



РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

А Проаналізований сучасний стан науково-теоретичного підґрунтя проблеми розвитку управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури. Досліджена структура управлінської культури майбутнього менеджера. Встановлено, що управлінська культура є особливою складовою професійної культури менеджера. Вона виявляється через систему фахових, культурно-зорієнтованих знань, культуротворчих умінь, розвинену мотиваційно-ціннісну, інтелектуальну, комунікативну, емоційно-вольову сфери особистості.

Ключові слова: розвиток; структура; професійна культура; управлінська культура; майбутній магістр із менеджменту

Актуальність проблеми. Виокремлення і розвиток управлінської культури у структурі професійної культури менеджера зумовлено особливостями управлінського фаху, що здебільшого полягає в роботі з персоналом, оскільки на будь-якій посаді в організації (директори та їхні заступники, керівники лінійних чи функціональних структурних підрозділів тощо) менеджери очолюють колективи, у яких працюють різні за індивідуально-типологічними властивостями, психологічними якостями працівники. У сучасній освіті особливої значущості набуває підготовка в умовах магістратури активного, ініціативного менеджера, який володіє управлінською культурою, спроможний бути конкурентоздатним і реалізувати свій потенціал на користь суспільству.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Незважаючи на значну кількість праць, присвячених розвитку управлінської культури менеджерів у сучасній вітчизняній і зарубіжній філософії, педагогіці, психології, соціології, вона залишається однією із найбільш дискусійних. Нами проведено теоретичний аналіз наукової літератури, зокрема, таких авторів, як О. Бондар, О. Єршова [1], Е. Єфімова, Н. Зінчук, В. Каткова, О. Крупський [2], О. Крюкова, А. Кургузов, Л. Лебедик [3–5], І. Луценко, С. Нікітчина, М. Ньюшенкова, О. Остапенко, Г. Попова [6], І. Сенча, Ю. Сурмін, Л. Хомяк, К. Чернова, Е. Шейко та ін. Учені досліджували вимоги управлінської практики до сформованості тих чи інших якостей особистості менеджера, для забезпечення їхнього розвитку пропонували різні способи вдосконалення підготовки таких фахівців, урізноманітнюючи методи та форми освітньої діяльності у закладах вищої освіти (далі ЗВО).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведений теоретичний аналіз наукової літератури дозволив указати на відсутність праць, що презентували б цілісне вивчення досліджуваного явища, хоча окремі аспекти загальної, професійної, управлінської культури достатньо висвітлені в педагогічній літературі.

Мета статті: дослідження структури управлінської культури майбутнього менеджера. Основні **завдання:** здійснити аналіз науково-теоретичного підґрунтя пробле-

ми розвитку управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури; схарактеризувати структуру управлінської культури майбутніх менеджерів.

Викладення основного матеріалу. Вчені розглядають управлінську культуру майбутнього менеджера через інтелектуальну, комунікативну, емоційно-вольову сфери особистості.

Управлінська діяльність потребує від менеджера виконання розмаїття розумових операцій (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення тощо), що вимагають розвиненої інтелектуальної сфери, причому не стільки високого рівня інтелекту, скільки гнучкості, продуктивності, критичності, креативності мислення, аналітичних здібностей, соціального інтелекту. Їх формування та розвиток відбувається в процесі оволодіння системою знань із різних навчальних дисциплін і методів наукового пізнання, що виявляються в сформованості професійного мислення менеджера та забезпечують процеси прийняття як абсолютно аргументованих рішень, так і оригінальних, нестандартних підходів до розв'язання організаційних чи управлінських проблем.

Розвинена комунікативна сфера особистості менеджера забезпечує культуру управлінської поведінки під час вирішення оперативних виробничих завдань, конфліктних ситуацій, дозволяє налагодити рівні, доброзичливі взаємовідносини з колективом, створити сприятливий соціально-психологічний клімат в очолюваному колективі. Емоції та почуття є своєрідними регуляторами фахової діяльності, впливають (позитивно чи негативно) на сприйняття, переробку інформації, спрямованість уваги та дій майбутніх менеджерів. Прийняття управлінських рішень, подолання різних труднощів у роботі з колективом, стримування негативних емоційних станів, несумісних із управлінською професією вимагають розвиненої емоційно-вольової сфери особистості менеджера. Тому особливо важливо в процесі розвитку управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури передбачити в освітньому процесі ЗВО необхідні способи й заходи, що забезпечуватимуть розвиток цих якостей.

Управлінська культура є особливою складовою професійної культури менеджера, що виявляється через систему фахових, культуро-зорієнтованих знань, культуротворчих умінь, розвинену мотиваційно-ціннісну, інтелектуальну, комунікативну, емоційно-вольову сфери особистості. Водночас управлінська культура набуває характерологічних ознак, властивостей особистісної та професійної культури менеджера, інтегрує їх підвалини, виходячи із соціальної спрямованості фахової діяльності [6].

Управлінська культура є складним утворенням із власною структурою, тому доцільно виокремити та обґрунтувати її складові. Структурою є філософська категорія, яка означає сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують його відтворення в мінливих умовах.

У процесі опанування майбутніми менеджерами культурою роботи з інформацією розвиваються аналітичні, творчі здібності, фахове мислення, зокрема такі його параметри, як гнучкість, критичність, набувають певного сенсу пізнавальні мотиви. Разом з тим усвідомлення вагомості інформаційної діяльності в контексті професійної успішності такого фахівця сприяє її інтеріоризації як професійної цінності, тим самим посилюючи фахові мотиви. З огляду на це, вважаємо доцільним і необхідним виокремити *інформаційний компонент* управлінської культури.

Сучасні менеджери мають володіти культурою проведення досліджень, яка забезпечує їх залучення в межах обраної професії до дослідницької діяльності, результатом чого є отримання додаткового фахового знання, зокрема відпрацювання нових способів її реалізації тощо [6, с. 31]. Формування культури дослідницької діяльності вважаємо актуальним завданням підготовки менеджерів в умовах магістратури, зважаючи на її значення у професійному становленні та розвитку фахівця. Тому виокремлюємо *дослідницький компонент* управлінської культури.

Робота менеджера передбачає проведення численних досліджень: соціальних (розроблення систем професійного навчання, адаптації, мотивації персоналу та складання відповідних планів, програм тощо); економічних (проведення оцінки продуктивності праці та формування заходів щодо її підвищення тощо); психологічних (діагностика рівня згуртованості колективу, мотивів праці підлеглих і розробка відповідних заходів за її результатами тощо) [там само, с. 31]. Організуючи їх, менеджери здобувають необхідну інформацію, аналізують її, що уможливорює прийняття виваженого, обґрунтованого управлінського рішення.

Формування культури дослідницької діяльності має відбуватися під час виконання студентами різноманітних дослідницьких завдань фахового спрямування, розв'язання яких вимагають умінь аналізувати, синтезувати, порівнювати, узагальнювати, виокремлювати основне, характеризувати явища, формулювати визначення, доводити тощо. Вирішення таких завдань активізують пізнавальну діяльність, актуалізують міждисциплінарні зв'язки,

сприяють оволодінню різностороннім досвідом інформаційної, дослідницької діяльності. У процесі дослідницької роботи в студентів формується інформаційна культура, оскільки вони оволодівають умінями відбору, аналізу, систематизації значної за обсягом інформації, тому важливо передбачити виконання студентами дослідницьких завдань, зокрема й самостійних, із використанням сучасних інформаційних технологій, вирішення яких потребує пошуку додаткової нової інформації (інтернет-ресурси, науково-періодичні видання); індивідуальних науково-дослідних проектів, що передбачають також цілеспрямований пошук, аналіз, обробку, систематизацію певних інформаційних ресурсів [там само, с. 32].

Урізноманітнення дослідницьких завдань значно посилює інтерес магістрантів до навчально-пізнавальної діяльності, а їхній поглиблений фаховий контекст і культуро-зорієнтований характер уможливають усвідомлення майбутніми менеджерами культури організації досліджень як професійної цінності, так і розвиток відповідних мотивів.

Специфіка управління потребує від майбутнього менеджера широкого спектру комунікативних умінь і якостей, які необхідні для встановлення конструктивної взаємодії з персоналом, організації ділового співробітництва, налагодження й підтримки сприятливого морально-психологічного клімату в колективі тощо. Отже, неабияку цінність для роботи має володіння менеджером культурою комунікативної діяльності: спілкування, мовлення, поведінки, розв'язання конфліктів тощо. Відтак, вважаємо доцільним виокремлення *комунікативного компоненту* управлінської культури, що поряд із фаховим когнітивно-операційним досвідом містить культуро-зорієнтований, а саме: знання соціальних норм і вимог спілкування, умінь і навичок щодо налагодження ефективних комунікацій зі співробітниками, запобігання й врегулювання конфліктних ситуацій, а також володіння мовою (державною, іноземними), мовленням (грамотність, коректність, відсутність сленгу, жаргонів тощо), етикою комунікативної поведінки.

Уже під час навчання в магістратурі майбутні менеджери повинні здобути фаховий культуро-зорієнтований досвід комунікативної діяльності за допомогою: розв'язання завдань, спрямованих на встановлення конструктивної взаємодії членів групи, подолання бар'єрів і перешкод спілкування, оволодіння мистецтвом слухання співрозмовника; групового розв'язання проблемних завдань, що потребує дискусійного обговорення; виконання вправ, які передбачають відпрацювання коректного професійного мовлення тощо. Формуванню комунікативної складової управлінської культури сприяє виконання навчальних завдань, що передбачають ситуації морального вибору; штучно створені конфлікти, що потребують їхнього розв'язання з позиції третьої особи та спрямовані на оволодіння способами і прийомами вирішення професійних завдань з урегулювання конфліктів, ефективним спіл-

куванням із людьми, прийомами конструктивної критики, технологією ведення бесід, переговорів тощо [там само, с. 33–34].

О. Крупський, Є. Намлієв виділяють діалогічні й дискусійні форми організації занять, основну структурну одиницю яких складає діада «питання-відповідь». Наскільки абсолютним є вміння викладача ставити питання перед студентами, настільки високою є ефективність застосовуваних ним методів навчання [2].

Розвитку комунікативних, організаторських здібностей магістрантів сприяє урізноманітнення завдань комунікативно-конфліктологічного характеру, поєднання в них фахового і культуро-орієнтованого контекстів. Ці завдання значно підвищують пізнавальний інтерес, посилюють мотиви навчання, допомагають усвідомити вагомість культури комунікативної діяльності в роботі з людьми та інтеріоризувати її як професійну цінність.

Невід'ємною частиною процесу формування управлінської культури студента-менеджера є виховна робота, організація культурно-масових, спортивних, наукових заходів, організація науково-дослідної роботи студентів у позанавчальний час тощо [1].

Нині в суспільстві поширені інноваційні процеси, вітчизняні підприємства активно впроваджують різноманітні нововведення, зокрема й новітні технології роботи. Зважаючи на неабияку роль молодого покоління управлінських кадрів щодо реалізації, розвитку інноваційних процесів країни й окремих організацій і можливості, що надає система фахової підготовки особистості, гостро постала проблема формування культури інноваційної діяльності майбутніх менеджерів в умовах магістратури. Відтепер фахове середовище характеризує мінливість зовнішніх і внутрішніх умов, у зв'язку з чим практична діяльність менеджера набуває інноваційного характеру, тобто потребує організації злагодженої роботи колективу в напрямку впровадження інноваційних технологій, генерації, розробки та реалізації різних проектів, нововведень, творчих ідей тощо. Науковці В. Бережна, О. Єршова, О. Єфимова, М. Нюшенкова, Е. Печерська слушно вказують на необхідність формування нового покоління підприємливих менеджерів, здатних не лише до саморозвитку й самовдосконалення, а й спроможних наповнити професійну діяльність інноваційним, творчим змістом [6, с. 35]. Отже, важливою складовою управлінської культури майбутнього менеджера є культура інноваційної діяльності, що пов'язано як із новаторськими, творчими витокami менеджерської професії, так і з потребами суспільства у фахівцях, здатних очолити будь-які інноваційні процеси в країні. Це дозволило виокремити *інноваційний компонент* управлінської культури.

Саме освітній процес майбутніх менеджерів в умовах магістратури має бути тим середовищем, у якому особистість фахівця за умов плідної, налагодженої взаємодії, співпраці з викладачами та іншими студентами набуває

довершеного творчого розвитку. Тому бажано вирішувати фахово-орієнтовані ситуаційні завдання, що вимагають генерації ідей, використання творчого, оригінального підходу щодо їх вирішення, створення можливостей перенесення набутих студентами знань у нові ситуації через формулювання їх як нетипових, проблемних, наближених до практики. Опановуючи культуру інноваційної діяльності, майбутні менеджери оволодівають фаховими культуро-орієнтованими знаннями, інноваційними методами та технологіями роботи, алгоритмом творчого пошуку, водночас розвиваються оригінальність мислення, креативність, посилюється навчально-пізнавальна активність; усвідомлена студентами значущість інноваційних аспектів управління окреслюється як професійна цінність, усвідомленішими стають відповідні мотиви.

Підстави для розроблення та обґрунтування структури управлінської культури створює діяльнісний підхід (А. Арнольд, М. Каган, Л. Коган, В. Леонтьєв, В. Межуєв, П. Сивоконь, Е. Соколов та ін.), який трактує культуру як універсальну характеристику, ознаку високого розвитку діяльності, що зумовлює результати та найпріоритетніші види й способи її реалізації, спрямованість, ціннісні й типологічні особливості особистості. Актуалізація діялісного підходу у дослідженні структурних характеристик управлінської культури дозволяє розглядати її як сукупність інформаційного, дослідницького, комунікативного та інноваційного компонентів.

Компоненти управлінської культури взаємопов'язані, що зумовлено перетином площин інформаційної, дослідницької, комунікативної та інноваційної діяльності. Наприклад, оволодіння менеджером культурою інформаційної діяльності (інформаційний компонент) необхідне для проведення досліджень, їхньою метою є прийняття виваженого управлінського рішення (дослідницький компонент) та доведення його до підлеглих (комунікативний компонент). Якщо розв'язують проблему впровадження інновацій (інноваційний компонент), то обов'язково формують інформаційну базу: опис інновації, наявність ресурсів для її запровадження тощо (інформаційний компонент); проводять дослідження: оцінка наявних ресурсів для реалізації певної інновації, вивчення передового досвіду щодо її впровадження, аналіз можливих позитивних і негативних наслідків тощо, приймають обґрунтоване управлінське рішення, формалізують його у плані введення інновації (дослідницький компонент); доводять до відома колективу та організують їхні дії для реалізації інновації (комунікативний компонент) [там само, с. 37]. У процесі навчання студенти повинні оволодіти основами роботи з інформацією, опанувати сучасними інформаційними технологіями, навчитися проводити дослідження й приймати обґрунтоване управлінське рішення, реалізувати ефективні комунікації, запобігати та нейтралізувати конфлікти, вистудіювати інноваційні технології, набути довершеного творчого досвіду тощо.

Висновки. Отже, проведене дослідження засвідчує, що особливою складовою професійної культури менеджера є управлінська культура – інтегральна властивість особистості, яка оволоділа соціальним і фаховим культуро-зорієнтованим досвідом і виявляється в усвідомлених мотивах, ціннісному ставленні до професії, особливостях мислення, поведінки і забезпечує культурородоцільність фахової діяльності та творчий розвиток фахівця. Сутнісний зміст управлінської культури майбутнього менеджера, структурований за інформаційним, дослідницьким, комунікативним, інноваційним компонентами.

Результатом фахової підготовки майбутнього менеджера є його готовність до практичної управлінської діяльності, якісним показником (індикатором) цього є певний рівень сформованості професійної та управлінської культури. Процес усвідомлення та інтеріоризації майбутніми менеджерами цінностей особистісної, професійної культури, зокрема й управлінської культури, має винятково соціально-організований характер, підґрунтям якого є освіта й виховання.

Стрельников В. Ю. Развитие управленческой культуры будущих менеджеров в условиях магистратуры.

А Проанализировано современное состояние научно-теоретической основы проблемы развития управленческой культуры будущих менеджеров в условиях магистратуры. Исследована структура управленческой культуры будущего менеджера. Установлено, что управленческая культура является особой составляющей профессиональной культуры менеджера. Она проявляется через систему профессиональных, культурно-ориентированных знаний, культуротворческих умений, развитую мотивационно-ценностную, интеллектуальную, коммуникативную, эмоционально-волевую сферы личности.

Ключевые слова: развитие; структура; профессиональная культура; управленческая культура; будущий магистр по менеджменту

Strelnikov Viktor. Development of Managerial Culture of Future Managers in Magistracy.

S The present state of scientific and theoretical basis of the problem of development of managerial culture of future managers in the conditions of the magistracy is analyzed. The structure of managerial culture of the future manager is explored. Paper describes management culture as a special component of professional manager culture. It manifests itself through a system of professional, cultural-oriented knowledge, cultural development skills, a developed motivational-value, intellectual, communicative, emotional-volitional sphere of personality.

Key words: development; structure; professional culture; management culture; future master's degree in management

Перспективи подальших розвідок у досліджуваному напрямі передбачають вивчення нормативно-правового підґрунтя та навчально-методичного забезпечення фахової підготовки майбутніх менеджерів із метою пошуку способів формування високого рівня їхньої управлінської культури.

Список використаних джерел

1. Ершова О. А. Формирование управленческой культуры как компонента профессиональной компетентности будущего менеджера: дисс... канд. пед. наук: 13.00.08. Киров, 2005. 180 с.
2. Крупський О. П., Намлієв Є. В. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування. *Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія*. Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. С. 257–281.
3. Лебедик Л. Педагогічна підготовка магістрів економіки на засадах розвитку їхньої економічної культури. *Імідж сучасного педагога*. 2009. №5 (94). С. 57–59.
4. Лебедик Леся. Розвиток лідерства майбутніх менеджерів у технологіях кооперативного навчання. *Шлях освіти*. 2008. № 3. С. 22–25.
5. Лебедик Леся. Формування загальних і професійних компетенцій як основи професійної культури магістрів економіки. *Молодь і ринок*. 2009. № 2 (49). С. 145–150.
6. Попова Г. В. Формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДВНЗ «ДДПУ». Слов'янськ, 2014. 206 с.

Дата надходження до редакції авторського оригіналу: 08.08.2018