

3. Управління спілкуванням з аудиторією (вміння побудувати спілкування, "читати по обличчю", володіти емоційною ідентифікацією, використовувати міміку).

Можливість здійснення безперервної самодіагностики. Можливість суб'єкта здійснювати самодіагностику, як правило, пов'язують з його рефлексивними здібностями. Однак, ми думаємо, що самодіагностика повинна бути пов'язана з усіма процесами свідомості.

Важливу роль в процесі самодіагностики грає самооцінка. У цьому зв'язку для самооцінки насамперед суттєво, як суб'єкт оцінює власне розуміння. Наприклад, у нездібного учня критерій оцінки власного розуміння відсутній. У зв'язку з цим виникає питання: як можна поліпшити вміння оцінювати власне розуміння. На нашу думку, з метою розвитку самооцінки для учня дуже важливо навчитися ставити запитання самому собі (типу: "Що мені необхідно знати для того, щоб ... ?"). Проте ні в літературі, ні в практиці майже немає прикладів того, як потрібно розвивати дану активність.

Таким чином, у розвитку вміння самооцінки бере участь і процес рефлексії, і процес відображення.

Оцінюючи співвідношення оцінки і самооцінки професійної діяльності вчителя, А.К. Маркова [4] відзначає актуальність здійснення самодіагностики рівня свого професіоналізму незалежно від того, коли і як це зроблять інші. Учителю важливо мати власну адекватну професійну самооцінку, тоді будь-яка оцінка вчителя ззовні (навіть не цілком справедлива) не зможе похитнути його професійну стійкість, не зруйнує його діяльність, не знизить його самоповагу в цілому.

Іншою важливою складовою самодіагностики є самоконтроль. Проте здійснення безперервного контролю пов'язано з високим рівнем самостійності. Наприклад, у школярів, що володіють високим рівнем самостійності, спостерігається висока інтенсивність самостійної діяльності, в процесі якої постійно здійснюється самоконтроль.

До спеціальних навичок самоконтролю можна віднести навчальне коментування і самоперевірку. Обговорювання учнем того, що він має намір зробити, є типовим проявом самоконтролю.

Таким чином, вплив педагогічних умов на співвідношення процесів свідомості представлено нами системою взаємозв'язків відображення, рефлексії, розуму і характерних ознак взаємодії, що забезпечують розвиток цілісної педагогічної свідомості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вульфова Б.З., Харькин В.К. Педагогика рефлексии. – М., 1995.
2. Котова И.Б., Шиянов Е.М. Философские основания современной педагогики. – Ростов, 1997.
3. Литвин С.Д. Педагогические способности в структуре творческой индивидуальности учителя. // Формирование личности специалиста в вузе. – Грозный, 1987
4. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993.
5. Рябцева С.Л. Диалог за партой. -.: Просвещение, 1989.

УДК 378.091.12-051: [338.48+658]: 351.85

Бартош Л. П.

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В СТАНОВЛЕННІ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ НОВОЇ ФОРМАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ

В статті розглядається проблема управленческой підготовки менеджерів туризму. Акцентовано увагу на формуванні у них управленческой культури. Обґрунтовані умови ефективності формування управленческой культури.

Постановка проблеми. Розвиток національного ринку туристських послуг в Україні зумовлює формування нової управлінської парадигми, в центрі якої знаходиться підвищення ефективності діяльності туристських підприємств та пристосування їх до факторів середовища, як прямого так непрямого впливу. Незначна зміна в середовищі може радикально змінити функціонування підприємства в цілому. Для оперативного реагування на соціально – економічні зміни та ефективного управління туристським підприємством необхідні висококваліфіковані кадри, підготовку яких потрібно здійснити на принципах безперервності та багаторівневості з урахуванням міжнародних стандартів і методик та специфіки українського ринку туристських послуг. Управлінці нової формації повинні володіти достатнім рівнем професійної культури, уміти передбачати та оцінювати ринкову кон'юнктуру, вчасно приймати управлінські рішення та забезпечувати їх практичну реалізацію.

Рівень управлінської підготовленості фахівців виступає важливим фактором ефективного керування різними структурними підрозділами підприємства, що зумовлює постійне навчання, оновлюючи свої знання, адаптуючись до ринкових умов. При цьому удосконалюється робота менеджерів, як основної керівної ланки та підвищує ефективність управлінської діяльності. Керівники різних рівнів взаємозбагачують один одного ідеями, найбільш продуктивними методами керівництва, сучасними організаційно-технічними формами і засобами управління.

Менеджери-управлінці являються архітекторами, що вибудовують культуру в організації, створюють її майбутнє. Центральним компонентом професійної культури менеджера невиробничої сфери є управлінська культура. Поняття культури управління охоплює матеріальні й духовні форми культури, впроваджені й використані в управлінні, процес створення і реалізації їх в управлінській практиці, рівень духовного розвитку і відповідні знання людей, зайнятих в управлінській сфері, уміння й навички, необхідні для виконання своїх функцій.

Актуальність дослідження. Українська управлінська культура наразі формується. Але створення ринкових відносин, нові умови господарювання, підвищення освітнього рівня і зрілості менеджерів дали потужний поштовх розвитку управлінській культурі. Управлінські структури не тільки докорінно змінили відношення до цієї проблеми, але і зайняли активну позицію у формуванні, зміні та використанні її як фактора підвищеної конкурентоспроможності своїх організацій [3, с.425].

Управлінська культура може бути визначена і як комплекс уявлень про систему цінностей і цілі дій організації, шляхи і засоби їхнього досягнення, правила і норми ділової поведінки, що визначають характер, зміст і методи виконання прийнятих управлінських рішень [2].

Для керівника важливого значення набуває така складова управлінської культури, як культура мислення, яка є однією з форм відображення соціальної дійсності, цілеспрямованості та узагальненим пізнанням людьми існуючих зв'язків в управлінських відносинах, творчим продукуванням нових ідей, формування явищ та процесів, що мають соціальний зміст або практичне значення для управлінської діяльності [1, с.27].

Специфіка культури управлінської праці полягає в тому, що в основі знаходяться певні норми, які повинні дотримуватися менеджером. Передусім умінням працювати творчо, ініціативно, професійно з постійним пошуком раціональних методів і прийомів, широким використанням досягнень науки й техніки, високою якістю й максимальною ефективністю. Ці вимоги за своєю природою й сутністю є моральними, організаційними, економічними, психологічними, науково-технічними, а якщо вони набрали правової форми, то мають юридичний характер. Культура менеджера в даному відношенні складається у знанні і виконанні юридичних норм, які відображені у державно-правових нормативних актах. Управлінську поведінку менеджерів регулюють моральні норми, а економічну діяльність організаційно-економічні норми. Важливу роль відіграють організаційні норми, які встановлюють структуру організації, склад та порядок діяльності функціональних підрозділів та їх керівників, а також правил внутрішнього розпорядку та інші норми організаційного плану, прийняті в організації.

Існують інші види норм (технічні, естетичні), які певним чином формують управлінську культуру. В кінцевому підсумку утворюється сукупність елементів, що атестують діяльність менеджера у відношенні культури управлінської праці. Це такі елементи:

- особиста культура, яка включає в себе рівень кваліфікації, етичне виховання, особисту гігієну, зовнішній вигляд, форму звернення до підлеглих;
- раціональне розподілення робочого часу, тобто необхідно чітко планувати витрати свого особистого часу на роботу з документами та кадрами, на вирішення соціально – економічних і комерційних питань, на нарадах, переговорах;
- культура утримання робочого місця, на робочому столі повинні знаходитися тільки потрібні для роботи документи;
- культура проведення масових заходів – вміння організувати і провести різні наради, переговори та бесіди;
- культура прийому відвідувачів, потрібно дотримуватися правил та вимог при прийомі працівників з особистих і службових питань;
- культура в роботі з листами, сюди входить обов'язкова реєстрація листів, певні терміни їх розгляд, персональна відповідальність керівника за своєчасне і правильне реагування на них, обов'язкова відповідь на кожний лист;

- культура мови – вміння спілкуватися з людьми;

- організаційна культура керівника визначається ступенем володіння менеджером теорією управління, методами організаційної роботи, його досвідом, навичками і умінням здійснювати різноманітні організаційні процедури, до яких відносяться підбір і розставлення кадрів, розробка організаційних норм, нормативів і планів особистої роботи, постановка завдань та доведення їх до виконавців, розпорядництво, контроль виконання [3, с.426].

Отже, формування управлінської культури нової формації менеджерів туризму - процес складний, багатограний, багатоаспектний, оскільки передбачає взаємодію різних складових культур, а саме:

- загальної культури, яка в науковій літературі представлена сукупністю знань, умінь, ціннісних орієнтацій, потреб та проявляється в характері спілкування й відтворювальній (творчій) діяльності. Вона включає цілу низку компонентів: політичний, економічний, професійний, правовий, інтелектуальний, екологічний, моральний та ін. [4, с. 24; 20, с. 320];

- професійної культури, що являє собою рівень оволодіння певною галуззю фахових знань, або відповідної діяльності. Встановлено (Е. Федик, В.Шевчук), що до складу професійної культури входять три основні складові: професійно-моральна, професійно – психолого - педагогічна, професійно – технологічна [5];

- особистісної культури, яка полягає у становленні особистості та формуванні її пізнавальної, моральної активності, розкриття психофізіологічного, морально - професійного потенціалу, тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Таким чином, формування управлінської культури менеджерів туризму буде ефективне лише за умов:

- актуалізації професійно – особистісного прагнення до оволодіння управлінською культурою в професійній підготовці;
- інноваційної спрямованості освітнього процесу;
- залучення до науково–дослідницької роботи в процесі формування управлінської культури;
- організації різних видів управлінської діяльності, спрямованої на розвиток управлінського мислення і формування професійно значущих якостей особистості фахівця;
- управлінської – професійної спрямованості виробничої практики, всіх видів позааудиторної, індивідуальної та самостійної роботи студентів з урахуванням специфіки управлінської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Нижник Н.Р., Цветков В.В., Леліков Г.І., Крупчан О.Д., Дубенко С.Д., Ткачук П.М., Немировський Я.В. Державний службовець в Україні (пошук моделі). - Київ: Ін – Юре, 1998.- 272 с.
2. Пашко Л. А.. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин // статистика України, 2004, №2.
3. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма: Учеб. пособие. – Мн.: БГЭУ, 1999.- 644 с.
4. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учеб. пособ. под. ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байкиной. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Пед. общво России, 2000. - 256 с.

5. Зоріна В.М. *Управлінська культура як складова професійної культури менеджера: (підсумки Міжнар. конф. «Науковий потенціал»).* – Режим доступу: <http://intkonf.org/zorina-vm-upravlinska-kultura-yak-skladova-profesijnoyi-kulturi-menedzhera/>.

УДК 321.01:316.3.34**Бабкіна О.В.****СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПОЛІТОЛОГІЇ ЯК НАУКИ ТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ДОСВІД НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

Рассматриваются истоки, эволюция и перспективы политического образования в системе высшего учебного заведения. Подчеркнуто значение подготовки политологов для демократического политического развития общества. Проанализированы основные проблемы становления политологии как учебной дисциплины в 90-е гг. прошлого столетия, необходимость ее дальнейшего развития. Особое внимание уделяется связи между научными поисками в сфере политического знания и внедрениями их результатов в учебный процесс подготовки молодого поколения политологов.

На межі 80-90 рр. минулого століття суспільні процеси, які відбувалися у світі, поставили на порядок денний необхідність створення нової сучасної системи суспільних наук, яка б могла адекватно пояснити суспільні процеси та дати студентам сучасні знання про суспільство, його економічну основу, політичне життя, культуру, релігію тощо. Нова суспільна наука повинна була стати проблемно-теоретичним і наукознавчим переосмисленням позитивного багатства філософії, соціології, економічної теорії, правознавства, державознавства й інших наук, своєрідним індикатором філософсько-соціологічного і політико-правового знання.

Молоде українське суспільство актуалізувало особливо гостру потребу у системі розповсюдження політичних знань. Розгортання політичної освіти мало на меті політичну соціалізацію особи, введення індивідів до системи політичних відносин, їх орієнтацію на активну участь у розбудові демократичної, соціальної і правової держави, формування демократичних цінностей, свободи, гідності і громадянської відповідальності кожного, засвоєння норм цивілізованої політичної поведінки, культури спілкування між громадськими, політичними організаціями, особистостями і державою, між країнами та народами, поважання прав людини та законів держави. Практичне втілення нових ідей політичного виховання передбачало докорінне оновлення змісту, форм і методів вивчення соціально-гуманітарних курсів на основі фундаментальної перепідготовки викладачів; створення необхідних структур для безперервної підготовки відповідних фахівців; утвердження в суспільстві політичних знань шляхом широкої політичної просвіти населення і соціалізації особистості; створення і розвиток державної системи політичної освіти з ефективним використанням потенціалу політичної науки, яка базувалася б на фундаментальних цінностях, демократичній культурі, на ідеях свободи, соціальної справедливості, громадянського миру.

Саме у такому контексті у нашому університеті й постала необхідність створення кафедри політології, що утворилась на базі кафедри соціально-політичної теорії в 1991 році, сприйнявши і продовживши наукову і педагогічну традицію, що склалася завдяки зусиллям таких науково-педагогічних працівників, як доктор філософських наук, професор М.Д. Ющенко, доктор історичних наук, професор О.А.Завадська, доктор історичних наук, професор Є.Ф. Безродний, які в різні часи очолювали кафедру наукового коунізму. В межах соціально-гуманітарного факультету розпочалася робота по відкриттю нових спеціальностей, серед яких була і «Політологія», ліцензування якої Міністерство освіти України здійснило у 1992 році. В тому ж році було відбувся перший набір студентів за цією спеціальністю. Лише у 2003 році у зв'язку з розширенням напрямів підготовки фахівців, введення нових спеціалізацій, запровадження підготовки студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Магістр політології», а також диференціацією завдань загальнополітологічної та спеціально-політологічної підготовки, зміцненням науково-педагогічного складу кафедру політології та соціології було реорганізовано. Вона стала основою для утворення трьох кафедр Інституту – кафедри політичних наук, кафедри соціально-політичних дисциплін і кафедри теорії і методики викладання соціально-гуманітарних наук.

Основними завданнями кафедри стали: розробка концептуальних засад нової для незалежної України науки та навчальної дисципліни – політології, її предметного поля та методологічних принципів; визначення місця української політичної науки в системі гуманітарних знань; втілення у навчальний процес нового політичного знання, написання перших вітчизняних підручників з політології, нових курсів і спецкурсів, енциклопедичних словників, методичних та дидактичних матеріалів, лекцій, розробок тощо; поширення політологічних знань серед молоді; підготовка науково-педагогічного складу до виконання нових завдань.

Проблема розвитку політичної освіти, викладання і вивчення політології була значно складнішою, ніж викладання таких традиційних суспільно-гуманітарних наук як філософія, соціологія, історія, правознавство тощо. Перед науково-педагогічною спільнотою постали завдання звільнення науки від догматизму, гіперідеологізації, які призводили до фальсифікації минулого, міфологізації сучасного, містифікації майбутнього. За нових, динамічних соціально-політичних умов кафедра взяла активну участь у творенні сучасної та нової для вітчизняного простору політологічної інфраструктури. Так в 1991 році було створено Українську Асоціацію політологів, її очолив директор Інституту держави і права НАН України, академік Ю.С. Шемшученко, з 1993 року – доктор юридичних наук, професор В.Д. Бабкін, а з 2003 року і до сьогодні – доктор філософських наук, професор М.І. Михальченко. До складу Асоціації ввійшли як індивідуальні (політологи, філософи, правознавці, історики), так і колективні члени (Інститут держави і права, Інститут політичних та етнонаціональних досліджень, ряд кафедр, серед яких і кафедра нашого університету). За підтримки УАП в Україні створену Українську Академію політичних наук, спеціалізовані вчені ради по захисту дисертації з політичних наук. Навіть за об'єктивно несприятливих умов, перешкод суб'єктивного характеру завдяки діяльності УАП, науковців-політологів Інституту держави і права, Інституту політологічних та етнонаціональних досліджень, Інституту стратегічних досліджень, а також науково-педагогічного потенціалу кафедр політології, серед яких чільне місце зайняла кафедра політології та соціології нашого університету, в Україні все ж сформувалась самостійна науково обґрунтована інфраструктура політичної науки і освіти.

Кафедра політичних наук спрямувала свою роботу на формування демократичної політичної культури українського студентства незалежної української держави, а також підготовку фахівців, які б могли здійснювати викладання курсів соціально-