

*Keywords: subject, spirituality, personal correction, level of mental development.*

УДК 159:316(075.8)

В. К. Філінов

## РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ

*У статті розглядається проблема управлінської культури, яка перебуває в центрі наукових інтересів фахівців різних галузей. «Управлінська культура» визначається як важлива частина загальної культури особистості певного фахівця, що являє собою складну інтегровану систему його професійної компетентності, і характеризується рівнем сформованості знань, навичок, умінь, здатностей, професійно важливих якостей і певних норм та правил поведінки, професійної діяльності.*

*Ключові слова: управління, управлінська культура, культура, керівник організації, культурний потенціал, культура особистості управлінця; культура процесу управління; культура умов праці.*

**Постановка проблеми.** Суспільні процеси, що відбуваються в державі, викрили нагальну потребу у професійно підготовлених фахівцях, здатних ефективно працювати в умовах сьогодення. Так, у Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки наголошується про обов'язковість забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

У зв'язку з цим, сучасна суспільна ситуація спрямовує керівника на необхідність підвищення свого професійного рівня, перш за все, в управлінській діяльності. Інтегративний характер підвищення кваліфікаційного рівня свідчить про необхідність збагачення змісту професійної культури у керівників, до якої належить така її складова як управлінська культура.

Потреба в управлінні людьми виникла за давніх часів і зумовлена біологічною та насамперед соціальною природою людини, оскільки є невід'ємною характеристикою її сутності: людина без участі у спільній професійній діяльності не може існувати, формуватися і розвиватися як соціальна істота та фахівець. Результативність спільної професійної діяльності забезпечується, у першу чергу, наявністю чіткої організації та координації дій її

учасників. Таким чином, виникає потреба в керівникові або групі людей, які професійно здійснюватимуть функції планування, організації та координації – управління спільною діяльністю певної сукупності людей.

Виходячи з цього, **метою даної статті** є аналіз сутності управлінської культури керівників як однієї з найважливіших складових у досягненні ефективної роботи в умовах сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Загалом, поняття «культура» ще не має, узгодженого між різними науковими галузями загальновизнаного наукового визначення, оскільки під ним розуміють історично детермінований рівень розвиненості суспільства, творчих сил і здатностей людини, виражений у типах і формах організації життя та діяльності людей, в їх стосунках, а також у створених ними матеріальних і духовних цінностях. Аналіз генезису поняття «культура» зроблено різними вченими. Загалом, з точки зору філософського підходу під поняттям «культура» розглядається: специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, що відтворюється у продуктах матеріальної і духовної праці, системі соціальних норм і закладів, духовних цінностях, ставленні людини до природи, до інших людей і до самої себе; засіб соціального життя, який поєднує всі види людської діяльності, в тому числі і творчої; сукупність традицій та інновацій (форм), їх еволюції, якими людина користується для збереження й оновлення соціального буття.

Соціальна-філософія розглядає культуру, як форму буття, що містить такі компоненти: особа, як суб'єкта творчої діяльності; обрані особою способи діяльності, які вдосконалюються і передаються наступним поколінням в ході навчання та виховання; різноманітність матеріальних, духовних і художніх складових, в яких опредмечуються процеси діяльності, і стають професійною культурою, тим самим, створюють культурне середовище суспільства та окремих його сфер.

Різні підходи до визначення поняття «культура» простежуються і у наукових джерелах. Отже, враховуючи вищезазначене, культура може бути розглянута, як: характеристика окремих історичних епох (наприклад, антична культура); характеристика народів і націй (наприклад, слов'янська культура); особливості свідомості, поведінки та діяльності особистості у конкретних сферах життя (культура праці, художня культура, культура мови, педагогічна культура, управлінська культура тощо).

Таким чином, культура, будучи універсальною характеристикою

людського буття та людської діяльності, вбирає в себе всі позитивні властивості суспільної практики протягом існування конкретного суспільства. Поряд з цим, культура це:

певний рівень організації життєдіяльності конкретної групи осіб, виражений у продуктах її матеріальної та духовної творчості, у характері оволодіння прийомами і методами, наприклад, інтелектуальної активності, фізичного, морального та професійного розвитку і врешті-решт професійної діяльності;

наскрізна характеристика всієї соціальної системи конкретного суспільства, оскільки у будь-якому суспільному явищі існує її соціологічний культурний аспект;

суттєва ознака окремої особи, групи людей, соціальних та професійних спільнот, усього суспільства в цілому.

Сутність *культури* виявляється, не тільки у сукупності досягнень і цінностей, накопичених людством у процесі історичного розвитку, а перш за все, у спілкуванні, поведінці та діяльності особистості.

Щодо конкретного фахівця, то його культурний потенціал можна розглядати, як своєрідний «зріз» та поєднання різноманітних елементів, культури: фізичного, інтелектуального, морального, естетичного, правового, конфесійного, політичного, психічного, професійно-фахового. У кожному із зазначених елементів культури виокремлюють такі функціональні якості: знання, почуття, ставлення, мотивацію вибору, активну діяльність.

Культура є надзвичайно динамічним утворенням, оскільки сучасне покоління може розвиватись лише на основі творчого використання культурних цінностей попередніх поколінь для свого подальшого соціального прогресу, набуття соціальної суб'єктності та реалізації свого суб'єктного потенціалу.

Культура як сукупність духовно-матеріальних цінностей, специфічний засіб соціального буття і процес творчої самореалізації здібностей та здатностей особи як соціального суб'єкта великою мірою визначається засобами її життєдіяльності та є одним із важливих чинників професійного розвитку. Проте трактування культури як певного статичного набору цінностей не дозволяє достатньо повно дослідити її внутрішню структуру. У зв'язку з цим виникає потреба її доповнення з точки зору суб'єктно-діяльнісного підходу, тобто у процесі реалізації управлінських функцій під час професійної діяльності. Специфічність опанування культурою та її відтворення знаходить своє відображення у стилі професійної діяльності.

Так, необхідність у стилі управління виникає щоразу, коли люди об'єднуються, щоб спільно зробити те, що окремо вони зробити не можуть або окремо це робити недоцільно. У цьому випадку виникає особливе завдання – формулювання спільної мети та об'єднання зусиль учасників спільної діяльності для її досягнення.

Для якісного управління організацією має існувати категорія фахівців, яка виконує управлінську роботу – керівник (менеджер). У західній практиці під поняттям «менеджер» розглядається суб'єкт управління, професійний керівник, який усвідомлює, що він є представником особливої професії, а не просто інженер, педагог чи економіст, який займається управлінням. У вітчизняній практиці спеціальна підготовка професійних менеджерів тільки розпочинається, саме тому необхідно з певним застереженням вживати поняття «керівник організації» та «менеджер організації», хоча насправді ці фахівці виконують ту ж саму управлінську діяльність. Підготовка професійних менеджерів є однією з суттєвих умов реформування нашого суспільства.

На основі аналізу різноманітних підходів щодо визначення поняття «управління» у теорії управління, психології управління, соціології, педагогіці та інших науках можна зробити висновок, що: управління є функцією систем різної природи, яка забезпечує збереження їх структури, підтримання режиму функціонування, реалізації програм і цілей діяльності; управління пов'язане із саморозвитком і самовдосконаленням фахівця, виробленням найбільш адекватної поведінки, необхідної для певного виду діяльності; кінцевою метою управління є оптимізація системи, отримання найкращого результату її функціонування при найменших зусиллях і витратах; управління – це процес, який відображає послідовну зміну станів системи, міри часу, розвитку і просторової зміни системи.

Процес управління у найпростішому вигляді – це діяльність керівника у підпорядкованому йому колективі, яка поєднує працю всіх його членів. Такого поєднання досягають безперервним процесом управлінської діяльності, який передбачає не тільки поточні розпорядження керівника (дискретний процес), а й постійно діючі регламенти і нормативи (безперервний процес), за допомогою яких здійснюється управлінський вплив. Це різноманітні форми впливу суб'єкта управління на його об'єкт для досягнення цілей його функціонування, а інколи і зміни способів діяльності через заміну складу або вплив елементів об'єкта управління.

Таким чином, можна стверджувати, що *управління* – це систематичний, свідомий, цілеспрямований вплив людини на загальну систему в цілому або на окремі її складові на основі пізнання і використання об'єктивних закономірностей і тенденцій в інтересах забезпечення оптимального функціонування і розвитку системи, досягнення поставлених цілей.

Слід наголосити, що всяке управління є складним процесом, який включає такі елементи: мету, завдання, принципи та функції управління; планування, організацію і мотивування; суб'єкт і об'єкт управління; безпосередні й опосередковані зв'язки між суб'єктом(-ами) і об'єктом(-ами) управління; засоби, технології та стиль управління; контроль, координування, оцінювання і коригування.

При цьому слід зазначити, що суб'єкт і об'єкт управління, а також ті відносини і зв'язки, що між ними виникають, створюють динамічну систему, яка складається з двох основних частин – того, хто управляє, і того, ким управляють.

Між об'єктом і суб'єктом існує безпосередній і взаємозумовлений зв'язок, тому вони не можуть функціонувати незалежно один від одного, інакше втрачається сенс процесу управління як явища, що існує об'єктивно. Управління – це складний процес, який реалізується через управлінську діяльність суб'єкта управління.

Зважаючи на важливість дотримання логіки буде слушним розглянути таке поняття як *«управлінська культура»*. Адже, управлінська культура найбільш повно відбиває комплекс професійно важливих знань, умінь та навичок, якостей і цінностей, яким повинен опанувати керівник, щоб якісно виконувати свої функціональні обов'язки і повноваження, будувати свої стосунки з підлеглими, суспільством та іншими людьми.

З цього приводу Ф. І. Хміль зазначає, що управлінська культура складається з чотирьох тісно пов'язаних і взаємозалежних елементів: культури особистості управлінця; культури процесу управління; культури умов праці; культури документації. Визначальним елементом серед них є культура особистості управлінця. Володіючи високим рівнем загальної (особистої) культури, управлінець неодмінно підтримуватиме високий рівень культури управління прагнути до вдосконалювати організацію своєї професійної діяльності.

В цілому, культура особистості управлінця залежить від багатьох чинників і характеризується рівнем загальної культури, наявністю ділових якостей, необхідних для виконання завдань відповідно до займаної посади, а також визначається глибоким і всебічним знанням науки управління та вмінням

використовувати ці знання у процесі своєї управлінської діяльності і зрештою, стилем роботи управлінця.

Отже, керівник будь-якого рівня, виконуючи свої обов'язки, спілкуючись у процесі професійної діяльності з колегами та підлеглими повинен керуватись тими правилами поведінки, які відображають суть взаємовідносин між людьми в суспільстві. Однак специфіка управлінської діяльності керівників неодмінно визначає специфічні вимоги до їх культури.

*Управлінська культура* визначається як важлива частина загальної культури особистості певного фахівця, що являє собою складну інтегровану систему його професійної компетентності, і характеризується рівнем сформованості знань, навичок, умінь, здатностей, професійно важливих якостей і певних норм та правил поведінки, професійної діяльності тощо.

Тісний зв'язок між загальною та управлінською культурою дає підстави розглядати *управлінську культуру* – як прояв загальної та фахової культури.

Поряд з цим, помилковим було б вважати, що будь-який керівник з високим рівнем загальної культури обов'язково володіє високим рівнем управлінської культури. Це вимагає від керівників цілеспрямованого набуття ними відповідних управлінських знань, умінь та навичок, здатностей, професійно важливих якостей та цінностей, опанування досвідом управління у зазначеній сфері та його диференціацію.

Практика свідчить, що основними показникам розвитку у керівників управлінської культури є: глибоке оволодіння теорією управління, опанування методами та способами сучасного менеджменту у процесі здобуття відповідного рівня освіти; систематичне підвищення рівня професійної та управлінської культури в системі вищої освіти та самоосвіти; аналіз і практичне узагальнення результатів власної управлінської діяльності та своєчасне внесення до неї необхідних коректив, уточнень та доповнень; розвиток професійно важливих якостей, необхідних як суб'єктам управління у відповідній ланці управління.

Розглядаючи зміст поняття «*управлінська культура*» як цілісне професійно важливе утворення керівника, ми, більшою мірою орієнтуємось на базові компетенції відповідного фахівця – фахівця відповідної ланки управління. Таким чином, аналіз сутності та змісту управлінської культури дозволяють зробити висновок, що:

1. *Управлінська культура* – це важлива частина загальної культури особистості певного фахівця, що являє собою складну інтегровану систему його професійної компетентності, і характеризується рівнем сформованості

знань, навичок, умінь, здатностей, професійно важливих якостей та певних норм і правил поведінки, професійної діяльності тощо.

2. Управлінська культура – це цілісне, професійно важливе утворення, інтегральний компонент професійної культури, яка складається з правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та фінансово-економічної видів підготовленості і проявляється в їх ставленні до управлінської діяльності, до самого себе як до суб'єкта управління, до реалізації основних посадових компетенцій як менеджерів відповідного рівня управління та до інших суб'єктів їх діяльності.

3. Розвиток управлінської культури – це складне, комплексне, суперечливе, багатогранне та динамічне психолого-педагогічне явище, яке відбувається в процесі набуття відповідного рівня освіти та продовжується протягом активної управлінської діяльності на відповідних посадах.

4. Під розвитком управлінської культури у керівників ми розуміємо незворотно спрямовані закономірні позитивні зміни її основних складових, які відбуваються у процесі набуття ними необхідного рівня освіти, опанування досвідом управлінської діяльності у відповідній ланці управління та актуалізації управлінського потенціалу в діяльності.

5. Розвиненість управлінської культури у керівників забезпечує системний, комплексний, професійно-фаховий підходи до вирішення управлінських проблем у відповідній ланці управління.

### *Д ж е р е л а:*

*Арнольд А. И.* Человек и мир культуры: Введение в культурологию. – Москва : Изд-во МГИК, 1992.

*Артановский С. Н.* Некоторые проблемы теории культуры. – Ленинград : ЛГИК им. Н. К. Крупской, 1977.

*Баллер Э. А.* О культуре и культурности : учеб.пособ. – Москва : Знание, 1996.

*Бандурка А. М.* Психология управления : учеб. пособ. / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Фортуна-Пресс; Симферополь : Реноме, 1998.

*Гаєвський Б. А.* Основи науки управління : навч. посіб. – Київ : МАУП, 1997.

*Каган М. С.* Философия культуры. – Санкт-Петербург : ТООТК «Петрополис», 1996.

Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб.пособ. – Москва : Политиздат, 1975.

Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука : (Логико-методол. анализ) : учеб.пособие. – Москва : Мысль, 1983.

Межуев В. М. Культура как философская проблема // Вопросы философии. – 1982. – № 10.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента (Management): пер. с англ. – Москва : Дело, 1997.

Моль А. Социодинамика культуры : [пер. с фр.]. – Москва : Прогресс, 1973.

Covey S. R. The 7 Habits of Highly Tffective People. A. Fireside Book, 1990.

Hellgiegel D., Slocum J. W. Jr., Woodman R. W. Organizational Behavior. 7<sup>th</sup> ed. West Publishing Company, 1995.

Hersey P., Blanchard K. Management of Organizationai Behavior: UtilizingHuman Resources, 6th ed. – Prentice Hall, Inc., 1993.

***V. Filipov. Development management culture of modern executives.***

*The article discusses the problem of managerial culture that is at the heart of scientific interests of specialists of different branches of scientific branches. «Management culture» is defined as an important part of the general culture of personality of a specialist that is a complex integrated system of his professional competence.*

**Keywords:** *management, management culture, the culture, the head of the Organization, cultural potential, culture personality of the Chief Executive; culture management process; culture conditions.*

УДК 159.9.019.4– 029.5

А. В. Зінченко

## ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА АДАПТАЦІЇ У КОНТЕКСТІ РІЗНИХ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ

*У статті розглядається проблема адаптації з точки зору різних концепцій психології. Поняття адаптації розкрито на різних рівнях: біологічному, соціальному, індивідуальному. Визначені причини утворення адаптаційної поведінки та фактори, які впливають на її ефективність. Акцентується увага на питанні соціальної адаптації, оскільки саме вона найбільше страждає під дією епілептичного процесу. Адаптація розглядається як стан гармонії, оптимальної взаємодії між людиною та зовнішнім середовищем і порушення*