

УДК 005.322:316.46

С. О. Головко

ЗМІСТ І СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА

Наше дослідження присвячено рішення педагогічної проблеми формування управлінської культури майбутніх менеджерів і, щоб успішно вирішити її, необхідно чітко уявляти собі сутнісні характеристики цього базового для нашої роботи поняття. Це завдання передбачає визначення вихідного поняття «управлінська культура менеджера», змісту, структури і докладної характеристики кожного із її компонентів. Така аналітична робота дозволяє нам ясно зрозуміти, що ж ми повинні формувати, спираючись при цьому на розроблені теоретичні підстави.

За твердженням філософів управління присутнє на всіх етапах людської історії як одна із важливіших форм організації і координації людського досліду, його соціалізації. Звідси, ми маємо всі підстави вважати, що управління в найбільш розвинутому, глибокому і змістовному сенсі – соціальний феномен і як будь-який соціальний процес має культурний зміст. Саме культура має безпосередній вплив на всі сфери організації, в тому числі і на управління. Як справедливо зазначають дослідники «використання досягнень світової культури та її національної своєрідності, орієнтація на Істину, Добро і Красу, духовність і загальнолюдські цінності стають характеристиками самих організацій, факторами управління ними» [1, с. 8–11]. За справедливим зауваженням О. Плотнікової культурний чинник, з позицій соціально-філософського і філософсько-антропологічного підходів, визначає суспільну свідомість і способи передачі досвіду в суспільстві, а розвиток культури сприяло формуванню культурного чинника в управлінні, який є частиною загальної культури [7, с. 16–17].

Мета статті – розкрити сутнісні характеристики управлінської культури менеджера і її структуру.

Виходячи зі сказаного, на даному етапі нашого дослідження, провідним підходом у вирішенні поставленого завдання виступає культурологічний. В даному випадку цей підхід виходить з того, що культура управління виступає як своєрідний індикатор, що свідчить про ступень цивілізованості відносин у суспільстві. Її стан важливий для діагнозу самого суспільства, оскільки прогрес людства бачиться у посилені ролі культури в детермінації людської життєдіяльності [6].

В науковій літературі поняття «управлінська культура» представлена безліччю визначень, що є свідомством його складності і багатоаспектності. При цьому автори використовують різні терміни для визначення цього поняття: організаційно-управлінська культура, культура управління, культура соціального управління і ряд інших.

Незважаючи на окремі часткові характеристики, що відображають специфіку цих визначень, всі вони так чи інакше відображають загальні та близькі уявлення авторів про управлінську культуру.

Дві сторони культури управління: внутрішню, тобто культуру управлінського мислення і зовнішню, тобто культуру управлінської дії або поведінки, виділяє А. Мітін. Він вважає, що «культура управління – це сукупність ідей, поглядів, цінностей, світовідчуття, що розвиваються, а також методи і прийоми управлінської діяльності, які пов'язані з пошуком і отриманням нових результатів, норми поведінки» [5, с. 18].

Такий підхід, коли автори виділяють дві, а то і три сторони управлінської культури, в цілому характерно для більшості досліджень і є, на наш погляд, спробою дати більш змістовну характеристику досліджуваному поняттю. Так, Г. Левченко вважає, що управлінська культура – це, з одного боку, особливий вид культури, який пов'язано з відтворенням цінностей середовища у виробничому житті, а з другого – елемент управлінської діяльності, який має свої цілі і засоби їх реалізації, по – третє, це характеристика професійного і морального рівня керівника. Взаємозв'язок вихідних аспектів – культури, системи, діяльності і особистості – дає уявлення про елементи управлінської культури, характерної для конкретної соціально-виробничої системи. Основними елементами управлінської культури є знання, професіоналізм і моральні якості управлінців [4, с. 36].

Для зіставлення розглянемо ще одне формулювання управлінської культури менеджера, яке запропоновано Н. Горяїною. На її думку «управлінська культура менеджера – це його особистісна інтегрована якість, яка включає моральні цінності, орієнтації, систему знань, вмінь і професійну підготовленість менеджера до оптимального здійснення управлінської праці в умовах міжособистісної взаємодії на основі гуманістичних принципів» [2, с. 45–46].

В процесі аналітичної роботи було помічено, що більшість змістовних характеристик і структури управлінської культури включають в собі достатньо довільний набір показників, які, як правило, відображають авторське бачення цього поняття без будь-якої систематизації і угруповання компонентів. Як наслідок, важко виділити головне в таких формулюваннях і звідси виникають труднощі в процесі формування управлінської культури майбутніх менеджерів.

Прикладом такого опису змісту управлінської культури може служити дослідження А. Позднякова, в якому автор визначає управлінську культуру фахівця як «наявність глибоких знань, методичного досвіду і майстерності; висока організованість і глибоке мислення; широке використання у роботі сучасних методів управління; вміння прогнозувати хід подій і швидко орієнтуватися в обстановці; об'єктивність доповідей; своєчасність у доведенні до виконавців всіх документів і розпоряджень; систематичний контроль виконання; ініціатива і самостійність, спокій, витримка; вміння чітко розроблювати і

акуратно оформлювати службові документи» [8, с. 18]. Наочно видно, що показники взяті із різних галузей наукового знання, практики, досвіду і уявити цілісну картину управлінської культури достатньо складно.

Ми пропонуємо наступну авторську трактовку поняття *управлінська культура менеджера* – це інтегративне динамічне особистісне утворення, яке включає в себе систему теоретичних знань і вмінь, управлінських технологій і особистісно-креативних якостей, які визначають професійну готовність до відповідальної і ініціативної управлінської діяльності і служать основою для накопичення управлінського досвіду.

Виходячи із даного визначення, ми включаємо до структури управлінської культури магістра менеджера три основних компонента: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний.

Когнітивний компонент включає в себе сукупність теоретичних знань в різних напрямках управлінської діяльності і різні групи управлінських вмінь. При відборі цих знань і вмінь ми виходили із того, що значуща частина із них була отримана студентами під час навчання на бакалавраті. У зв'язку з цим особливо виділяємо ті знання і вміння, які набуваються студентами в магістратурі. При цьому ми орієнтуємося на навчальні плани і програми дисциплін магістратури і, враховуючи великі можливості магістратури в самостійному виборі дисциплін, максимально спираємося на наукові розробки змісту фахової підготовки майбутніх магістрантів.

Поряд з управлінськими знаннями, складовими когнітивного компонента, є *управлінські вміння*. Головне вміння менеджера – це вміння використовувати отримані знання в практичних цілях з високою ефективністю. Іншими словами вміння матеріалізують професійні знання, сприяють освоєнню нових алгоритмів і способів вирішення управлінських завдань. В свою чергу ці алгоритми повинні поєднуватися з умінням творчо, креативно вирішувати професійні завдання.

Якщо виходити з того, що професія менеджера як управлінська праця, яка відноситься до професії типу «людина-людина», має своїм предметом індивідуальну і суспільну свідомість інших людей, їх поведінку, діяльність, то можна вважати цей предмет праці загальним для всіх напрямків управлінської діяльності.

При такому підході відмінності у формулюванні вмінь будуть стосуватися змісту напрямків управлінської діяльності.

Виходячи із вищевикладеного, саме поняття *управлінське вміння* можемо сформулювати наступним чином – це набута менеджером здібність впливати на індивідуальну і суспільну свідомість, поведінку підлеглих й колег, що заснована на актуалізації професійних знань, творчому використанні форм і методів управління, які застосовуються в умовах розпоряджень, що йдуть від реальних виробничих завдань і особливостей напрямків управлінської діяльності.

Разом з тим, виходячи із методологічного принципу єдності особистості і діяльності, необхідна розробка і облік особистісного

аспекту професіоналізму. Тому ми виділяємо в структурі управлінської культури менеджера *особистісно-креативний компонент*. В широкому розумінні цей компонент містить вимоги до розвитку різних характеристик і властивостей менеджера. Ці властивості, якості, характеристики мають різний психологічний зміст.

Враховуючи специфіку нашого дослідження, яке присвячено формуванню управлінської культури магістрантів-менеджерів, про що ми вже писали і особливістю самої управлінської діяльності ми обмежуємо зміст особистісно-креативного компоненту, по-перше, професійно важливими управлінськими якостями, що необхідні менеджеру, по-друге, розкриттям креативності як узагальнюючої характеристикою менеджера як суб'єкту управління, і, в-третьє, обґрунтуванням індивідуального стилю управлінської діяльності як характеристики творчого потенціалу менеджера.

Важливою складовою особистісно-креативного компоненту є саме креативність як загальна характеристика сучасного менеджера. Сьогодні ефективна управлінська робота з людьми не може ґрунтуватися лише на алгоритмізованих рекомендаціях і завершених теоріях. Управління в професійній роботі менеджера припускає нестандартні дії, повинно носити творчий характер. Постійно взаємодіючи в процесі професійної діяльності з іншими людьми, менеджер не може бути достатньо ефективним, не виявляючи повною мірою різні якості креативної людини: швидкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, самовладання, впевненість у собі. Креативність допомагає менеджеру знаходити оригінальні рішення організаційних, управлінських проблем.

Наступна складова особистісно-креативного компоненту управлінської культури менеджера це наявність індивідуального стилю управління як характеристики творчого потенціалу особистості. Практично у всій науковій літературі стиль управління розглядається як відносно стійка система засобів, методів, форм впливу керівника (менеджера) на підлеглих у відповідності з цілями спільної діяльності, яка створює своєрідний почерк управлінської поведінки.

Творчий характер цього стилю, на наш погляд, полягає у тому, що його прийоми, манера поведінки менеджера, яка заснована на поєднанні принципу одноголосності з активним залученням у процеси прийняття підлеглих дозволяє створити атмосферу творчості. Ця атмосфера відрізняється доброзичливістю, відкритістю взаємовідносин між менеджером і підлеглими. Вплив менеджера на підлеглих за допомогою переконань, розумної віри в старанність і майстерність співробітників – це найкращий механізм для формування командних взаємовідносин, і це в свою чергу забезпечує високу ймовірність правильних зважених рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність, творчість співробітників, задоволеність людей своєю роботою і членством у колективі.

Завершуючи розробку структури і змісту управлінської культури менеджера ми переходимо до третього *технологічного компоненту*. Він

припускає володіння магістрами-менеджерами технологією менеджменту як системою методів ефективного управління, методів збору і обробки інформації, розробки і впровадження систем контролю, принципів управління персоналом. Володіння технологіями менеджменту спирається на когнітивний компонент управлінської культури, тобто на всі блоки виділених нами знань і умінь. Разом з тим – це самостійна частина освоєння професії менеджера і його управлінської культури, яка пронизує весь процес навчання магістрантів.

Засвоїти технологічний компонент управлінської культури – це означає: по-перше, розуміти практичне значення технології менеджменту і розбиратися в її змісті; по-друге, чітко уявляти собі основні властивості і характеристики технологій менеджменту; в-третьє, виділяти типи технологій менеджменту і критерії їх вибору; по-четверте, враховувати фактори ефективності технологій менеджменту; в-п'ятих, планувати раціональні технології менеджменту; в-шостих, використовувати комп'ютерну техніку в розробці і реалізації технологій менеджменту і володіти інструментарієм комп'ютерних програм розробки технологій менеджменту; в-сьомих, регулювати тимчасові характеристики різних технологій менеджменту; в-восьмих, враховувати людський чинник у побудові технологій і методики вибору технологічних схем менеджменту.

У технологічному компоненті є свої особливо важливі моменти, з якими стикаються практично всі менеджери. Один із них пов'язан з таким феноменом як «управлінське рішення». Він має досить складну, не повністю вивчену природу, будучи предметом дослідження теорії управління. В практичній діяльності під прийняттям управлінських рішень розуміють системну діяльність людей, які свідомо визначають варіант (альтернативу) дій, забезпечуючи досягнення мети організації. Управлінське рішення – центральна ланка управлінського циклу, продукт аналізу, прогнозування, обґрунтування, оптимізації і вибору альтернативи, виконаних на основі переробки інформації особою, що приймає рішення. Процес прийняття рішення характеризується комплексом «інтегральних» процесів інтелектуальної діяльності керівника і його апарату управління, доцільною організацією, науково обґрунтованими технологіями [3, с. 40]. Саме тому технологіям прийняття рішень сьогодні приділяється особлива увага і, на наш погляд, цей аспект повинен бути спеціально виділено у професійній підготовці магістрантів як частина їх управлінської культури.

Ще однією складовою технологічного компоненту, що має, на наш погляд, принципіальне значення, є технологія управління і рішення конфліктних ситуацій. Наявність різноманітних думок, точок зору, ідей, інтересів є звичайним явищем в будь-якої організації і далеко не завжди це виражається у формі явного зіткнення, конфлікту. Це трапляється тоді, коли існуючі суперечності, розбіжності порушують нормальну взаємодію людей, перешкоджають досягненню поставлених цілей. Конфліктна ситуація завжди є екстраординарною і переведення її в русло

продуктивної взаємодії потребує від менеджера творчого підходу, високої комунікативної компетентності, подолання стереотипів авторитарного спілкування.

Розпочате в даному напрямку теоретичне вивчення управлінської культури менеджера як сучасного педагогічного феномену дозволяє нам зробити ряд висновків узагальнюючого характеру.

1. Теоретичний аналіз наукових досліджень управлінської культури дав підстави для формулювання концептуальних положень, які передбачають розгляд управлінської культури менеджера як:

а) складний і багатоаспектний феномен, що відображає інтерактивні новоутворення особистості;

б) динамічну характеристику особистості, яка відрізняється постійним розвитком, трансформацією професійної готовності у практичний управлінський досвід;

в) творчу діяльність, що відображає креативність особистості менеджера як найважливіша професійна якість;

г) сукупність теоретичних знань і практичних вмінь, оволодіння якими у процесі навчання в магістратурі закладає основу формування професіонала-менеджера.

2. Управлінська культура менеджера – це інтегративне динамічне особистісне утворення, яке включає в себе систему теоретичних знань і вмінь, управлінських технологій і особистісно-креативних якостей, які визначають професійну готовність до відповідальної і ініціативної управлінської діяльності і служать основою для накопичення управлінського досвіду.

Структура управлінської культури магістра менеджера включає три основних компонента: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний.

3. Основу когнітивного компонента складають науково-теоретичні знання, що відображають тенденції актуалізації інноваційної управлінської діяльності і інноваційного характеру розвитку економіки. До них ми відносимо наступні блоки знань: сутність і особливості інноваційного менеджменту; антикризове управління; дослідження систем управління; стратегічний менеджмент; управління персоналом. Дані блоки і їх модулі включають в себе сучасні підходи, ідеї, теорії, що відображають досягнення науки управління і практики навчання студентів в умовах магістратури.

4. Складовою частиною когнітивного компонента виступають управлінські вміння, які в дослідження розглядаються як набута менеджером здібність впливати на індивідуальну і суспільну свідомість, поведінку підлеглих й колег, що заснована на актуалізації професійних знань, творчому використанні форм і методів управління, які застосовуються в умовах розпоряджень, що йдуть від реальних виробничих завдань і особливостей напрямків управлінської діяльності.

5. Виходячи із методологічного принципу єдності особистості і діяльності, нами виділено особистісно-креативний компонент управлінської культури менеджера, який містить вимоги до розвитку різних характеристик і властивостей особистості. В його склад входять: а) професійно важливі управлінські якості, необхідні менеджеру; б) креативність, яка виступає узагальнюючою характеристикою менеджера як суб'єкту творчого управління; в) індивідуальний стиль управлінської діяльності як характеристика творчого потенціалу менеджера.

6. Технологічний компонент управлінської культури передбачає розуміння магістрантами практичного значення технологій менеджменту і їх змісту, основних властивостей і характеристик управлінських технологій. Майбутній менеджер повинен розбиратися в типології технологій, вміти проектувати найбільш раціональні технології, володіти інструментарієм комп'ютерних програм розробки технологій менеджменту. Особливе значення в змісті компоненту належить технології прийняття управлінського рішення як центральної ланки управлінського циклу, продукту аналізу, прогнозування, обґрунтування і вибору оптимального шляху вирішення проблеми.

Розроблене авторське розуміння управлінської культури менеджера, її структура і зміст, можуть служити достатньою підставою для створення авторської моделі формування управлінської культури у студентів – майбутніх менеджерів в умовах магістратури.

Список використаної літератури

1. Васьков М. А. Теоретико-методологические подходы к анализу управленческой культуры / М. А. Васьков // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2010. / Рос. акад. наук, Ин-т социологии. – М.: Новый Хронограф, Вып. 9, 2010. – С. 228. **2. Горяйнова Н. М.** Формирование управленческой культуры у будущих менеджеров средствами гуманитарных дисциплин : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. М. Горяйнова. – Челябинск, 2006. – 191 с. **3. Колпаков В. М.** Теория и практика принятия управленческих решений: учеб. пособие / В. М. Колпаков. – К.: МАУП, 2004. – 504 с. **4. Левченко Г. Н.** Управленческая культура как фактор развития социального потенциала производственного коллектива (На материалах ОАО «КАМАЗ»): дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Г. Н. Левченко. – Казань, 2003. – 186 с. **5. Митин А. Н.** Культура управления: учеб. пособие / А. Н. Митин. – Екатеринбург : Урал. акад. гос. службы, 2000. – 526 с. **6. Павлова Е. В.** Управленческая культура: понятие, сущность, основные черты / Е. В. Павлова // Молодой ученый. – 2015. – №10 (90). – С. 1059–1061. — URL <https://moluch.ru/archive/90/18649>. **7. Плотникова О. А.** Управленческая культура в условиях модернизации российского общества: социально-философский подход / О. А. Плотникова. – Пятигорск : Пятигорский гос. гуманитарно-технологический ун-т, 2012. – 80 с. **8. Поздняков А. П.** Формирование управленческой культуры

будущего специалиста социальной работы в ВУЗе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / А. П. Поздняков; Рос. гос. социал. ун-т. – Тамбов, 2007. – 41 с.

Головко С. О. Зміст і структура управлінської культури менеджера

У статті розкрито зміст поняття «управлінська культура менеджера». Вона розглядається як сукупність теоретичних і практичних положень, принципів і норм, які мають загальний характер і стосуються всіх аспектів управлінської діяльності. В структуру управлінської культури включені три основних компонента: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний. Основу когнітивного компоненту складають науково-теоретичні знання і вміння; в основу особистісно-креативного компоненту включено професійно важливі управлінські якості, креативність, індивідуальний стиль управлінської діяльності; технологічний компонент передбачає розуміння магістрантами практичного значення технологій менеджменту і характеристик управлінських технологій.

Ключові слова: менеджмент, управлінська культура, структура і компоненти культури, професійно важливі якості, креативність, технології менеджменту.

Головко С. А. Содержание и структура управленческой культуры менеджера

В статье раскрыто содержание понятия «управленческая культура менеджера». Она рассматривается как совокупность теоретических и практических положений, принципов и норм, которые имеют общий характер и касаются всех аспектов управленческой деятельности. В структуру управленческой культуры включены три основных компонента: когнитивный, личностно-креативный и технологический. Основу когнитивного компонента составляют научно-теоретические знания и умения; в основу личностно-креативного компонента включено профессионально важные управленческие качества, креативность, индивидуальный стиль управленческой деятельности; технологический компонент предполагает понимание магістрантами практического значения технологий менеджмента и характеристик управленческих технологий.

Ключевые слова: менеджмент, управленческая культура, структура и компоненты культуры, профессионально важные качества, креативность, технологии менеджмента.

Holovko S. The Content and Structure of the Managerial Culture of Manager

The article reveals the content of the concept of "managerial culture of manager". It is considered as a set of theoretical and practical provisions, principles and norms. They are of a general nature and deal with all aspects of management activities. The structure of managerial culture includes three

main components: cognitive, of personal creativity and technological. The basis of the cognitive component consists of scientific and theoretical knowledge and skills; the composition of the personal creativity component includes: professional and important managerial qualities, creativity, individual style of management; the technological component involves practical knowledge of management technologies and their characteristics which has been achieved by the Masters.

Key words: management, managerial culture, structure and components of culture, professionally important qualities, creativity, management technologies.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2018 р.

Прийнято до друку 01.03.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.

УДК 978.147:[791.621:778.53-051]

М. М. Гончаренко

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КІНО- ТА ТЕЛЕОПЕРАТОРІВ В УМОВАХ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Пріоритетними завданнями сучасної освіти є необхідність оптимізації навчального процесу у вищих навчальних закладах з метою якісної підготовки майбутніх фахівців що регулюється Законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту».

У сучасному суспільстві молоде покоління все більше стає активним і рівноправним учасником демократизації суспільства. Воно прагне на участь у всіх сферах суспільного життя. Нове місце молоді визначає також вихід процесу навчання на новий рівень.

За всіма прогнозами, ХХІ століття, стало століттям інформаційних технологій. Світ, що кілька десятиліть тому був інформаційно бідним, сьогодні, завдяки засобам масової і індивідуальної комунікації, перетворюється в середовище загального інформаційного простору. На наших очах формується нова соціокультурна і естетична парадигма, що характеризується домінуванням екранної культури.

Мистецтво та кінематограф зокрема є досить впливовою складовою у формуванні єдності нації, її естетичних критеріїв та індивідуальної свідомості суспільства, що є дуже важливим фактором у наш час, час внутрішньої економічної нестабільності та зовнішньополітичної експансії.

Кіно, як відомо, мистецтво синтетичне, воно поєднує багато складових з різних галузей творчості. Однією з вагомих складових у фільмовиробництві є технічна складова. У цьому сенсі, кіно є синтезом техніки та мистецтва. Науково-технічний прогрес, завдяки якому і