

УДК 378.22.015.311:005.8

СТАНІСЛАВ ГРИНЬОВ

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

СТРУКТУРА СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розкривається технологія формування професійної культури майбутніх фахівців управління проектами в спеціально організованому акмеологічному середовищі. Окрема увага приділена структурі професійної культури майбутніх фахівців проектної галузі: культурі працівників управління, культурі документації, культурі управлінського апарату.

***Ключові слова:** майбутні фахівці управління проектами, формування професійної культури, структура середовища, культура умов праці.*

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть сформувалася нова наукова галузь – управління проектами, розділ теорії управління соціально-економічними системами, що вивчає методи, форми, засоби найбільш ефективного й раціонального управління змінами.

Мінливість ринкового оточення, посилення конкурентної боротьби компаній чи організацій потребують від них здатності швидко та ефективно реагувати на ці події реалізацією різноманітних проектів. Сьогодні навіть традиційне виробниче підприємство має займатися проектною діяльністю – це може бути проведення рекламних акцій, розробка та виведення на ринок нового продукту або послуги, підготовка бізнес-плану для отримання банківського кредиту чи впровадження нової організаційної структури управління. Успіх найчастіше приходить до тих компаній, менеджери яких знають і свідомо використовують спеціальні методи та інструменти управління проектами. І навпаки, ігнорування цих методів спричинює значні фінансові проблеми, втрати ринкових позицій.

Значну роль у реалізації проекту відіграє професійна культура майбутніх фахівців з управління проектами. Вона сприяє успішному вирішенню багатьох соціально-економічних завдань, які виникають в процесі управління проектами. Ефективна робота апарату управління в умовах ринкових відносин, його структурних підрозділів та окремих управлінських працівників можлива тільки при високому рівні професійної культури управління.

Низький рівень професійної культури фахівців в галузі проектної діяльності породжує суб'єктивізм в управлінні, формалізм, призводить до неефективного використання ресурсного матеріалу.

У сучасній вищій педагогічній школі підготовка магістра з управління проектами обумовлена логікою професійної діяльності майбутнього фахівця і визначає таку послідовність побудови кваліфікаційної характеристики: готовність до управління процесами розробки та планування проектів у навчальних закладах; готовність до управління процесом реалізації проектів в певній галузі; готовність до особистісного та професійного самовдосконалення.

З метою підвищення ефективності самоудосконалення магістранта у навчально-виховному процесі зусилля професорсько-викладацького складу кафедри педагогічної майстерності та менеджменту Полтавського національного педагогічного університету імені

В.Г. Короленка спрямовані на забезпечення фахово-методичного, психолого-педагогічного та світоглядно-культурологічного аспектів кожної із зазначених характеристик, зокрема, шляхом залучення магістрантів до різних видів позанавчальної діяльності.

Мета статті – розкрити структуру акмеологічного середовища для формування професійної культури майбутніх фахівців управління проектами.

Виклад основного матеріалу. Істотні зміни, що відбуваються в характері суспільних відносин зумовлюють і зміну потреб у кадрах фахівців, зміну суспільних вимог до якості їх професійної підготовки та особистісного формування. Основним завданням вищої освіти має стати забезпечення відповідності якості підготовки фахівців сучасним та перспективним потребам суспільства. Це мають бути фахівці-лідери, яким властива висока професійна культура, притаманні висока духовність, морально-етичні переконання, інноваційний характер мислення і системний підхід до аналізу складних виробничих ситуацій.

Формування професійної культури – це технологія управлінської діяльності, яка передбачає різні методи, прийоми, етапи та напрями управління персоналом, спрямовані на особистість, групу та колектив в цілому, який дозволяє досягати індивідуальних, групових та організаційних цілей у довгостроковій перспективі. Формування професійної культури – стійкий у часі процес зміни проявів професійної культури людини на основі її ціннісного ставлення до професійної діяльності, професійної та культурної компетентності, домінантного стилю мислення, мотивації до професійного удосконалення, ступеня виявлення творчої активності, а також досвіду, який відображає дії людини. Враховуючи, що професійна культура кадрів має компетентнісний зміст, ми дійшли висновку, що найбільш результативним є формування культури персоналу в цілому, а не контроль поведінки підлеглих. Така позиція обумовлюється кількома факторами: зміна поведінки неодмінно передбачатиме вдосконалення всіх критеріїв оцінювання професійної культури, особливо культурної компетентності; поведінка відображає зовнішні прояви внутрішньої сутності людини, серед важливих якостей якої є її культура та компетентність, тобто різний рівень володіння певними знаннями, вміннями та навичками; поведінка часто має ситуативний та нестійкий характер [1].

Технологія формування професійної культури майбутніх фахівців управління проектами складається з кількох етапів. Першим етапом формування професійної культури майбутніх фахівців проектної галузі є прогнозування розвитку професійної культури. Враховуючи, що вимоги до професійної культури фахівців обумовлюються професійно-кваліфікаційними вимогами до посад, посадовими інструкціями, кодексами, правилами поведінки, основними стадіями прогнозування розвитку професійної культури можна вважати:

1) аналіз – дослідження стану професійної культури фахівця управління проектами в минулому, вивчення морального клімату в колективі та взаємовідносин між керівниками та підлеглими;

2) оцінювання індивідуального рівня розвитку професійної культури фахівців управління проектами. Кожна особистість індивідуальна, яка має ціннісні орієнтири, володіє різними видами культур, життєвим досвідом, професійною компетентністю. Для досягнення успіху, керівники проекту повинні розглядати кожного учасника проекту як унікальну сукупність компетентнісних, поведінкових і культурних факторів, враховуючи потенціал до подальшого формування та розвитку власної професійної культури;

3) вибір методу діагностики: соціологічні дослідження, анкетування, експертне оцінювання;

4) діагностика – визначення характеру і стану культурної компетентності та професійної культури фахівця управління проектами. На цій основі визначаються напрями вдосконалення роботи з кадрами, цілі прогнозування та кадрові завдання у сфері формування та розвитку професійної культури, які потрібно вирішити;

5) моделювання професійної культури – визначення змін, які бажано здійснити в нормативно-правовій базі з унормування та оцінювання професійної культури фахівців

проектної галузі згідно зі структурою, компонентами та критеріями оцінювання останньої, а саме:

- розробка поточних нормативно-правових стандартів професійної культури, професіограм, які включатимуть загальні норми культурної компетентності;
- розробка поточних вимог до працівника в процесі його професійно-кваліфікаційного та професійно-посадового розвитку, які б оперативно закріплювалися в посадових інструкціях та відображали систему цінностей, норм культури;
- прогнозування культурної компетенції – внесення основних перспективних змін у нормативно-правове регулювання стандартів, норм професійної діяльності, планування структурних зрушень у професійно-кваліфікаційному складі кадрів та в проведенні кадрової роботи, а також змін у навчальні програми з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців проектної галузі.

Другим етапом технології формування професійної культури є її активізація (стимулювання). Набуті компетентності не матимуть користі, якщо спеціалісти, які ними володіють, не зацікавлені реалізувати їх з максимальною віддачею, демонструючи їх у ступені розвитку інших якостей: ціннісного ставлення до професійної діяльності, мотивації до професійного удосконалення, творчої активності [3].

Виявлення професійної культури фахівця в будь-якій ситуації – це взаємодія його особистих характеристик і характеристик ситуації. Потрібно мати на увазі, що під час активізації (стимулювання) професійної культури керівник має справу винятково з проявами професійної культури, що спостерігається. Важливим показником професійної культури є культурна компетентність і частота її прояву; спостереження за професійною культурою здійснюється в межах конкретних професійно-кваліфікаційних вимог, професіограм, посадових обов'язків (посадових інструкцій).

Середовище професійної культури майбутніх фахівців проектної галузі складається з чотирьох взаємозалежних елементів: культура працівників управління, культура процесу управління, культура умов праці, культура документації.

Визначальним серед них є культура управлінського апарату. Маючи високу культуру, кожний працівник якісно виконуватиме свою роботу, тобто підтримуватиме високий рівень культури процесу управління і прагнучиме удосконалити організацію своєї праці [6].

Культура працівників управління залежить від багатьох факторів і характеризується рівнем загальної культури, наявністю ділових якостей, необхідних для виконання роботи у відповідності з посадою, яку займає працівник.

Культура працівників управління визначається також глибоким і всебічним знанням науки управління і вміння використовувати ці знання у своїй діяльності (мистецтво управління), та стилем роботи. Виконуючи роботу і спілкуючись в процесі своєї діяльності з іншими членами колективу, вони керуються правилами поведінки, які відображають суть взаємовідносин між людьми в суспільстві. Однак специфічність цієї діяльності визначає і специфічні вимоги до культури працівника.

Культура управління передбачає уважне, зацікавлене ставлення до потреб споживачів. Атмосфера доброзичливості, поваги до людини повинна панувати в кожному апараті управління. Хоча культура працівників може оцінюватися за різними характеристиками, однак найбільш повна і концентрована оцінка може бути здійснена, виходячи зі стилю роботи працівника.

Основними шляхами забезпечення культури працівників апарату управління є глибоке оволодіння наукою управління, систематичне підвищення кваліфікації та загальної культури, аналіз і практичне узагальнення результатів своєї діяльності, розвиток позитивних якостей. Велике значення має рівень культури організації процесу управління. Дотримання її означає, що в організації використовуються прогресивні методи. Він повинен бути детально проаналізований для правильного поділу процесів збору і опрацювання інформації та процесу прийняття рішень.

Процес збору і опрацювання інформації має відбуватися у відповідності зі спеціально розробленою послідовністю процедур і операцій, причому значна їх частина повинна здійснюватися за допомогою різноманітних технічних засобів управління. Застосування прогресивних інструментів створює такі умови діяльності, за яких кожний працівник апарату управління чітко знає свою мету, зміст, організацію, складові своєї роботи, порядок і методи її виконання [5].

Культура процесу управління включає також раціональну організацію управлінської праці. Значення її величезне, оскільки працівники апарату управління ефективно працюють там, де створені всі умови для їх розвитку. В цих організаціях і економічні показники роботи значно кращі. Раціональна організація означає раціональний поділ, кооперацію і регламентацію управлінської праці, нормування складу, чисельності працівників, правильну розстановку і використання кадрів, застосування прогресивних методів та засобів праці.

Основним має бути чітке визначення обсягів і складу робіт з управління. У процесі управління використовується різноманітна техніка – найпростіших пристроїв до найскладніших ЕОМ. Організуючи цей процес, перш за все треба мати чітке уявлення про техніку управління, її склад, можливості, сфери і напрями раціонального використання. Наявність цих знань, а також правильне їх застосування відображають рівень культури процесів управління в організаціях (підприємствах). Одним з елементів, які безпосередньо впливають на управлінський процес, є комплексна його автоматизація і механізація [4].

Суттєвим елементом культури цього процесу є прийому відвідувачів, розмови по телефону, проведення нарад, зборів, засідань і т. ін. На підприємстві повинні бути розроблені й активно застосовуватися певні правила проведення і оформлення масових заходів. Особливістю їх є те, що вони забезпечують найбільш повний і різноманітний обмін інформацією за короткий період часу і з ефективною формою участі працівників управлінського апарату. Залучення значної кількості працівників до проведення таких заходів потребує певної їх організації.

Найбільш ефективною формою цієї організації є довготермінове планування. В організаціях (підприємствах) складається щоквартальний та щомісячний план проведення масових заходів. Велике значення має регламентація проведення і оформлення рішень ділових колективних зустрічей. При встановленні регламенту слід максимально економити робочий час учасників.

Важливим елементом професійної культури майбутніх фахівців з управління проектами є культура умов праці. Від того, наскільки зручне приміщення і робоче місце працівника, чи відповідають вони санітарно-гігієнічним вимогам, значною мірою залежить продуктивність праці працівників. У відповідному устаткуванні, оформленні приміщення і робочих місць, забезпеченні найбільш комфортабельних умов праці проявляється культура управління організацією (підприємством).

Невід'ємним елементом професійної культури майбутніх фахівців з управління проектами є культура документації. Жодна із функцій не може здійснюватися без інформації, основним носієм якої є документ. Документальна інформація охоплює всі сторони внутрішньої і зовнішньої діяльності проекту. З документації починаються й завершуються практично всі операції й процедури процесу управління [2].

Отже, ефективність управлінської праці значною мірою залежить від оформлення документів, організації їх руху і зберігання, зручності користування, надійності і довговічності. Забезпечення високого рівня культури документації приводить до значної економії засобів, оскільки використання інформації, яка міститься в документах, супроводжується виконанням значного обсягу операцій і робіт, кількість яких зростає за відсутності належної культури роботи з документами.

Значення професійної культури майбутніх фахівців з управління проектами важко переоцінити. Врахування елементів цієї культури дозволяє поліпшити організацію

управління, спростити і здешевити цей процес, забезпечити злагодженість і чіткість роботи управлінського апарату підвищити трудову дисципліну.

Без урахування вимог професійної культури практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених науковцями. Удосконалювати професійну культуру означає удосконалювати всі її елементи. В кожному конкретному випадку вони можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності реалізації проекту. Тому необхідно здійснювати комплексний аналіз професійної культури для виявлення тих її елементів і напрямів їх удосконалення, які можуть дати найбільший ефект.

На кафедрі педагогічної майстерності та менеджменту Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г.Короленка магістранти спеціальності «Управління проектами» в процесі професійної підготовки стають суб'єктами акмеологічного середовища – системи взаємин, у яких людина отримує максимальні можливості для професійного та особистісного розвитку і самореалізації. Вони виступають організаторами та активними учасниками конференцій, семінарів, круглих столів, майстер-класів, лекторіїв, тренінгів, навчальних екскурсій тощо, залучаються до проектної діяльності в найрізноманітніших галузях. Магістранти, беручи участь у роботі всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференцій та семінарів, публікують результати власних наукових досліджень у збірниках матеріалів, що видаються на кафедрі, а також у збірнику наукових праць, внесеному до переліку ВАК, «Витоки педагогічної майстерності», відомого серед педагогічної громадськості України та інших країн.

При кафедрі продовжує працювати постійно діючий Всеукраїнський науково проведено-практичний семінар "Управління проектами у сфері науки, освіти, інновації та інформації". Ці семінари проводяться з 2008 року та мають на меті залучення магістрантів до управлінської діяльності, визначення концептуальних засад розвитку педагогічної системи чи виробництва; розробку перспективних варіативних моделей; визначення стратегічних напрямків управлінської діяльності та принципів їх координації; обґрунтування соціокультурних результатів здійснення проекту та їх наслідки; планування дій щодо реалізації проекту; об'єднання однодумців розробки проектної ідеї; організація формувальних експериментів з метою перевірки, реалізації варіативних проектних моделей; рефлексивне оформлення й експертиза наслідків реалізації проекту і співвіднесення його з вихідними замислами і всіма проміжними кроками на шляху до втілення.

Уточнити напрямки роботи з професійної підготовки фахівців зі спеціальності «Управління проектами» допоміг Всеукраїнський семінар-нарада з удосконалення навчальних планів, програм та науково-методичного забезпечення навчального процесу підготовки магістрів управління проектами 17-18 листопада 2011 року.

Досвід європейських країн показує, що розповсюдженою практикою є створення в якості підтримуючої інфраструктури мережі національних контактних пунктів, до завдань яких відносяться збір, аналіз та розповсюдження інформації, пошук партнерів, консультації з питань участі в рамкових програмах з досліджень і розвитку, підготовка та проведення інформаційно-тематичних заходів з питань РП. Завдяки отриманим кафедрою індивідуальним грантам, магістранти брали активну участь у проведених на замовлення Державного підприємства «Центр науково-технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» семінарах «Програми наукової мобільності Європейського Союзу. Дії Марії Кюрі» 26 грудня 2012, «Наукова мобільність у програмі «Горизонт 2020» (Дії Марії Склодовської-Кюрі)» 8 жовтня 2013 р. та круглому столі «Нові конкурси Горизонт 2020: 2014-2015» 25 грудня 2013 р. Розв'язувалося широке коло питань, присвячених актуальним проблемам стратегії та механізмам міжнародного науково-технічного співробітництва між Україною та Європейським Співтовариством в галузі проектної діяльності.

Проведення для магістрантів майстер-класів дозволило ознайомити їх із психолого-педагогічними механізмами управління організованими підсистемами різної природи, які

забезпечують успішну діяльність, збереження структури цілісної системи навчального закладу, підходами до налагоджування взаємодії органів управління і органів самоуправління у структурі діяльності освітнього закладу, надавати їй характеру конструктивного співробітництва, набути досвіду формування ділових стосунків закладу з органами державного управління, громадськими організаціями, виробничими підприємствами. Зокрема, майстер-класи «Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної діяльності» 11 березня 2011 року, «Визначення послідовності впровадження проектно-інноваційної діяльності та управління інноваційними системами різних видів» 14 березня 2012 року, «Управління проектами: проблеми та перспективи розвитку» 14 березня 2013 року. Керівниками майстер-класів запрошувалися: Шпильовий Василь Дмитрович, кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри Національного авіаційного університету; Ворона Петро Васильович, кандидат наук з держуправління, доцент, докторант Національної академії державного управління при Президентові України; Школяр Сергій Петрович, кандидат технічних наук, доцент, директор Полтавського державного центру науково-технічної і економічної інформації; Симоненко Віктор Григорович, Оржицький селищний голова.

Тренінг "Технологія конструювання проектів у студентському самоврядуванні" проводять аспіранти Тернопільського національного педагогічного університету імені В.Гнатюка. Організуються щорічні тренінги в межах молодіжного проекту Школа "Лідер майбутнього".

Магістранти беруть активну участь у конкурсах наукових робіт. Так, у 2013 році Костіна Надія Анатоліївна (магістрантка групи УП-6) здобула I премію щорічного конкурсу студентських робіт «Від студентського самоврядування – до самоврядування громад» Полтавської обласної ради з науковою роботою «Активізація громадського життя молоді Шишаччини через систему управління сільськими територіями в умовах сталого розвитку (з урахуванням досвіду молоді Німеччини)».

Система підготовки фахівців управління проектами виступає епіцентром розвитку проектних практик, нових зразків проектної діяльності. Творчі зв'язки об'єднують кафедру з керівниками та науковцями Державного музею-заповідника А.С.Макаренка в с. Ковалівка Полтавського району, Державного педагогічно-меморіального музею В. О. Сухомлинського у смт. Павлиш Онуфріївського району Кіровоградської області, Полтавського літературно-меморіального музею В.Г. Короленка, позашкільними, загальноосвітніми та вищими навчальними закладами Полтавщини, Полтавського обласного молодіжного центру праці, Управління Державної пенітенціарної служби України у Полтавській області, Управління у справах сім'ї, молоді та спорту виконавчого комітету Полтавської міської ради, які раді вітати екскурсії магістрантів, організовані під час практики проектної діяльності. Під час таких заходів магістранти мають змогу ознайомитися із нормативними документами, що регулюють діяльність закладів із управління інвестиційними проектами, набути знання теорії організації і управління персоналом, ідеології державної політики у галузі освіти, пріоритетних напрямів реформування системи освіти та діяльності навчально-виховних закладів, знання психології діяльності і людських стосунків у сфері педагогічної праці, оволодіти методикою конструктивного адміністративного керівництва діяльністю закладу.

Висновки. Значення професійної культури майбутніх фахівців з управління проектами важко переоцінити. Врахування елементів цієї культури дозволяє поліпшити організацію управління, спростити цей процес, забезпечити злагодженість і чіткість роботи управлінського апарату, підвищити трудову дисципліну. Без урахування вимог професійної культури практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених науковцями.

Удосконалювати професійну культуру означає удосконалювати всі її елементи. В кожному конкретному випадку вони можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності реалізації проекту. Урахування й реалізація вимог національної культури в процесі різноманітної проектної діяльності є запорукою професійного

становлення фахівців проектної галузі, дає можливість підвищити якість праці, спростити процес проектного управління, поліпшити умови праці учасників проекту, забезпечити узгоджену роботу і, як наслідок, успішно реалізувати проект.

Поведінка людини визначається тими цілями, які вона ставить перед собою, адже заради досягнення мети людина здійснює певні дії. Зазначимо, що постановка цілей – це свідомий процес, а усвідомлені цілі і наміри є передумовою свідомої поведінки. Варто відмітити, що з позицій проектної діяльності правильне формулювання проблеми і на підставі цього вироблення чіткої та реальної мети складає 50% успіху відповідної організації.

Професійна культура стимулює активність, ініціативність та відповідальність учасників проекту за свої дії та можливі їх наслідки. Це дає можливість досягти поставленої мети проекту в передбачені або більш короткі строки, з запланованим або кращим результатом.

Список використаних джерел

1. Виханский О.С. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Фірма «Гардарика», 1996. – 485с.
2. Гуревич П.С. Філософія культури / Гуревич П.С. М.: Аспект-Пресс, 1994. – 256 с.
3. 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.
4. Костенко Н.В. Ценности профессиональной деятельности / Н.В. Костенко, В.Л. Оссовский. – К., 1986. – 151 с.
5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту / О.Є Кузьмін, О. Г. Мельник – Львів: НУ «Львівська політехніка», 2003. – 352 с.
6. Матвіїшин С.Г. Планування проектних дій / Матвіїшин С.Г. – К.: «Хай-Тек Пресе», 2008. – 216 с.

Стаття надійшла до редакції 22.01. 2014

Гринев С.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленко

СТРУКТУРА СРЕДЫ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье раскрывается технология формирования профессиональной культуры будущих специалистов управления проектами в специально организованной акмеологической среде. Отдельное внимание уделено структуре профессиональной культуры будущих специалистов проектной отрасли: культуре работников управления, культуре документации, культуре управленческого аппарата.

Ключевые слова: *будущие специалисты управления проектами, формирование профессиональной культуры, структура среды, культура условий труда.*

Grinev S.

Poltava national pedagogical University named after V. G. Korolenko, Ukraine

THE STRUCTURE OF THE ENVIRONMENT FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE OF THE FUTURE SPECIALISTS

The article reveals the technology of formation of professional culture of the future specialists of project management in a specially organized professional environment. Special attention is paid to the structure of professional culture of the future specialists of the design industry: culture workers of administration, documentation culture, culture of the administrative apparatus.

Keywords: *future specialists in project management, development of a professional culture, structure, environment, culture conditions.*