним підґрунтям якої визначено системний, діяльнісний, комунікативний, культурологічний науковий підходи.

Попри наявний змістовий науковий доробок, окремі важливі теоретичні питання є дискусійними та маловивченими, серед яких і проблема створення цілісного методологічного підґрунтя формування культури управління майбутніх менеджерів.

3. Мета та задачі дослідження

Мета дослідження – визначення методологічного підґрунтя формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів.

Для досягнення мети були поставлені наступні задачі:

– установити методологічні засади реалізації педагогічної умови „збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою”;

– виявити методологічні засади реалізації педагогічної умови „урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів активними та інтерактивними формами й методами навчально-виховної діяльності”;

– визначити методологічні засади реалізації педагогічної умови „сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів із метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів”;

– розробити цілісне методологічне підґрунтя формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів.

4. Розробка методологічного підґрунтя формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів

У процесі наукового дослідження було з'ясовано, що формування КУП у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів буде ефективним за таких педагогічних умов:

– збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою;

– урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів активними та інтерактивними формами й методами навчально-виховної діяльності;

– сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів із метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів.

Означені педагогічні умови обґрунтовували на підставі основних положень наукових підходів, таким чином створюючи необхідне методологічне під-

грунтя формування КУП майбутніх менеджерів.

Так, культурологічний та компетентнісний підходи створюють достатні і необхідні методологічні засади для реалізації першої педагогічної умови (збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою).

У науковій літературі культурологічний підхід тлумачать як сукупність теоретико-методологічних положень і організаційно-педагогічних заходів, які спрямовані на створення умов для оволодіння особистістю змістом культури та забезпечують аналіз освітньої діяльності через такі системоутворюючі культурологічні поняття, як: культура, культурні зразки, норми, цінності, спосіб життя, інтереси та культурна діяльність [5].

Науковці акцентують на таких особливо значущих положеннях культурологічного підходу [6]:

- він докорінно змінює уявлення про основоположні цінності освіти як винятково інформаційно-знаннєві й пізнавальні;

- допомагає уникнути вузької наукової зорієнтованості принципів побудови освіти;

- розширює культурні основи змісту навчання і виховання;

- запроваджує критерії продуктивності та творчості в діяльність суб'єктів освітнього процесу.

Аналізуючи наукові погляди, дослідники наголосили, що культурологічний підхід дозволяє розглядати феномен культури як стрижневий у розумінні та тлумаченні сутності людини як суб'єкта культури, а її різні аспекти (свідомість, самосвідомість, духовність, моральність, творчість тощо) тлумачаться в „ієрархічній єдності” як грані цілісної культурної особистості [6].

Досліджуючи культурологічний підхід, науковці прийшли до висновку, що він притаманний гуманістичній педагогіці, яка зорієнтована на самоцінність людини як унікальне явище, джерело продуктивної творчої діяльності та вияв творчих здібностей [5, 6]. Водночас саме цей підхід надає такі переваги:

- поєднує аксіологічний, діяльнісний та індивідуально-творчий аспекти культури;

- дозволяє розглядати майбутнього менеджера як активного, дієвого суб'єкта культури;

- координує соціальний характер майбутніх стосунків в управлінському середовищі, збагачує духовний світ людини [4].

Отже, культурологічний підхід вважаємо достатнім методологічним підґрунтям першої педагогічної умови, виходячи з таких положень:

- він забезпечує зміну уявлень у студентів про освіту та її основоположні цінності, сприяє їх інтеріоризації;

- актуалізує культурологізацію педагогічної взаємодії суб'єктів процесу навчання, їхню продуктивну творчу діяльність, дозволяє значно розширити межі культурних основ змісту навчання, зокрема фахового.

Високий рівень професійної компетентності майбутніх фахівців, що відображається в результативності фахової діяльності, забезпечує компетентнісний підхід, активно запроваджений у практику освіт-

ньої діяльності. Аналіз праць науковців дозволив виокремити переваги, що створює компетентнісний підхід:

- він сприяє оновленню змісту освіти, посилює її практичну орієнтацію, виходить за рамки обмежень „зунівського” освітнього простору, оскільки актуалізує не поінформованість студента, а вміння розв'язувати численні проблеми, що виникають за динамічно змінюваних зовнішніх умов у навчально-пізнавальній, фаховій діяльності, у сферах етичних, соціальних, правових, професійних, особистих стосунків [7];

- за компетентнісно орієнтованої освіти знання, уміння, навички мають динамічний характер, постійно оновлюються, розширюються завдяки здатності, прагненню їхнього носія до особистісного самовдосконалення та професійного зростання [2];

- результатом фахової підготовки майбутнього менеджера є його професійна компетентність, що виявляється в прагненні та готовності реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особистісні якості тощо) на практиці, глибокому усвідомленні соціальної вагомості й особистісної відповідальності за результати управлінської діяльності, необхідності постійного її удосконалення [7].

Отже, компетентнісний підхід створює необхідні методологічні засади педагогічної умови щодо збагачення змісту навчання з управління персоналом культуро-зорієнтованою тематикою, виходячи з таких його положень:

- сприяє оновленню змісту освіти та, відповідно, дозволяє розширити зміст навчання через насичення його культурним контекстом;

- забезпечує постійне оновлення знань, умінь, навичок, їх динамічний характер, завдяки здатності та прагненню майбутнього фахівця до особистісного, професійного самовдосконалення і саморозвитку.

Поєднання визначених положень культурологічного та компетентнісного підходів забезпечують єдине методологічне підґрунтя для цієї педагогічної умови, оскільки:

- дозволяє розширити фаховий зміст навчання, збагатити його культуро-зорієтованим контекстом, досягти якісно нового характеру очікуваних знань, умінь, навичок (їх динамічності, постійного оновлення);

- сприяє інтеріоризації майбутніми менеджерами освіти як найвищої культурної цінності, прагнення постійного особистісного і професійного розвитку та самовдосконалення;

- забезпечує формування професійно компетентного фахівця з високим рівнем культури управління персоналом.

Методологічні засади для реалізації другої педагогічної умови формування КУП (урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів активними та інтерактивними формами й методами навчально-виховної діяльності) створює особистісно-діяльнісний підхід.

Будь-які спроби модернізувати чинну систему підготовки майбутніх менеджерів, зокрема в напрямі збагачення змісту навчання культурними основами фахової діяльності, не можуть бути ефективними без

достатньо активного, ініціативного, зосередженого на власному особистісному та професійному розвитку, здатного свідомо скеровувати власну навчальну діяльність студента. Саме особистісний підхід зумовлює „перегляд традиційних підходів до змісту, форм і методів освітньої діяльності, актуалізацію принципів активності, діалогічності, ініціативності та творчості в навчанні” [3]. Водночас цей підхід дозволяє визнання особистості як „носія культури, її унікальності, інтелектуальної і моральної свободи, права на повагу, що передбачає оперття на природний процес саморозвитку здібностей, самовизначення, самореалізацію, самоутвердження, створення для цього відповідних умов” [8]. Особистісний підхід є ключовим методологічним підґрунтям дослідження організації педагогічного процесу (зі специфічними цілями, змістом, технологіями), який орієнтований на розвиток і саморозвиток власне особистісних властивостей індивіда [9].

Особистість є водночас і суб'єктом діяльності, і її результатом; лише в діяльності стає можливим розвиток і саморозвиток особистості. Саме діяльнісний підхід передбачає таку організацію навчання і виховання, яка забезпечує включення студентів у діяльність, де вони виявляють активність до пізнання наук, праці, спілкування, власного розвитку, що забезпечується саме діяльністю. Такий підхід дає можливість досліджувати процес професійної підготовки фахівця, виходячи з розмаїття видів його майбутньої фахової діяльності, вивчати зміст фахової підготовки, оптимізувати засоби її здійснення, визначати шляхи практичного вдосконалення [10].

З огляду на діалектичну єдність проаналізованих підходів у педагогічній науці їх інтегрують в особистісно-діяльнісний. У навчальній літературі наголошено, що „реалізація особистісно-діяльнісного підходу в навчанні вимагає особистісно орієнтованої організації навчально-виховного процесу, що забезпечується педагогічною підтримкою індивідуальності людини, створенням умов для задоволення її освітніх, культурологічних потреб (вибір змісту освіти, шляхів її одержання тощо), сприяння самореалізації особистості, стимулюючим характером взаємодії суб'єктів діяльності, коли педагог виступає не як інформатор чи контролер, а як координатор діяльності суб'єкта, спрямованої на постановку й розв'язання ним конкретних навчально-виховних завдань” [8].

Отже, особистісно-діяльнісний підхід вважаємо достатнім методологічним підґрунтям другої педагогічної умови, виходячи з таких основних положень:

– його змістоутворюючими, стрижневими поняттями є особистість, діяльність;

– він визнає особистість як носія культури, створює умови для задоволення її освітніх, культурних потреб, стимулюючи її прагнення до розвитку та саморозвитку;

– обґрунтовує таку організацію навчальної діяльності, за якої забезпечується максимально активне включення до неї студента через використання різноманітних форм і методів навчання;

– актуалізує процес професійної підготовки фахівця, дозволяє його залучати до різних видів квазіпрофесійної діяльності, оптимізувати способи її

виконання, вдосконалювати відповідні засоби та методи.

Важливо відзначити, що особистісно-діяльнісний підхід не виключає, а навіть підтримує ідеї культурологічного і компетентнісного підходів, адже їх стрижневою ланкою є людина, яка пізнає і творить культуру через діалогічне спілкування, створення здобутків індивідуальної та колективної творчості, що свідчить про результат досягнень особистості в процесі діяльності. Водночас, прагнення, готовність до виконання фахової діяльності є одним із проявів професійної компетентності особистості, яка формується і розвивається, зокрема в навчальній та у подальшій фаховій діяльності. Це дає підстави створити єдине методологічне підґрунтя для цілісного процесу формування КУП у фаховій підготовці майбутніх менеджерів.

Для реалізації третьої педагогічної умови (сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів із метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів) необхідне методологічне підґрунтя створює акмеологічний підхід.

До питань розвитку дорослої особистості (як професіонала) зверталися вчені, що досліджували це явище в площині акмеологічного підходу [11, 12]. На їх думку, акмеологічний підхід розкриває педагогічну діяльність викладача крізь призму його самовдосконалення в освітньому просторі, досягнення ним найвищого інтелектуального, професійного та духовного розвитку. У сучасному вимірі саме акмеологія (від „акме” – вища точка, період розквіту, найвищих досягнень особистості) вивчає процес досягнення вершини майстерності в професії, максимальної фахової та життєвої самореалізації фахівця [12].

Акмеологічний підхід розглядають також в організаційному аспекті, визначаючи його як такий, що акумулює сукупність принципів, методів, прийомів, засобів організації теоретичної та практичної діяльності, орієнтованих на забезпечення високого рівня продуктивності, професійної зрілості педагога. Основною сутнісною характеристикою акмеологічного підходу є прагнення до відновлення цілісності суб'єкта, який проходить ступінь зрілості, коли його індивідуальні, особистісні й суб'єктно-діяльнісні характеристики вивчаються в усіх взаємозв'язках для того, щоб сприяти досягненню вищих професійних рівнів. Цей підхід має бути тим пріоритетним напрямком в післядипломній практиці, який спонукає особистість педагога до прогресивного саморозвитку, самоорганізації та професійного самовдосконалення [11]. Приєднуючись до висновків учених, вважаємо, що акмеологічний підхід створює необхідне методологічне підґрунтя для сприяння розвитку професіоналізму педагогів, розкриття їхнього особистісного та фахового потенціалу в реальних умовах освітнянської практики; надання тієї методичної допомоги, яку саме потребують педагогічні працівники. А вмотивований до власного професійного піднесення та самовдосконалення викладач сприятиме усвідомленому сприйняттю студентом цінності, самоцінності розвитку і саморозвитку КУП.

Додаючи акмеологічний підхід до культурологічного, компетентнісного, особистісно-діяльнісного,

маємо підстави говорити про створення єдиного методологічного підґрунтя цілісного процесу формування культури управління персоналом у фаховій підготовці майбутніх менеджерів.

5. Результати досліджень та їх обговорення

Запропоновані педагогічні умови є цілісним інтегративним утворенням, що задає логіку процесу формування КУП; їх комплексна реалізація дозволяє забезпечити системне засвоєння студентами фахових, культуро-зорієнтованих знань, оволодіння низкою культуротворчих інформаційних, дослідницьких, комунікативних, технологічних умінь з управління персоналом, розвиток професійно важливих якостей особистості. Це досягається через збагачення фахового змісту навчання культуро-зорієнтованою тематикою, урізноманітнення навчально-виховної діяльності майбутніх менеджерів активними, інтерактивними формами й методами та досконале володіння ними викладачами вищої школи – майстрами педагогічної професії, справжніми професіоналами.

6. Висновки

У результаті наукового пошуку встановлено, що:
– методологічні засади реалізації педагогічної умови „збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою” створюють культурологічний і компетентнісний підходи;

– методологічні засади реалізації педагогічної умови „урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів активними та інтерактивними формами й методами навчально-виховної діяльності” забезпечує особистісно-діяльнісний підхід;

– методологічні засади реалізації педагогічної умови „сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів із метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів” утворює акмеологічний підхід;

– визначені наукові підходи створюють єдине методологічне підґрунтя цілісного процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів.

Література

1. Афанасьєва, Л. В. Компетентнісний підхід як освітня інновація у підготовці майбутніх менеджерів організацій [Текст] / Л. В. Афанасьєва // Вісник Луганського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка: педагогічні науки. – 2012. – № 7 (242), Ч. 1. – С. 40–44.
2. Ельбрехт, О. Компетентнісний підхід як методологічна основа формування змісту професійної підготовки менеджерів [Текст] / О. Ельбрехт // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2011. – № 58, Ч. 3. – С. 54–64.
3. Набока, О. Г. Професійно-орієнтовані технології навчання у фаховій підготовці майбутніх економістів: теорія та методика застосування [Текст]: монографія / О. Г. Набока. – Слов'янськ: Підприємець Маторін Б. І., 2012. – 303 с.
4. Ситникова, Ю. В. Формування професійної культури майбутніх менеджерів на гендерних засадах [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Ю. В. Ситникова. – Х., 2013. – 270 с.
5. Мареев, В. И. Культурологический подход в аспекте развития современного образования [Электронный ресурс] / В. И. Мареев, Н. К. Карпова, Е. С. Щипанкина. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/en/current-status-and-the-development-of-the-education-c112/11973-c112-037>
6. Аніщенко, В. Культурологічний підхід у професійній підготовці вчителя [Текст] / В. Аніщенко, О. Падалка // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2013. – № 6. – С. 103–107.
7. Масич, В. В. Компетентнісний підхід як методологічне підґрунтя формування продуктивно-творчої компетентності майбутнього фахівця [Текст] / В. В. Масич // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2016. – № 51. – С. 216–223.
8. Лекції з педагогіки вищої школи [Текст]: навч. пос. / ред. В. І. Лозова. – Х.: ОВС, 2006. – 496 с.
9. Хатунцева, С. М. Особистісний підхід як методологічна основа дослідження індивідуалізації професійної підготовки студентів у вищих педагогічних навчальних закладах [Текст] / С. М. Хатунцева // Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології. – 2013. – № 6 (32). – С. 269–279.
10. Кравченко, В. М. Концептуальні підходи до модернізації професійної підготовки викладачів вищої школи [Текст] / В. М. Кравченко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – № 28 (81). – С. 522–528.
11. Ніколаєску, І. Акмеологічний підхід до розвитку професійного іміджу сучасного педагога в системі післядипломної освіти [Текст] / І. Ніколаєску // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2012. – № 5 (1). – С. 245–251.
12. Плахотнік, О. В. Акмеологія як нова якість освіти [Текст] / О. В. Плахотнік // Збірник наук. пр. Військового ін-ту Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2013. – № 42. – С. 187–192.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук, професор Набока О. Г.
Дата надходження рукопису 11.05.2017*

Попова Ганна Василівна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Донбаський державний педагогічний університет, вул. Генерала Батюка, 19, м. Слов'янськ, Донецька обл., Україна, 84116
E-mail: annapopova7146@gmail.com

Аргюхіна Марина Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Донбаський державний педагогічний університет, вул. Генерала Батюка, 19, м. Слов'янськ, Донецька обл., Україна, 84116
E-mail: Artuhina16@gmail.com