

Дорогінська Юлія

студентка

Македон Галина

асистент

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

Україна

СУТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Усвідомлення проблеми управлінської культури та компетентності керівників передбачає аналіз наукових джерел щодо визначення самого поняття “управлінська культура керівника” та його складових. Стисле визначення поняття “культура” є, на думку е. А. Баллера, складним завданням [1, с. 14], оскільки це пов’язано з його широтою, інтегральністю, багатогранністю, суб’єктною зумовленістю та включенням до його складу науковцями різноманітних, інколи не узгоджених між собою компонентів. На думку А. Моля [4, с. 174], найсуттєвішими її виявами є глибоке, усвідомлене й шанобливе ставлення особи до спадщини, здатність до творчого сприйняття, розуміння та перетворення дійсності в будь-якій сфері діяльності й стосунків.

Культура охоплює всі досягнення людини в процесі її розвитку як у сфері матеріального виробництва, так і в духовному житті. Вона полягає в знаннях людства, змісті праці, здатностях і досвіді, набутих ним. Водночас культура надзвичайно динамічна, оскільки, з одного боку, включає в себе як попередній досвід, так і актуальні досягнення, а з другого – реалізує головні функції у суспільстві – адаптаційну, соціалізаційну, гносеологічну, інформаційну, комунікативну, нормативну, оцінну, розмежувальну та інтеграційну щодо людських груп.

Сутність культури виявляється, перш за все, у діяльності та її результатах, в яких відображається водночас у сукупності досягнень і цінностей, накопичених людством у процесі історичного розвитку. Відповідно, культурний потенціал будь-якого фахівця (а в нашому випадку – керівника) – це сполучення елементів, своєрідних «зрізів» культури – фізичного, морального (етичного), інтелектуального, естетичного, правового, конфесійного, політичного, психологічного, професійного та фахового, що безпосередньо відображається в управлінській компетентності. У зв’язку з цим у культурі виявляється певний рівень організації життєдіяльності певної групи осіб, виражений у продуктах їх матеріальної та духовної творчості, у характері опанування фахівцями прийомів, методів і засобів професійної діяльності, інтелектуальній активності, фізичного, духовного та професійного розвитку, а також безпосередньо виявляється у специфіці професійного етикету.

Водночас, культура – це суттєва ознака як окремої особи, так і групи людей, соціальних, професійних і національних спільнот, усього суспільства в цілому. Якщо йдеться про керівників, то слід мати на увазі як окрему особистість, так і представника певної професійної групи людей – менеджерів, а також і частку соціальної спільноти.

Аналіз наукових джерел свідчить, що більшість трактувань поняття «управління» базується на системному підході до управління. Стосовно функціонування організацій це поняття використовується у таких основних значеннях: функція; спеціальний професійний вид діяльності в організаціях; певна категорія осіб, соціальний прошарок тих, хто здійснює роботу з управління; спеціальна галузь знання.

Для здійснення управління будь-якою організацією має існувати категорія фахівців, яка виконує роботу з управління, тобто керівник (менеджер). У західній практиці менеджер – це суб'єкт управління в організації, професійний керівник, який усвідомлює, що він представник особливої професії, а не просто інженер, педагог чи економіст, який займається управлінням. Але, на жаль, у вітчизняній практиці цілеспрямована підготовка професійних менеджерів тільки розпочинається, саме тому необхідно з певним застереженням вживати поняття «керівник організації» та «менеджер організації», хоча реально вони виконують ту ж саму управлінську діяльність.

Підготовка професійних менеджерів є однією з суттєвих умов реформування нашого суспільства. Управління – це діяльність керівника у підпорядкованому йому колективі, яка поєднує працю всіх його членів. Таке поєднання досягається безперервним процесом управлінської діяльності, який передбачає не тільки поточні розпорядження керівника (дискретний процес), але й постійне корегування, спрямування, уточнення, оцінювання тощо (безперервний процес), за допомогою яких здійснюється управлінський вплив. Це – різноманітні форми впливу суб'єкта управління на його об'єкт з метою забезпечення його оптимального функціонування, а також зміни способів його функціонування шляхом заміни складу, впливу на певні елементи.

Можна стверджувати, що управління – це систематичний цілеспрямований вплив керівника (менеджера, командира, начальника, директора) на загальну систему або на окремі її складові на основі пізнання і цілеспрямованого застосування об'єктивних закономірностей, принципів, методів і засобів управління в інтересах забезпечення її оптимального функціонування і розвитку, досягнення поставлених управлінських цілей.

Отже, управління – це процес, що реалізується в управлінській діяльності суб'єкта управління, в якій виявляються його управлінська культура та компетентність. Аналіз наукових літературних джерел з проблем управлінської культури показує, що тут спостерігаються тенденції, які в цілому відображають дослідження науковцями управління загалом. В. В. Цветков акцентує увагу на тому, що управління є особливою соціальною функцією, яка виникає із потреби самого суспільства, і виявляється, передусім, в організуючій управлінській діяльності, що здійснюється шляхом планування, об'єднання, узгодження, регулювання, координації і контролю, а також владно регулюючими і примусовими заходами, а ми додаємо – мотивування, моніторингу, маркетингу та менеджменту.

Управлінська культура і компетентність керівників, з одного боку, тісно пов'язані із загальною культурою особистості, загальнолюською та

професійною культурою, а система цінностей управлінської діяльності – з системою цінностей суспільства, конкретної професійної спільноти й особистісними цінностями керівників, а з іншого – становлять інтегроване професійно-важливе утворення, яке характеризує особливості системи їх управлінських знань, навичок, умінь, здатностей та актуалізується в професійній свідомості, стилі управлінської діяльності, управлінській етиці й поведінці.

Список використаних джерел:

1. Баллер Э. А. О культуре и культурности / Э. А. Баллер. – М. : Знание, 1996. – 234 с.
2. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 /Л. В. Васильченко ; Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти – Запоріжжя, 2006. – 188 с.
3. Каган М. С. Философия культуры / М. С. Каган. – СПб. : ТООТК “Петрополис”, 1996. – 393 с.
4. Моль А. Социодинамика культуры : [пер. с фр.] / А. Моль. – М. : Прогресс, 1973. – 223 с.
5. Поташник М. М. В поисках оптимального варианта из опыта работы народных учителей СССР / М. М. Поташник. – М. : Педагогика, 1988. – 192 с. – Ч. 1. – 112 с. – Ч. 2. – 112 с.

Дорошенко Олександр

студент

Козятинський Олег

ст. викладач

Університет державної фіскальної служби

м. Ірпінь

Україна

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Формуванням кадрового потенціалу сучасного підприємства є створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навичок працівника, трудового колективу і суспільства в цілому. В умовах ринку, раціональне використання кадрового потенціалу полягає в повнішому виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно - кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

В умовах формування кадрового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективного використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного кадрового потенціалу підприємств України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість