

Стаття надійшла до редакції 24.06.2010

*Шаполова В.В.
м. Харків, Україна*

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЯК КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТА-ПСИХОЛОГА

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство характеризується як суспільство перехідного періоду. Для нього характерні зростання соціального напруження та конфлікти, нестабільність та кризи, у світі стало загострення проблеми управлінської некомпетентності кадрів. В цих умовах стає очевидним, що роль управління як соціального інституту та особливого роду діяльності є першочерговою для життя нашого суспільства. Чинником інноваційної активності людини є здобуті знання та рівень її культури та компетентності.

В контексті підготовки фахівців для різних галузей економіки, науки та невиробничої сфери проблема управлінської культури набуває особливого значення. Головною причиною системної кризи є глибока криза управління, яка затрачує основи вертикальних та горизонтальних зв'язків, відсутність кадрової політики, системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів, знань в області управління.

Розкриття цієї проблеми приведе до цілеспрямованого розвитку фахових знань і вмій керівника як управлінця-професіонала. Саме справжній професіонал вміло спрямовує свою діяльність на розвиток свого підприємства, себе та своєї країни.

Актуальність. Професійний підхід щодо формування управлінської компетентності та культури у студентів, які є майбутнє нашої країни, дієво впливатиме на результативність управління в усіх галузях, а також допоможе у ліквідації в Україні проблеми управлінської некомпетентності кадрів або зведення її до мінімуму.

Результати аналізу актуальних досліджень та наукових публікацій. Аналіз літературних вітчизняних джерел з проблем культури управління показує, що спостерігаються тенденції, які в цілому відображають дослідження вітчизняними фахівцями управління в цілому. Комплексний підхід до розв'язання педагогічних проблем, пов'язаних із розвитком професіоналізму студентів вищих навчальних закладів, розкрито в ґрунтовних працях відомих українських дослідників: В. Андрюшенка, Г. Балла, І. Бега, Є. Барбіної, С. Гончаренка, В. Гриньової, Т. Дмитренко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Кудіна, В. Лозової, Н. Ничкало, І. Підласого, О. Пехоти, І. Прокопенка, Л. Пуховської, О. Романовського, О. Савченко, С. Сисоевої, В. Семиченко та ін. Останнім часом інтерес до вивчення природи компетентності людини в різних видах фахової діяльності стрімко зростає. Про це свідчить значний обсяг наукових і методичних публікацій (К.О. Абульханова-Славська, А.О. Деркач, Д.Б. Ельконін, І.О. Зимня, І.А. Зязюн, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Л.А. Петровська, М.О. Холодна, А.В. Хугорський, М.А. Чошанов та ін.)[12]. Дослідженню проблеми розвитку управлінської компетентності присвячені наукові праці В. Маслової, В. Беспалька, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Зайченко, Г. Єльнікової, Л. Калініної, В. Олійника, В. Пікельної, М. Поташника, В. Семиченко, Т. Сорочан, О. Тонконової, П. Третякова, Г. Федорова, Є. Хрикова, П. Худоминського, А. Чміля,

Т. Шамової тощо[6]. Реалізація аксіологічного підходу в сучасному навчальному закладі спрямована на відбір і трансляцію в молоді провідних соціальних цінностей гуманістичної спрямованості. Вагомий внесок у розробку цієї проблеми зробили Є.Шиянов, Н.Асташова, І.Бех, В.Крижко, М.Михальченко, І.Зязюн, В.Огнев'юк, Н.Нікандров, І.Саєв, К.Абульханова-Славська, В.Луговий, О.Вишневський, В.Караковський, В.Сластьонін, О.Сухомлинська та інші. Питаннями професійної компетентності займаються педагоги, психологи, соціологи, менеджери освіти та ін. Проблема професійної компетентності розглядалась у працях К.Б.Віаніс-Трофименко, М.В.Гордієнка, В.М.Гриньової, М.М.Зароцького, І.О.Зязюна, Н.В.Кузьміної, Г.В.Лісовенко, С.Д.Максименка, А.К.Маркової, Г.І.Приходько, А.Є.Радченко, Л.Є.Сігаєвої, В.І.Свистун, Н.Б.Щокіної та ін [2].

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури та наукових досліджень сучасних учених свідчить, що проблема формування управлінської культури у студентів-психологів у вищих навчальних закладах ще не знайшла свого належного науково-методичного вирішення, а використання стандартних, апробованих принципів, методів і форм їх підготовки замало. Однак певна теоретико-методологічна база для вирішення цих завдань уже створена. Тому **мета** даної статті полягає в осмисленні феномену культури, уточненні поняття управлінської компетентності, управлінської культури та розкритті шляхів формування управлінської культури у студентів-психологів. **Об'єктом** цієї статті є управлінська культура, а предметом – формування управлінської культури як компоненти професійної компетентності студента-психолога.

Виклад основного матеріалу. Умови сьогодення ставлять особливі вимоги до компетентності, професіоналізму, культури й особистісної професійної підготовки фахівця в системі ВНЗ взагалі, зокрема в галузі психології. Важливим в освіті є становлення випускника нового покоління, який би кваліфіковано та ефективно вирішував проблеми сьогодення як у ролі виконавця, так і в ролі керівника. Випускники повинні не тільки оперувати власними знаннями, а й бути готовими змінюватися та пристосовуватися до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення та навчатися впродовж життя. Одним із вирішальних чинників зазначених перетворень є формування у майбутніх практичних психологів високого рівня професіоналізму та особистої культури, здатності компетентно й відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні технології, сприяти інноваційним процесам відповідно до потреб розвитку суспільства.

Зупинимось на розкритті таких важливих понять як «культура», «управлінська культура», «компетентність» та «управлінська компетентність».

Культура – це важлива частина змісту професійної освіти менеджера. Культура, як відомо, засвоюється у формі чотирьох елементів:

- знань про різні сфери буття;
- досвіду діяння у визначених сферах (уміння);
- творчості як перетворення й переносу прийомів діяльності в нові, непередбачені умови;
- ставлення до діяльності, її об'єкта, всього, що з нею пов'язане, співвіднесеного із системою цінностей людини (І.Лернер).

Засвоїти культуру – означає “знати-вміти-творити-бажати”. Людина може “знати”, але не “вміти”, “знати і вміти”, але не “творити”, “знати, вміти, творити”, але не “бажати”. В останньому випадку марні для суспільства (та й для самої людини) її знання, вміння, потенції до творчості. [1,с.24-26.]

Однією складовою культури взагалі є управлінська культура. Термін "культура управління" віднедавна здобув широке розповсюдження, ним дедалі частіше

користуються як наукові співробітники, так і практики. Культура управління – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і стосуються різною мірою всіх аспектів людської діяльності, це важлива сфера впливу на свідомість, вчинки підлеглих, їх помисли і бажання, водночас, вона один з вирішальних факторів успіху в управлінні. Перед нею стоїть завдання створити такий управлінський світогляд кожного керівника, який здатний піднести його до висот сучасної професійної культури. Її елементами є: глибина, світогляд, морально-етичні норми праці, ставлення до праці, навички в організації роботи і виконанні її окремих сегментів, уміння володіти собою і розуміти трудовий колектив. Управлінська культура проявляється також в досконалості роботи, у прагненні створити цілісну композицію. Культура особливо важлива для керівника, адже головним у його професійній роботі є спілкування з людьми.[2]

Управлінська культура – це досягнутий рівень ефективності управління в різних сферах за рахунок високої культури самого менеджера, організаційної культури установи освіти, прогресивної системи ділових відносин з усіма учасниками навчально-виховного процесу [2, с.24-26.]. Кудін В.А. дає ще одне визначення "культури управління": це "сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і відносяться різною мірою до різних аспектів людської діяльності. Це система знань, що обслуговує управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об'єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані".[7, с.96]

Особливостями управлінської культури є:

1. Управлінська культура існує в будь-якій організації, не має матеріальної форми.
2. Управлінську культуру неможливо виміряти кількісними показниками, не може бути формалізована чи декларована.
3. Управлінська культура є фактором мотивації, індивідуальна і неповторна.
4. Управлінська культура має загальні риси, тому може бути класифікована.[10]

Саме через поєднання в собі двох мистецтв - мистецтва управління та мистецтва виконання - управлінська культура набуває надзвичайного значення на сучасному етапі виховання та підготовки до трудового життя майбутніх спеціалістів – студентів-психологів, оскільки вона постає не лише як сукупний показник управлінського досвіду людини, рівня управлінських знань, почуттів, зразків поведінки та функціонування суб'єктів управління, але і як певна характеристика стану управління в Українській державі в цілому. Недостатній рівень управлінського професіоналізму студентів-психологів не лише гальмує поширення організаційної культури, але й стримує організаційний розвиток державної установи.

Формування, розвиток і функціонування культури управління здійснюється в ході практичної та теоретичної діяльності студентів-психологів. Але це судження зовсім не означає, що вона суцільно пронизана прагматизмом, практицизмом. Для того, щоб досягти високого рівня управлінської культури, необхідно опановувати знаннями сутності управління, навчатися застосовувати управлінські методи на практиці. Для цього держава повинна піклуватися щодо підвищення управлінської кваліфікації викладачів, що зможе допомогти викладачам вільно орієнтуватися в різних управлінських ситуаціях та професійно довести свої знання до студентів-психологів.

По суті справи, культура управління – це те ж саме що й управління завдяки культурі, якщо вважати культуру системою наявних цінностей конкретного суспільства соціальної групи та особистості. Управління не здійснюється у вакуумі воно існує серед

людей зі вже сформованими ідеалами, стереотипами, поглядами і т.п., тому якщо студент-психолог не знайомий з цінностями навколишнього середовища, він безкультурний сам по собі. [14].

Студенти-психологи повинні розуміти, що культурно працювати на управлінських засадах – це значить уміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, з перспективою, завжди бачити кінцеву мету і вибирати найбільш раціональні методи її досягнення. Складовими управлінської культури керівника є культура спілкування, естетична або художня культура, культура ведення документації, культура умов праці, культура адміністративного апарату та правова культура. Не менш важливим аспектом управління є політична культура керівника, яка вимагає від нього всебічної підготовки, знання основ політики в галузі освіти і культури, уміння повсякчас керуватися ними у своїй діяльності.

Керівник сучасного покоління – це той, хто веде до успіху інших. На перше місце висувається лідерська позиція керівника. Керівник-реформатор повинен мати риси неформального лідера, щоб спонукати людей до змін, оновлення, удосконалення, щоб за ним йшли послідовники. Сучасного керівника часто називають „соціальним архітектором”, підкреслюючи його призначення – будівництво культури організації. Тому у студентів-психологів основними інструментами будуть культурно-етичні, а не адміністративно-командні методи керівництва.

Основними характеристиками цих методів є:

- адміністративно-командні методи керівництва: наказовий стиль керування; самостійне прийняття рішень; не припускається вільне висловлювання думок; розпорядження, накази; одноосібне кабінетне управління; епізодичні доручення персоналу; режим інструкцій, правил, норм, стандартів; удосконалення формальної структури колективу.
- культурно-етичні методи керівництва: доброзичливий стиль спілкування; повага до думок інших, прихильне ставлення до конструктивної критики; обговорення рішень із безпосередніми виконавцями; робота з персоналом; переконання, мотивація; робота командою; відкритість до нових ідей, пошуку, творчості; розвиток неформальної структури колективу. [14]

Таким чином, особливості сучасного керівника пов'язуються із демократичними способами організації відносин у колективі, здатністю до оновлення власної діяльності та управління інноваційними процесами. Студентам-психологам буде не важко засвоїти ці принципи керування бо їх навчають бути більш лояльними, стриманими, демократичними та тонко відчувати настрій людей, їх почуття, схильності та бачити особистісні якості, можливо, ті, які вони намагаються приховати. Це допоможе під час управління створити потрібний клімат у колективі та підібрати потрібних людей для реалізації цілей підприємства.

Студенти-психологи повинні не лише добре відчувати оточуючих, але й самі повинні володіти таким набором особистісних якостей, вмінь, знань та навичок. До переліку найважливіших рис зазвичай відносять: інтелектуальні можливості вищі за середні, але не на рівні обдарованості та геніальності; ініціатива, яка пов'язана із здатністю до аналізу та конструктивної діяльності, енергією, життєстійкістю; упевненість, що спирається на здатність вірити в себе і свою діяльність, усвідомлення свого місця, бажання досягти цілей; здатність подивитися на ситуацію з висоти пташиного польоту, що дає можливість панорамного бачення подій та процесів; фізичне та психічне здоров'я, яке створює запас енергії, необхідної для складної роботи; тактовність, толерантність, які викликають з боку підлеглих повагу, необхідну, щоб вести за собою; порядність; бажання успіху, установка на лідерство; уміння брати на себе відповідальність за прийняття рішень; здатність співпрацювати з широким колом людей; емоційна зрілість, яка дозволяє управляти своїми почуттями, станами. Негативні риси

керівника: пасивність, нерішучість, невігластво, поспішність, невихованість, неврівноваженість, невміння визначати пріоритет, перебільшення свого „Я”, підвищена чутливість та тривожність.

Багато керівників в повсякденній управлінській діяльності чинять характерні помилки. Існує чимало методик для вивчення управлінської поведінки. Студентів-психологів ВНЗ варто ними скористатись для формування в собі рис успішного керівника. Будь-який керівник повсякденно здійснює діяльність з управління підлеглими. Але управління передбачає не придушення, маніпуляцію, нав'язування об'єкту вимог, які протирічать його природі, а навпаки – максимальне врахування його особливостей, погодження кожної взаємодії з логікою його розвитку, розуміння сукупності його можливостей. Тому для досягнення успіху майбутньому керівникові потрібно навчитися робити так, щоб усі, з ким йому доведеться працювати, по-перше, прониклися до нього прихильністю, по-друге, були переконані у правоті керівника, по-третє докладали максимальних зусиль для досягнення успіху в загальній справі. У процесі практичної діяльності керівник повинен вміти проблемно і перспективно мислити, заздалегідь визначаючи можливі труднощі і способи їх подолання. Його мислення повинно бути самокритичним. При цьому слід проявляти здатність тверезо оцінювати свої дії, максимально використовувати позитивний досвід інших, удосконалювати професійні знання і навички.

Будь-який керівник значну частину свого робочого часу витрачає на спілкування. Тому дуже важливим для студента-психолога є вміння здійснювати ділове спілкування з людьми незалежно від власних емоційних оцінок. Він повинен контролювати свою поведінку таким чином, щоб негативне ставлення до особи не впливало негативно на характер ділових відносин з нею, а позитивне ставлення до співробітника ставало відомим останньому і спрацьовувало як додатковий стимул підвищення активності.

Для сучасного керівника вкрай важливо оволодіти культурою мовлення, що включає в себе знання мови в усій сукупності властивих їй стилів. Формування культури мовлення – важливе завдання, складова виховання студента-психолога [14].

Отже, управляти підприємством, забезпечити ефективне його функціонування може лише неординарна особистість керівника з високим рівнем сформованості управлінської культури, основними складовими якої є культура спілкування, естетична або художня культура, культура ведення документації, культура умов праці, культура адміністративного апарату, правова культура. Формування управлінської культури у студентів-психологів повинно відігравати спеціальну роль в системі їх вузівської та післядипломної освіти. Тобто навчально-виховний процес повинен реалізовуватися таким чином, щоб упровадження навчально-виховних і соціально-психологічних технологій сприяло не лише розвитку знань, умінь та навичок у певній спеціальності, але й всебічному розвитку особистості студента та його успішній самореалізації в соціальному та професійному середовищі взагалі та розвитку культури зокрема. Саме формування культури сприяє розвитку інтелектуальних, психологічних та діяльнісних станів фахівця в тій галузі знань, в якій він планує працювати.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Управлінська культура є складником професійної кваліфікації та компонентою професійної компетентності керівника, визначальним чинником удосконалення управління закладом освіти чи підприємства і результативності його управлінських дій. Основою створення нового типу управлінської культури має стати переосмислення управлінських відносин та запровадження управління, яке повинно бути зорієнтованим на співробітника, тобто застосовувати управлінський стиль, що дозволить працівникам висловлювати свою точку зору та брати участь у прийнятті рішень в контексті управлінської діяльності. Ці принципи управління повинні бути донесені студентам-психологам з першими кроками їх професійного становлення. Необхідно впроваджувати в

освітній процес певні заходи, які мають сприяти підвищенню рівня управлінської культури студентів-психологів вищих закладів. Але проблема не вичерпується матеріалами цієї статті та потребує подальшого вивчення у різних напрямках.

Список літератури: 1. Бех І.Д. Почуття цінності іншої людини як моральний пріоритет особистості // Початкова школа. – 2001. – №12. – С. 24-26. 2. Журавлева Л.В. Теоретические и практические основы профессиональной подготовки менеджеров сферы образования: Автореф. дис. . канд. пед. наук. 13.00.08 / Липецкий гос. пед. ун-т. – Липецк, 2001. – С. 18-19. 3. Исламгалиев Э.Г. Профессиональная компетентность педагога: социологический анализ. – Дис....канд. социолог. наук. – Екатеринбург, 2003. – 176с. 4. Луговий В.І. Управління освітою: Навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Держ. управління”. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с. 5. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – С. 63–66. 6. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал. – М., 1994. – 230 с. 7. Палеха Ю., Кудін В. Культура управління та підприємства: Навчально-методичний посібник. – К.: МАУП, 1998. – 96с. 8. Пашко Л. А. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин// статистика України, 2004, №2. 9. Розумний М. Соціальна некомпетентність та шляхи її подолання // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Вип. 5. – К., Миколаїв, 2004. – С. 210-214. 10. Рыбкин А. Культурная революция//Управление компанией, 2007, №3-4 11. Соціокультурні засади менеджменту в освіті / С.М.Омельченко // Педагогіка і психологія. – 2002. – №3. – С. 84. 12. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління / Г. В. Єльнікова. – К., 2003. – 133 с. 13. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, та ін.. // НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 208 с. 14. Янкович О. І. Управління загальноосвітнім закладом: технології та правові засади. – Тернопіль: ТНПУ, 2006. – 124 с.

В.В. Шаполова

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТА-ПСИХОЛОГА

В работе рассмотрена проблема формирования управленческой культуры у студентов-психологов. Раскрыты понятия «культура», «управленческая культура». Проанализировано основные составляющие управленческой культуры: культура общения, эстетическая культура, культура ведения документации, культура условий труда. Сделан анализ современного состояния образования и проблемы культуры и некомпетентности руководящих кадров.

В.В. Шаполова

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЯК КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТА-ПСИХОЛОГА

В роботі розглянуто проблему формування управлінської культури у студентів-психологів. Розкрито поняття «культура», «управлінська культура». Проаналізовано основні складові управлінської культури: культура спілкування, естетична культура, культура ведення документації, культура умов праці. Зроблено аналіз сучасного стану освіти та проблеми культури і некомпетентності керівних кадрів.

V. Shapolova

**MANAGEMENT CULTURE FORMATION AS A COMPONENT OF PROFESSIONAL
COMPETENCE OF A STUDENT PSYCHOLOGIST**

The paper considers the problem of management culture formation among students psychologists. The concepts of "culture" and "management culture" are solved. The basic components of a management culture as the culture of communication, aesthetic culture, the culture of record-keeping, culture of labour conditions are analyzed. The analysis of the current state of education and issues of culture and incompetent leaders has been made.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2010

УДК 37.026:377.1:621

*Селегень М.В.,
м. Харків, Україна*

**ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ ДИДАКТИЧНИХ ПРОБЛЕМ РОЗРАХУНКОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ІНЖЕНЕРНО – ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

Постановка проблеми. У зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу, комплексною механізацією та автоматизацією виробничих процесів, впровадженням сучасних технологій істотно зростає питома вага інтелектуального навантаження під час виконання різних виробничих операцій, що створює умови для докорінної зміни характеру і змісту праці фахівців і ставить серйозні вимоги до рівня кваліфікації та компетентності інженерно-технічних працівників різних галузей, зокрема машинобудівної.

Все це вимагає таких властивостей як вміння зіставляти та встановлювати причини – наслідкові зв'язки, аналізувати, прогнозувати, планувати, узагальнювати, обґрунтовувати твердження, моделювати ситуації та інші, які незмінно стають необхідними для майбутніх спеціалістів інженерно – технічних спеціальностей. І саме ці властивості, на наш погляд, є наслідком специфічної діяльності спеціаліста такого профілю - розрахункової.

Під розрахунковою діяльністю студентів в процесі навчання ми розуміємо свідому творчу роботу по пошуку, обґрунтуванню та застосуванню методів та прийомів, які дозволяють за допомогою чисел аналізувати, моделювати, передбачати та здійснювати інші дії, наближені за змістом до професійної [5].

Разом з тим, аналіз реальної практики підготовки фахівців інженерно – технічного профілю, співставлення змісту навчання з чинними освітньо – кваліфікаційними характеристиками [1], вивчення теоретичних основ дидактики та сучасних наукових досліджень свідчать про наявність низки суперечностей, які свідчать про наявні резерви в науковому аналізі і наукових рекомендаціях у проблемі формування професійних якостей молодших спеціалістів за рахунок застосування розрахункової діяльності. Це такі суперечності: між реальними вимогами до рівня аналітичної і творчої підготовки молодших спеціалістів технічних спеціальностей та прийомами і методами навчання; між станом сучасної практичної економіки, обумовленої активним