

сприяло диференціації спеціальностей відповідно до потреб промисловості та підвищенню рівня якості фахової підготовки.

Список літератури: 1. Димитрюк В.М. До історії поняття «інженерна діяльність» / В.М. Димитрюк // Історія науки і техніки: Збірник наукових праць. К.: Вид-во ДЕТУТ, 2011. – Вип. 1. – С. 108–113. 2. Кожина Л.М. Специфика культурного наследия в области инженерной деятельности // Проблемы культурного наследия области инженерной деятельности: сб. статей / Л.М. Кожина. – М.: Информ-знание, 2000. – Вып 1. – 76 с. 3. Гумилевский Л. Русские инженеры / Л. Гумилевский. – М.: Молодая гвардия, 1947. – 446 с. 4. Симоненко О.Д. История техники и технических наук: философско-методологический аспект эволюции дисциплины. Монография / О.Д. Симоненко. – М.: ИИЕТ РАН им. С.И. Вавилова, 2005. – 218 с. 5. Державний архів Харківської області. Ф. 770, оп. 1, спр. 29. 6. Чеканов А.А. Виктор Львович Кирпичев. 1845–1913 / А.А. Чеканов. – М.: Наука, 1982. – 175 с. 7. Кирпичев В.Л. Десятилетие Харьковского практического технологического института (1885–1895 гг.): Отчет, прочитанный на годовичном акте 15 сентября 1895 г. / В.Л. Кирпичев. – Х.: Типография и Литография М. Зильберберг, 1895. – 70 с. 8. Пучко О.А. З історії підготовки інженерно-технічних кадрів на Україні в перше десятиріччя Радянської влади / О.А. Пучко // Український історичний журнал. – 1978. – № 9. – С. 90–92. 9. Степанович Е.П. Высшая специальная школа на Украине (конец XIX – начало XX в.: монография / Е.П. Степанович. – К.: Наук. думка, 1991. – 100 с. 10. Оноприенко В.И. Становление высшего технического образования на Украине / В.И. Оноприенко, Т.А. Щербань. – К.: Наук. думка, 1990. – 140 с.

*Джурелюк О.Т.
м. Алчевськ, Україна*

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ

Актуальність дослідження. Однією із основних вимог ефективного здійснення майбутнім інженером своїх професійних обов'язків є, на наш погляд, їх підготовка до управлінської діяльності, у тому числі формування управлінської культури. Актуальним у цьому контексті стає визначення основних компонентів управлінської культури.

Мета дослідження. Виявити та проаналізувати зміст та структуру управлінської культури. Уточнити структурні компоненти управлінської культури майбутніх інженерів, критерії та рівні її сформованості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У процесі аналізу літератури нами зроблено висновок про те, нині активно досліджуються окремі компоненти управлінської культури: соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності (В. Діуліна); формуванні професіоналізму майбутніх інженерів-механіків у процесі фахової підготовки (Л. Щербатюк); основні аспекти проблеми формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності (С. Тарасова); особливості підготовки майбутніх менеджерів-аграріїв до управлінського спілкування (К. Богатирьов).

Проте в науковій літературі до цього часу не існує загально визначених формулювань категоріальних понять, які характеризують управлінську культуру. Потребують уточнення критерії рівня розвиненості управлінської культури, психолого-педагогічні

основи її формування у процесі фахової підготовки майбутніх інженерів. На особливу увагу заслуговує аналіз основних компонентів управлінської культури.

Важлива роль у структурі управлінської культури належить когнітивному компоненту, конкретний зміст якого передбачає оволодіння знаннями, що розкривають сутність управлінської діяльності, дають можливість успішно реалізувати управлінські функції.

С. Резнік підкреслює значущість психолого-педагогічних знань, які дають можливість майбутньому інженеру чітко визначити внутрішні резерви оптимізації й підвищення ефективності трудової діяльності працівників у процесі виробництва [4]. В. Діуліна також вважає, що кожен керівник будь-якого рівня повинен знати усі тонкощі «людської інженерії», володіти гуманітарними, людинознавчими технологіями [1]. Н. Липченко акцентує увагу на тому, що кожен інженер повинен мати певні знання про управлінські аспекти професійної діяльності, основи теорії управління соціальними системами, про соціологію й психологію управління [3].

Слушною, на наш погляд, є думка О. Романовського, який зазначає, що початок процесу розвитку управлінської культури – це знання, які інтерес і стають будівельним матеріалом цього процесу [5]. У структурі компетентності керівника, що забезпечує успішність управлінської діяльності, вчений виокремлює:

– знання конкретної галузевої сфери діяльності, її професійних і оперативних особливостей;

– знання психології людей і їх потреб, розуміння причин їхньої поведінки; вміння спілкуватися з людьми, керувати ними, забезпечувати належну мотивацію на певну роботу; здатність організувати її виконання;

– знання принципів управління, сутності й технології прийняття управлінських рішень, уміння брати відповідальність за їх реалізацію, володіння навичками виявлення проблем, їх аналізу і розв'язання [5].

Таким чином, у структурі когнітивного компонента нами виділено: інформаційні знання про сутність управлінської культури; знання про засоби, способи, умови досягнення поставлених цілей; знання психолого-педагогічних закономірностей і особливостей управлінського процесу, засобів комунікації, необхідних для ділового і міжособистісного спілкування, культурних форм управлінської взаємодії, норм і правил морально-етичної регламентації управлінської поведінки, знання про особливості роботи в команді.

Безперечно, майбутньому інженерові, недостатньо озброєному знаннями в галузі управління виробничим процесом, складно освоїти елементи управлінської культури, а тим більше бути її носієм.

Переходячи до аналізу особистісного компонента управлінської культури, слід підкреслити, що успішне здійснення професійної діяльності інженера-керівника багато в чому залежить від його індивідуальних характеристик, від певного сполучення його якостей.

Вітчизняними й російськими вченими проводилися дослідження з виявлення професійно важливих якостей і здатностей, якими повинен володіти сучасний керівник.

Ми поділяємо точку зору тих авторів, які стверджують, що становлення інженера як суб'єкта професійної діяльності пов'язано, насамперед, із формуванням його як особистості, як індивідуальності і лише потім як умілого працівника, що володіє спеціальними навичками в певній галузі (І. Резвицкий); продуктивність професійної діяльності забезпечується не тільки технікою й технологією, але й особистісним потенціалом, особистісними якостями працівника (М. Маливанов). Сучасний інженер, що працює в умовах інноваційного виробництва, має «подвійний» предмет праці: він мусить бути не лише гарним спеціалістом, а й гарним організатором (Є. Климов).

Нашу увагу привернули дослідження С. Щур [6], яка використовуючи рейтинговий метод оцінювання, запропонувала 20 експертам-керівникам промислових підприємств здійснити ранжування 45 характеристик конкурентоспроможності сучасного фахівця. Характеристики поєднані у три групи: особистісні, професійні та ділові. Групу особистісних утворили: креативність, прагнення до досягнень та до особистої незалежності, фізичне та психічне здоров'я, скромність, простота. До ділових віднесено дисциплінованість та організованість, прагнення до лідерства, вміння ставити та досягати цілі, готовність іти на розумовий ризик. Серед професійних якостей, які забезпечують конкурентоспроможність управлінського персоналу, виокремлено: високий рівень управлінської культури, компетентність у своїй сфері, відданість справі, прагнення до самовдосконалення.

За визначенням Л. Карамушки та О. Філь, конкурентоздатною можна вважати особистість, якій притаманні такі основні характеристики: потреба в досягненнях (подальшому розвитку), схильність до творчості, цілеспрямованість та рішучість, вміння йти на розумний (зважений) ризик, потреба в незалежності [2].

Таким чином, аналіз наукової літератури переконує, що особистісний компонент управлінської культури досить розмаїтий. Проте, попри все розмаїття, можна виділити ті групи здібностей, які відзначаються найчастіше і є спільними в різних роботах. Серед них:

- управлінське мислення (виявлення інтересу до нового, креативність – нетрадиційний підхід до виконання завдання, гнучкість, уміння передбачати і швидко оцінювати ситуацію, уміння ставити та досягати цілі, самостійність у прийнятті рішень);

- управлінська свідомість (позитивне мислення, зорієнтованість на результат, наполегливість і рішучість у досягненні поставленої мети, ретельність і використання всіх можливостей);

- управлінський менталітет (адаптаційна мобільність; емоційне та ділове лідерство; відкритість у спілкуванні; здатність встановлювати ділові зв'язки; емоційна стабільність; високий рівень самоконтролю й внутрішньої організованості; упевненість в собі).

Операційний компонент управлінської культури становить сукупність багатofункціональних вмінь та навичок майбутнього інженера. Це, так званий, поведінковий, або матеріальний, рівень, що складається з тих аспектів управлінської культури, які можна побачити на власні очі – управлінська поведінка.

Слід зазначити, що в сучасному менеджменті відбувається перехід від традиційних до інноваційних форм і методів управління. Глобальна економічна конкуренція та стрімкий розвиток інформаційних технологій примусили організації змінити організаційні структури, які були ефективні майже протягом усього ХХ сторіччя, і віддати перевагу структурам, що ґрунтуються на ідеях командного підходу (В. Моляко, М. Смульсон). Якщо за традиційного підходу основні завдання керівника зводилися до забезпечення контролю над працівниками, стабільності та ефективності виробництва, то за інноваційного на перший план виходять врахування ентузіазму і творчих здібностей людей, пошук спільних норм і цінностей, заохочення командної роботи, співробітництва, партнерства (Р. Дафт).

Сьогодні саме життя вчить працювати в команді, тобто складність завдань, які постійно окреслюються, спричинює необхідність об'єднання людських ресурсів, їхньої згуртованості та взаємопідтримки для розв'язання різноманітних професійних і життєвих ситуацій (Т. Зинкевич-Евстегнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко). Дослідники підкреслюють, що вміння бути лідером та управляти командою стало стандартною вимогою до сучасного керівника.

Отже серед важливих умінь майбутнього керівника – вміння організувати роботу команди і працювати в її складі.

Зважаючи на вищевикладене, до операційного компонента управлінської культури ми відносимо:

– володіння соціальними навичками членів команди (вміння «завоювати» ставлення групи, підвищувати її згуртованість, засвоїти групову самосвідомість);

– комунікативні вміння, необхідні для налагодження ділового та міжособистісного спілкування (уміння слухати і співпереживати, доречно використовувати невербальні засоби спілкування);

– володіння навичками партнерської взаємодії (готовність допомагати іншим, вміння знайти точки перетину, спільні цінності та інтереси, гідно оцінити пропозиції інших, відкритість, гнучкість, емоційна стабільність, дружелюбність).

У реальних умовах виробництва всі базові компоненти управлінської культури: когнітивний, особистісний та операційний тісно переплетені між собою, тому вони характеризуються єдністю взаємодії й взаємовпливу. Відсутність хоча б одного з них, на нашу думку, спричинює зниження рівня управлінської культури. І навпаки, наявність усіх структурних компонентів забезпечує успішність здійснення управлінських функцій майбутнім інженером, є основним показником сформованості його управлінської культури.

Висновки. Важливим напрямком підготовки студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри є формування в них управлінської культури. Феномен «управлінська культура» досить різноплановий. У його складі можна виокремити такі компоненти: когнітивний (знання з теорії управління соціальними системами, про потреби людей і причини їхньої поведінки, способи мотивації працівників на певну роботу, про особливості технології прийняття управлінських рішень, про особливості роботи в команді); особистісний (управлінське мислення, управлінська свідомість, управлінська ментальність); операційний (найбільш поширені в суспільстві моделі успішної управлінської поведінки).

На підставі здійснення аналізу психолого-педагогічної та культурологічної наукової літератури з окресленої проблематики, нами зроблено висновок про необхідність створення спеціальної системи підготовки до управлінської діяльності, інтегрованої в професійну підготовку та спрямованої на: формування знань про закономірності управлінських процесів; розвиток управлінського мислення, управлінської свідомості, управлінської ментальності; засвоєння моделей успішної управлінської поведінки.

Список літератури: 1. Діуліна В.В. Соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 / В.В. Діуліна. – Харків, 2002. – 238 с. 2. Карамушка Л.М., Філь О.А. Формування конкурентноздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с. 3. Липченко Н.В. Дидактические условия формирования управленческой культуры будущего инженера: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01: общая педагогика, история педагогики и образования / Н.В. Липченко. – Самара, 2004. – 24 с. 4. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / С.М. Резнік. – Харків, 2007. – 271 с. 5. Романовский А.Г. Теоретические и методические основы подготовки инженера в высшем учебном заведении к будущей управленческой деятельности: дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / А.Г. Романовский. – Харьков, 2001. – 502 с. 6. Щур С. Застосування рейтингового методу оцінки конкурентоспроможності при підборі кандидатів на керівні посади // Економіст. – 1999. – № 10. – С. 71–76.

*Древаль Ю.Д.
м. Харків, Україна*