

КУЛЬТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Державний освітній стандарт вищої професійної освіти акцентує увагу на важливості розвитку культурного потенціалу майбутнього менеджера і як вимогу вказує володіння культурою мислення, культурою мови, культурою поведінки як складових його професійної культури.

У педагогічній науці створені передумови для вирішення проблеми формування професійної культури майбутнього менеджера в процесі його професійної підготовки у ВНЗ. У працях науковців відображається багатоаспектний характер досліджуваної проблеми, пропонуються практичні підходи до її розв'язання. Осмислення цієї проблеми дає змогу виявити ряд суперечностей між вимогами, пропонованими суспільством до підготовки фахівців у нових соціально-економічних умовах, і реальним рівнем професійної культури менеджера; наявністю об'єктивно заданого потенціалу у вищій школі для формування професійної культури майбутнього менеджера і його недостатньою затребуваністю в реальному процесі професійної підготовки фахівця нового типу; прагненням майбутнього менеджера до успішності у професійній діяльності, багато в чому зумовленої сформованістю професійної культури та відсутністю організаційно-педагогічних умов, що сприяють реалізації названого прагнення в практиці професійної підготовки у ВНЗ. Виявлені суперечності актуалізують проблему дослідження.

Аналіз сучасного стану проблеми показав, що досліджується професійна культура педагогів, психологів, військових, інженерів та інших фахівців (О. Барабанчиков, І. Клемантович, С. Уляєв, Є. Ейхельберг та ін.). Н. Багдасар'ян, Є. Бондаревська, І. Ісаєв, Н. Кузьміна, В. Сластьонін та інші вивчають проблему формування професійної культури фахівців різних професійних сфер: інженерів, педагогів, працівників державної служби та ін.

Теоретичні підходи до розв'язання завдань, пов'язаних з формуванням професійної культури майбутнього менеджера, позначені в дослідженнях О. Виханського, Л. Наумова, А. Файоля та інших учених.

І. Андрєєв, Р. Кричевський та інші розглядають у своїх працях проблему діяльності менеджера в організації, у Т. Ільїної, В. Краєвського та інших підкреслена значущість системного підходу; І. Зимня, Н. Крилова розглядають діяльнісний підхід до формування професійної культури майбутнього фахівця. М. Вікуліна, І. Лернер, В. Серіков, І. Якиманська та інші акцентують увагу на важливості особистісно орієнтованого підходу до підготовки майбутніх фахівців.

Мета статті – виявити та теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування професійної культури майбутнього менеджера.

Дослідження свідчать, що менеджмент, як тип професійної діяльності, має свої національні особливості. Проте є загальні риси професійного менеджменту, які відображають становлення сучасної цивілізації. Специ-

фічні особливості полягають у національних, культурних, економічних особливостях розвитку того або іншого народу.

Культуру діяльності менеджера можна розглядати з декількох позицій:

- з позиції національної культури, національних традицій управління;
- з позиції змісту діяльності менеджера;
- з позиції професійної компетентності менеджера.

Для формування та розвитку культури менеджменту необхідно скористатися досвідом інших країн, адаптуючи його до нашої дійсності.

Зміст діяльності менеджера пов'язаний з його особистісною компетентністю, яка виступає як культурна цінність. Ця цінність пов'язана зі стилем управління, у якому відображається рівень професійної культури.

Аналіз практики та педагогічних досліджень свідчить, що особистісна компетентність менеджера містить у собі:

- соціальну компетентність, що відображає взаємодію особистості із соціальним середовищем;
- персональну компетентність, що включає рівень культурної підготовленості менеджера;
- інформаційну компетентність, що характеризує професійну ерудицію фахівця;
- аксіологічну компетентність, що включає ціннісні орієнтації в соціальній та професійній сфері діяльності;
- комунікативну компетентність, пов'язану з володінням сучасними засобами передачі інформації, у тому числі засобами іншомовної комунікації;
- організаторську компетентність, що включає вміння спілкуватися, взаємодіяти, управляти соціальними процесами та людьми.

Отже, компетентність виступає як особистісна цінність менеджера.

До провідних управлінських цінностей слід віднести організацію. Вона виступає як вищий рівень розвитку соціальної системи та управлінської діяльності.

Саму організацію, як культурну цінність, ми тут розглядаємо з позиції стану системи, рівня розвитку самоврядування, рівня поділу праці учасників соціальної системи, ступеня керованості системою.

Управління соціальною системою, як культурною цінністю, містить у собі:

- організацію як самостійне явище, що має в управлінні свій статус. Цей статус у педагогічному управлінні пов'язаний з етапним і рівневим підходом;
- розподіл функцій, встановлення зв'язків, координація учасників системи управління виступає як професійна цінність управління;
- встановлення організаційних зв'язків між етапами управління (цілепокладання, планування, управління та стимулювання процесу, аналіз результатів і корегування процесу).

До змістовної сторони культури менеджера також слід віднести його професійну компетентність. Аналіз психолого-педагогічних досліджень та наукових розробок із соціального управління показує, що результатом набуття професійної компетентності фахівця є оволодіння відповідними вміннями та навичками, а також виховання відповідних професійних якостей і типу мислення.

Р. Фатхутдінов вказує, що менеджер повинен уміти аналізувати, прогнозувати, економічно оцінювати і приймати рішення в умовах невизначеності; вивчати й оцінювати фактори, що впливають на конкурентоспроможність організації [3, с. 32]. У працях Е. Молла, О. Романовського, Л. Товажнянського, Л. Шипіліної наголошено на тому, що успішність управлінської діяльності зумовлена аналітичними навичками.

А. Ананьєв, Є. Молдаванова, В. Тарасенко, С. Шапіро називають основними професійними рисами керівника “аналітичність мислення, здатність до прогнозування ситуацій і результатів діяльності” [2, с. 94]; “здатність відбирати, систематизувати, аналізувати та узагальнювати інформацію” [1, с. 331]; “здатність розкласти проблему на складові, визначити й чітко сформулювати головні в цей період діяльності системи, визначити значущість кожного зі змінних факторів, умов, проміжних результатів і таким чином здійснити комбінацію складових елементів з метою прийняття рішення з цієї проблеми; здатність до дослідження суперечностей у спостережуваних фактах, зіставлення різних явищ і виявлення характеру зв’язку між цими явищами” [5, с. 12].

Н. Фролова серед п’яти ключових компетенцій менеджера виділяє: інформаційну компетенцію (здатність побудови ефективної системи інформаційних ресурсів, необхідної для формування інформаційно-правової основи прийняття управлінських рішень; здатність визначення затребування певного інформаційного ресурсу в межах оперативного та стратегічного управління організацією) й аналітичну компетенцію (здатність обумовленої оцінки ефективності запропонованої для використання системи інформаційних ресурсів; здатність об’єктивної оцінки позитивних та негативних аспектів кожного компонента системи інформаційних ресурсів; здатність здійснення оперативної аналітичної оцінки інформаційних потоків, отриманих від кожного компонента інформаційної системи; уміння оперативно й ефективно здійснювати аналітичне співставлення інформаційних потоків, що виходять від кожного компонента системи інформаційних ресурсів; здатність формулювання на основі отриманої інформації комплексних аналітичних висновків; здатність інтерпретувати, систематизувати, критично оцінювати й використовувати отриману інформацію в контексті вирішуваного управлінського завдання або проблеми) [4; 2].

Отже, до культурних цінностей менеджера, виходячи з його компетентності, можна віднести:

- наявність мети управління, що виступає як мета-завдання, мета-орієнтація, мета-система;
- розвиток інтелекту менеджера, що забезпечує прийняття правильного управлінського рішення та встановлення персональної відповідальності;

– культуру управлінського спілкування, що вирізняється своєю цілеспрямованістю, доброзичливістю, що зумовлює параметри взаємодії учасників педагогічного процесу;

– зацікавленість менеджера в розвитку самостійності та відповідальності співробітників професійної системи;

– толерантність в управлінському спілкуванні, що дозволяє реалізувати творчий потенціал учасників педагогічної системи, інтегрувати їх на досягнення мети управління.

Особливості становлення культури професійної компетентності менеджера пов'язані із з'ясуванням механізмів функціонування менеджера соціальної сфери діяльності та інформаційним насиченням цього простору.

Механізм функціонування менеджера залежить від об'єкта управління (індивід, група, організація, соціальні процеси). Кожна група має свій рівень управління, свої методи цілеспрямованої дії.

Практика управління, зокрема дослідження А. Шегди, показує, що стосовно окремого працівника колективу використовуються такі методи соціального управління:

- пряме управління у формі завдання, доручення, наказу;
- стимулювання діяльності через розвиток мотивів, потреб;
- ціннісні орієнтації соціальної й професійної сфери діяльності;
- вплив на індивіда через соціальне середовище.

Управління групою пов'язане з використанням таких методів:

– диференційований підхід до формування групи, виходячи із принципів, покладених в основу урахування рівня компетентності, відповідних якостей особистості тощо);

- згуртованість групи при розв'язку управлінських завдань;
- виконавська дисципліна членів колективу;
- ціннісні орієнтації групи при розв'язанні управлінських завдань;
- чіткість розподілу обов'язків у групі.

На рівні соціальної організації управління завжди пов'язане з використанням таких методів:

- узгодження функціонування підструктур соціальної системи;
- демократизація стилю управління;
- удосконалювання структури освітньої системи [6, с. 234].

Отже, управління на рівні особистості, групи та соціуму пов'язане з наявністю соціокультурного простору і його інформаційним насиченням.

Під соціокультурним простором у науці прийнято розуміти відповідне соціальне середовище, яке виконує функцію фактора розвитку особистості фахівця.

Соціокультурний простір містить у собі систему соціальних інститутів з освітніми та іншими суспільними установами, формальні та неформальні об'єднання молоді, засоби масової інформації, традиції й звичаї мікрота макросоціуму, соціокультурні цінності й громадські ідеали, родину та побутове оточення.

Соціокультурний простір виступає як громадський феномен, виконує важливу роль у становленні професійної компетентності менеджера. Цей громадський феномен реалізується на методологічному, теоретичному й практичному рівнях.

Ефективність цього простору залежить від його інформаційного насичення.

Під інформаційною насиченістю в науці прийнято розуміти знання, що розглядають проблеми методологічного, теоретичного та практичного характеру.

Підготовка менеджера на основі інформаційного насичення соціокультурного простору пов'язана із ціннісними орієнтаціями, тобто вибором цінностей. Тут необхідний ціннісний підхід, що включає в себе:

- субординацію цінностей, їх присвоєння особистістю студента. Широта ціннісних орієнтації говорить про широту соціально-професійних інтересів;

- вибір цінностей (ціннісні орієнтації), який пов'язаний із задоволенням соціокультурних потреб студентів, що відображає спрямованість особистості на підготовку менеджера;

- становлення менеджера, яке виявляється в ціннісному ставленні до процесу професійної підготовки та професійної діяльності, до безперервного вдосконалення своєї професійної майстерності, розширення соціокультурної компетентності менеджера.

Формування професійної компетентності менеджера вимагає створення необхідних соціально-педагогічних умов. Практика показує, що до них слід віднести:

- обмін інформацією, думками, висновками, концептуальними підходами;

- залучення осіб, які навчаються, до роботи, що вимагає колективної спільної праці, при розподілі функцій кожного;

- розвиток спільного мислення в певних термінах.

Ідея співробітництва покладена в основу формування професійної компетентності фахівця.

Аналіз практики й наукових досліджень показує, що в розвитку культури менеджменту можна виділити декілька факторів.

Соціально-економічний фактор відображає стан економіки та соціальну політику уряду стосовно розвитку культури, соціального самопочуття народу. Також нерідко недооцінюється або переоцінюється роль регіонального аспекту в соціокультурному розвитку економіки й менеджменту.

У розвитку культури менеджменту важлива роль належить професіоналізації управління як соціально-педагогічному фактору, реалізація якої залежить від підготовки кадрів менеджерів та фінансового забезпечення педагогічного процесу. На жаль, потрібно зазначити, що система підготовки менеджерів в Україні тільки починає формуватися.

Кожна країна, а нерідко регіон мають свої традиції організаційної та управлінської культури. Регіональна специфіка культури виступає так само фактором формування культури менеджера.

Висновки. Отже, формування культури менеджера залежить від рівня розвитку духовної культури, традицій, звичаїв, менталітету, що становлять ядро культурних цінностей менеджменту.

Український менталітет націлений на громадські цінності, що надає йому цілеспрямованості, яка виступає як фактор формування управлінської культури менеджера. Наш менталітет формувався під впливом західної та східної культур і увібрав у себе цінності Сходу й Заходу. Головне, слід ефективно використовувати результати діалогу культур у професійній підготовці фахівців управління.

Література

1. Ананьєв А. Деякі підходи щодо визначення професійно важливих якостей державних службовців / А. Ананьєв // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – О. : ОРІДУ УАДУ, 2002. – Вип. 12. – 342 с.

2. Молдаванова Е.М. Классификация качеств личности современных руководителей / Е.М. Молдаванова // Личность : культура и образование : материалы 46-й науч.-метод. конф. “XXI век – век образования” (апрель, 2001). – Ставрополь : Изд-во СГУ, 2001. – 200 с.

3. Фатхутдинов Р. Концепция подготовки специалистов по менеджменту / Р. Фатхутдинов // Высшее образование в России. – 1996. – № 4. – С. 31–38.

4. Фролова Н.В. Организационно-педагогические условия формирования профессиональных компетенций у студентов управленческих специальностей [Электронный ресурс] / Н.В. Фролова. – Режим доступа: <http://www.uspu.yar.ru/vestnik/pedagoka>.

5. Шапиро С.Б. Знакомьтесь: современный менеджер (портрет в интерьере рынка) / С.Б. Шапиро, В.В. Тарасенко. – Харьков : Аркаир, 1997. – 100 с.

6. Шегда А.В. Менеджмент : підручник / А.В. Шегда. – К. : Знання, 2004. – 687 с.

ЧЕРКАШИН А.І.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ різноманітна та складна, має цілий ряд відмінностей від інших професійних діяльностей, у тому числі яким притаманні екстремальні, небезпечні умови праці. По-перше, професія працівника органів внутрішніх справ характеризується надзвичайною різноманітністю вирішуваних завдань. Програма вирішення цих завдань може бути виражена в найзагальнішій формі, як правило, сформульованій у правовій нормі. По-друге, професія працівника органів внутрішніх справ за усієї її складності й розмаїтості цілком піддається правовому регулюванню, і це накладає відбиток на особистість кожного працівника ОВС. Уже під час планування своєї діяльності будь-який пра-