

## ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ІНЖЕНЕРА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ НА ШЛЯХУ ВДОСКОНАЛЕННЯ

*Статтю присвячено питанням удосконалення теорії і практики формування та розвитку управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту в процесі професійної підготовки.*

**Ключові слова:** управлінська культура, професійна підготовка, інженер залізничного транспорту, викладач.

В умовах науково-технічного прогресу, підвищення ефективності соціально-економічних процесів та водночас руйнування системи зайнятості й соціальної захищеності управлінська культура у поєднанні з елементами організації життєдіяльності забезпечує майбутнім фахівцям залізничної галузі кваліфіковане виконання професійних обов'язків, гармонійне їх функціонування, планомірне дійове управління, встановлення відносних повноважень, можливість доцільного розподілу та координації виробничих завдань, дотримання організаційної культури, використання комунікацій, обміну інформації.

Управлінська культура інженера залізничного транспорту є особливим видом професійної діяльності, оволодіння майстерністю взаємодії, роботи в команді, свідомо спрямованої на співпрацю та співорганізацію діяльності відповідно до виробничих цілей.

Отже, набуває актуальності проблема оновлення та модернізації не тільки освітніх цілей і технологій професійної підготовки фахівців залізничної галузі. Однією з найбільш ефективних інновацій у контексті розвитку необхідних сьогодні нових професійних компетентностей є набуття відповідних компонентів управлінської культури, яка передбачає відтворення у вузівському навчально-виховному процесі необхідних умов наближення до практичної діяльності майбутнього фахівця, формування в нього вміння моделювати виробничі ситуації, знаходити шляхи вирішення проблем, прогнозувати подальші процеси в професійній діяльності, що само по собі загострює проблеми професіоналізації та індивідуалізації процесу організації змісту й методів навчання у виші.

Справа в тому, що у наш час професійна діяльність інженера залізничного транспорту, його управлінська культура в умовах ринку закономірно стала принципово новим способом соціалізації особистості. Верхівку соціальної ієрархії суспільства посідає його успішна ділова частина. "Коли особистість упевнено набирає траєкторію зростання, виходить на лідерські позиції у своїй сфері діяльності, забезпечення ефективності та якості діяльності, бездоганної репутації та довіри стає для неї особливо важливим" [1, с. 8]. Ві-

дтак, управлінська культура – це, зрештою, імідж, який стає обов'язковим атрибутом соціально-професійних відносин інженера залізничного транспорту, важливою умовою оптимізації професійної соціалізації та успішного процесу входження в професійне середовище, набуття в ньому високого статусу завдяки управлінським умінням, що передбачає грамотний аналіз професійної діяльності, побудову моделі саморозвитку свого іміджу, доцільний вибір засобів створення умов для його покращення.

Тому на зміну вузькій спеціалізації сьогодні приходять комплексний підхід до підготовки фахівців залізничної галузі з вищою освітою. Утім, вивчення наукової літератури та дисертаційних робіт свідчить, що науковці, визначаючи напрями дослідження професійної підготовки інженерних кадрів залізничної галузі, орієнтуються в основному на традиції, а не на сучасні теоретико-педагогічні засади, на створення науково обґрунтованої моделі діяльності інженера-залізничника в нових умовах соціуму і креативно-складної праці.

Особливістю професійної діяльності сучасного інженера залізничного транспорту (далі – ЗТ) є її безпосередній зв'язок з управлінням виробничими процесами, забезпеченням безпеки руху великої кількості людей, пасажирів і вантажів, якісною роботою транспортних засобів відповідно до встановленого графіка й часу, що завжди створювало та створює певні труднощі й психологічні перенавантаження.

Швидке оновлення та збільшення обсягу нової професійно важливої інформації на залізничному транспорті підвищують вимоги до управлінської діяльності, до встановлення порядку взаємодії між елементами системи виробництва, тобто до певної їх систематизації. Крім того, культура управління в сучасних умовах залізничної галузі характеризується особливою різноманітністю, мінливістю, складністю й специфічністю структури. Інформаційні технології стрімко увірвалися в усі сфери залізничної галузі.

Тому сучасне суспільство ставить перед вищими залізничними навчальними закладами завдання підготувати ініціативних фахівців, здатних швидко адаптуватися до мінливих умов ринкової дійсності та гнучко реагувати на проблеми, що потребують у зв'язку з цим термінового розв'язання, зокрема, ефективно організовувати власну професійну діяльність, планувати робочий час і визначати пріоритети, аналізувати й оцінювати свої дії, рівень власної компетентності, брати участь в управлінні підприємницькою діяльністю залізничних підприємств, у вирішенні організаційно-технічних, економічних, кадрових проблем, організації нових ділових контактів, взаємовигідних зв'язків, справляти вагомий вплив на пошук і прийняття доцільних управлінських рішень, керувати самим собою тощо. Отже, на перший план виходить проблема професійної підготовки такого інженера залізничного транспорту, який має новий стиль мислення та поведінки конкурентоспроможної особистості, організатора й управлінця.

Вищезазначене є підтвердженням того, що готовність інженера залізничного транспорту до високопрофесійної діяльності у зв'язку з цим ор-

ганічно пов'язана з культурою управління, що має особливо важливе значення в цілеспрямованій професійній підготовці сучасного фахівця. Від її ефективності залежить діяльність кожного залізничного підприємства й залізничної галузі в цілому. Утім, науково обґрунтованого механізму формування управлінської культури інженера-залізничника у вищому навчальному закладі ще немає, що вимагає спеціальних теоретико-педагогічних досліджень шляхів осучаснення й пошуку відповідних методів розвитку лідерського потенціалу залізничних кадрів у технічних вишах.

Професіоналізація управління повністю узгоджується із завданнями, викладеними в щорічному Посланні Президента до Верховної Ради України, в якому, зокрема, наголошено: “З огляду на необхідність формування інноваційної конкурентоспроможної економіки особливої уваги потребує модернізація вищої освіти, яка готує найбільш кваліфіковані кадри. Тут багато претензій до якості навчання та наукових досліджень у системі вищої освіти” [2, с. 176].

**Мета статті** – розкрити систему взаємозалежних елементів професійної управлінської культури як внутрішньої цілісності професіоналізму сучасного інженера залізничного транспорту, яка забезпечує його неперервний професійно-особистісний кваліфікаційний розвиток.

Об'єктивною видається потреба осмислення й визначення потенційного значення управлінської культури для розв'язання наведених вище проблем.

Розглядаючи професійну освіту як чинник суспільного розвитку, управлінську культуру інженера залізничного транспорту ми розглядаємо як фактор найдоцільнішої та найповнішої особистісної організації успішного досягнення існуючих цілей професійної діяльності, забезпечення її вищої дієвості та якості, оптимального відбору тих інновацій у професійній діяльності, які найповніше відповідають вимогам часу й запитам залізничної галузі, об'єктивним парадигмам суспільного розвитку.

Незважаючи на те, що рівень управлінської культури в усіх громадян різний, ефективність навіть у масштабах державного управління завжди залежить від рівня та стану такої культури всього населення України. Вона виявляється у знаннях, переконаннях, принципах, підтримці та визнанні певних суспільних правил, відносин і ставленні до засобів масової інформації, політики, літератури й мистецтва, виконання спеціалістами залізничі власних управлінських рішень.

Системність, логічність і послідовність управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту формується під час професійної підготовки у вищих навчальних закладах, зважаючи на сучасний стан суспільного повсякдення. Збагачуючи інтелектуально, афективно, екзистенційно професійний простір та суспільне життя, управлінська культура реставрує й вибудовує в інженера його особисте ставлення до змісту своєї майбутньої професійної діяльності, певний її ідеальний образ, що виражається в таких складових, як: відповідальність у реакціях, спостереженнях,

аналізі, рефлексії, прогнозуванні, моделюванні тощо, у зміні підходів до вдосконалення залізничного транспорту.

На думку П. Сауха, стимулами для цього мають стати три об'єктивних фактори: 1) зростання вимог до рівня кваліфікації людських ресурсів у зв'язку з технологічним удосконаленням сучасного виробництва і сфери обслуговування; 2) перехід промисловості на дрібносерійне виробництво за умов швидкої зміни моделей, що вимагає оперативної перекваліфікації кадрового складу компаній; 3) зростання усвідомлення самоцінності якісної освіти як особистісного, так і національного надбання. Ці фактори відкривають можливість започаткування нового етапу розвитку двох соціально важливих напрямів діяльності системи вищої освіти: додаткової освіти дипломованих фахівців і якісної освіти протягом життя [5, с. 100].

Лише за таких умов вища освіта може стати системою випереджальної освіти, оскільки спосіб її реагування на швидкоплинні соціальні, соціально-природні умови – передбачення, чутливе уловлювання привабливої енергії бажаного майбутнього, а не пристосування до того, що відбувається.

Життя, практика професійної підготовки сучасного інженера залізничного транспорту доводить, що головним цілеутворювальним її алгоритмом в умовах глобалізації, інформатизації та становлення культури світу є створення якісно нових технологій обслуговування, зокрема організації комфортних умов для переїзду сучасних пасажирів залізничного транспорту. Це об'єктивно нагадує, що “на межі тисячоліть ми маємо усвідомити, що сучасне суспільство вимагає від вищої освіти не спеціаліста-гвинтика, а спеціаліста, який вміє швидко орієнтуватись в будь-якій ситуації, здатного працювати в декількох професійних позиціях, швидко приймати управлінські рішення та прораховувати їх наслідки. Це має бути не просто фахівець, а творча, духовно багата, інтелігентна людина” [5, с 100]. Що це означає, наприклад, для модернізації професійної підготовки інженера залізничного транспорту?

*По-перше*, ми маємо справу з новим поєднанням складових професійної підготовки, які на сьогодні ще не вивчені, але вимагають глибокого наукового осмислення, зокрема пов'язаних з формуванням управлінської культури та компетентності інженера залізничного транспорту як об'єктивно значущої складової професійної готовності в нових умовах ринкового соціуму, в умовах конкурентоспроможності та надання людям залізничних послуг високопрофесійної якості.

*По-друге*, процес фахової підготовки має бути реалізований на основі нової структурно-функціональної моделі, що включає цільовий, змістово-процесуальний, моніторинговий, результативно-оцінний комплекс управлінських умінь інженера залізничного транспорту, необхідних для здійснення професійної діяльності шляхом гармонійного поєднання навчальної та позааудиторної діяльності студентів.

*По-третє*, обов'язкова й достатня психолого-педагогічна підготовка й самопідготовка викладачів вишів залізничного транспорту до проекту-

вання у ВНЗ, що здійснюють підготовку майбутніх інженерів ЗТ, такого навчального процесу, який сприяє ефективному виробленню управлінських умінь майбутніх фахівців, накопиченню студентами особистісно значущого організаційного та управлінського досвіду; розробки інтерактивних технологій навчання; актуалізації потреби студентів у самопізнанні, самореалізації в різновидах професійно спрямованої діяльності, щоб встигнути відпрацювати під час навчання необхідні навички самоаналізу, самооцінювання, самоконтролю, розвитку рефлексивних умінь тощо.

*По-четверте*, створення у вищих навчальних закладах залізничної спрямованості розгалуженої системи різновидів позааудиторної роботи, спрямованої на цілеспрямоване й активне професійне самовираження управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту в спеціально створених організаційно-управлінських ситуаціях, які вимагають виконання таких професійних дій:

- аналізу організаційно-управлінської ситуації;
- формулювання цілей та альтернативних способів їх досягнення;
- встановлення продуктивних, особистісних, професійно спрямованих контактів;
- вибору оптимального рішення;
- організації виконання та реалізації прийнятого управлінського рішення;
- інформаційного забезпечення організаційно-управлінського рішення;
- самоорганізації та самоуправління тощо [4, с. 22].

Для викладача-організатора вузівського педагогічного процесу цього напрямку важливо здійснити гармонійне поєднання діалогічно-дискусійних, тренінгових, ситуативних, проектних технологій, технології нагромадження організаційно-управлінського досвіду, інтеграції навчальної та позааудиторної діяльності студентів, створити мотиваційне середовище для спонукання студентів з метою свідомого оволодіння управлінською культурою, щоб успішно діяти за межами передбачуваного в майбутній професійній діяльності, вміти імпровізувати, переборювати прихильність до усталених зразків, долати страх перед невідомим тощо.

Уже сьогодні залізнична галузь чекає для свого послідовного розвитку сильного інженера-лідера, якого характеризує відомий дослідник теорії лідерства О. Романовський, наводячи такий перелік лідерських якостей:

- сильне прагнення до відповідальності й завершення справи;
- енергія й наполегливість у досягненні мети, ризикованість і оригінальність у вирішенні професійних проблем;
- ініціативність;
- самовпевненість;
- здатність впливати на поведінку оточення, структурувати соціальні відносини;
- бажання взяти на себе всі наслідки дій та рішень;
- здатність протистояти фрустрації [4, с. 22].

Важливим у пошуках складових компонентів для нашого аналізу змісту управлінської культури майбутнього інженера залізничного транспорту є особистісне планування під час навчання у виші свого майбутнього професійного життя, здатність до самопізнання й самореалізації, а саме: уміння бачити стратегію свого саморозвитку, свого професійного становлення та самовдосконалення. Цьому сприяють певна амбіційність, творчість, упевненість у собі, рефлексія, відповідальність, лідерство, інноваційність, позитивний приклад, збалансованість, успішна самореалізація свого творчого потенціалу, свого покликання, нове бачення процесу змін, необхідних для свого майбутнього, розуміння найважливіших чинників, які можуть вплинути на професійну діяльність та життєві цінності.

Визначені нами якості, якщо вони діють і виступають у практичній професійній діяльності в комплексі, тільки тоді дійсно сприяють унікальному практичному самовиявленню в інженера залізничного транспорту управлінської культури, оскільки саме в такому аспекті вони є не тільки основними, а й базовими умовами для професійного саморозвитку та досягнення професійного іміджу, який відкриває шлях до вивчення кожним спеціалістом залізничної галузі надійних механізмів і шляхів до самоефективності, успішного втілення в життєдіяльність своїх здібностей, інтересів, прагнень, що завжди усвідомлено стають головним життєвим проектом.

Професійний імідж є одним із інструментів лідерства, що знаходить прояв у силі, впевненості, незалежності, відкритості й готовності пізнавати себе, зацікавленості в інших, здатності зробити процес взаємодії з людьми ефективним, зберігати з людьми емоційну рівновагу в різних ситуаціях у прийнятті організаційно виправданих і відповідальних управлінських рішень, запобігати конфліктним непорозумінням у спілкуванні з людьми.

**Висновки.** Отже, сам факт наявності в інженера залізничного транспорту управлінської культури свідчить і про наявність у нього суспільної й особистісної цінності.

Нами проведено попередні дослідження для того, щоб визначити, якого інженера сучасні бізнес-організації та роботодавці запрошують на найбільш прибуткові й найпривабливіші з усіх точок зору робочі місця, на які якості управлінської культури керівники фірм, організацій та служб звертають особливу увагу. Отримано такі попередні результати:

- у більшості випадків (26%) – упровадження елементів новітніх управлінських технологій, готовність інженера до їх самореалізації;
- в окремих випадках (9,2%) – уміння пропагувати результати роботи фірми, вивчати потреби й запити людей;
- не виявляють інтересу до цих питань зовсім – 64,8%.

Ми вивчали також важелі та причини професійних злетів і падінь інженерів залізничного транспорту, резервні можливості покращення їхнього професійного іміджу, піднесення соціального статусу в процесі діяльності. Звернемося до якісного аналізу деяких результатів.

Нас, зокрема, цікавило, які коментарі й пропозиції керівники різних ланок залізничної галузі можуть надати залізничним ВНЗ щодо професій-

ної підготовки інженерів до сформованості управлінської культури випускників. Відповіді (34 керівники, які 5–7 років тому працювали на посаді інженера) ще більше підтвердили нашу гіпотезу про можливість і необхідність розвитку та саморозвитку управлінської культури інженера залізничного транспорту. Наведемо найбільш типові щодо цього відповіді сучасних керівників:

- “інженери ЗТ не знають, чого вони хочуть досягти”;
- “помічається професійна байдужість у більшості інженерів до самого терміна “корпоративна культура”, до сьогоденних змін на залізничному транспорті”;
- “найбільший ризик викликає безпорадність інженера та розбіжності між вимогами часу до нової якості залізничних послуг і вже сформованими у ВНЗ технологіями та усвідомленими застарілими уявленнями про це”;
- “випускники залізничних вишів далекі від проблем інтелектуального взаємозбагачення і професійних взаємозв’язків, обміну знаннями, досвідом, інформацією, підходами, позиціями, дуже важливих для набуття досвіду самовиявлення управлінської культури – інтерсуб’єктивної взаємодії”;
- “відсутність необхідного рівня консенсусу з колегами й потреби в його знаходженні, мобілізувальної системи вмінь аналізувати поточну ситуацію, брати на себе зобов’язання в оперативному її розв’язанні та покращенні” тощо.

Зрештою, ці та інші результати нашого констатувального експерименту свідчать про те, що професійну підготовку інженерів залізничного транспорту слід здійснювати системно, а не фрагментарно, ізольовано від розв’язання актуальних і оперативно необхідних професійних завдань суто управлінської сфери, а також нагадують про брак стратегічного підходу до реформування вищої технічної освіти як передумови успішного розвитку залізничної галузі України.

Повністю підтверджено висновок відомого дослідника В. Радула про те, що на кожному новому віковому етапі людина потрапляє до нового соціального мікросередовища складної структури, що розвивається [3, с. 2].

І немає сумніву, що будь-яке велике перетворення, реформування системи професійної підготовки інженера залізничного транспорту, оновлення вищої освіти мусить базуватися на далекоглядному баченні викладацького складу ВНЗ того, як повинна виглядати українська залізниця через чверть століття, на вмінні науковців належно подати це бачення суспільству й переконати залізничну галузь у сприйнятті такого бачення.

#### **Список використаної літератури**

1. Горчакова В.Г. Прикладная имиджелогия / В.Г. Горчакова. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 478 с.
2. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році : щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.
3. Радул В.В. Деякі аспекти професійної соціалізації вчителя / В.В. Радул // Шлях освіти. – 2012. – № 3. – С. 2–6.

4. Романовський О.Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О.Г. Романовський, Н.В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 22.

5. Саух П.Ю. Сучасна освіта: портрет без прикрас : монографія / П.Ю. Саух – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. – 388 с.

*Стаття надійшла до редакції 12.08.2013.*

**Сущенко Р.В. Теория и практика формирования и развития управленческой культуры инженера железнодорожного транспорта на пути совершенствования**

*Статья посвящена вопросам совершенствования теории и практики формирования у будущих инженеров железнодорожного транспорта управленческой культуры в процессе профессиональной подготовки.*

**Ключевые слова:** управленческая культура, профессиональная подготовка, инженер железнодорожного транспорта, преподаватель.

**Sushchenko R. Theory and practice of formation and development of the management culture of Railway Engineers on ways of improvement**

*The article is devoted to improving the theory and practice of formation of future engineers railway management culture in the process of training.*

*Attention is focused on the fact that the management culture of Railway Engineering is a special kind of professional work, mastery experiences of interaction, teamwork, deliberately aimed at co-operation and co-organizing activities under the production targets.*

*It is proved that the willingness of Railway Engineers in a highly professional activity is organically connected with the culture of control is particularly important in the purposeful training of modern specialist. From its effectiveness depends on the activity of each railway undertaking and the rail industry as a whole. However, evidence-based mechanism for the formation of administrative culture of the railway engineer in high school yet, but it requires special theoretical and pedagogical research and find ways of modernizing the appropriate methods of the leadership potential of railway staff in technical colleges.*

*Management culture of the railway engineer we consider as a factor in the most expedient and full of personality organization successfully achieve the objectives of the existing professional activities, ensuring its high efficiency and quality, the best selection of those innovations in professional activities that best meet the requirements and needs of the rail industry, objective paradigms social development.*

*It was noted that training of Railway Engineers should be done systematically, rather than fragmented, isolated from the solution of urgent operational need and the professional tasks purely administrative areas, as well as remind and about the lack of a strategic approach to the reform of higher technical education as a prerequisite for the successful development of the railway sector in Ukraine.*

**Key words:** management culture, training, railway engineer, teacher.