

УДК: 378.02:316.48

В.М. Нагаєв, д-р пед. наук, професор
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Розглянуто теоретичні, методичні та методологічні аспекти попередження організаційних конфліктів на засадах формування управлінської культури фахівців аграрної галузі. Визначено дидактичні чинники управління розвитком управлінської культури в процесі формування професійної компетентності менеджерів аграрної сфери. Проаналізовано результати експериментів з визначення впливу запропонованої дидактичної системи на рівень сформованості управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів з метою запобігання організаційних конфліктів.

Ключові слова: попередження організаційних конфліктів, управлінська культура, професійна компетентність, управління розвитком управлінської культури.

Постановка проблеми у загальному виді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Управлінська діяльність стає одним з найважливіших чинників ефективного функціонування аграрної галузі. Від професіоналізму її управлінських кадрів залежить конкурентоспроможність, рівень соціальної відповідальності, стабілізації суспільних відносин, оновлення соціально-структурних взаємозв'язків. У національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ ст. зазначено, що одним із найважливіших завдань розвитку освітньої сфери є кадрове забезпечення галузей народного господарства шляхом ефективної професійної підготовки фахівців [10].

Сьогодні, з огляду на психологічний підхід у менеджменті, підприємства аграрної сфери мають враховувати конфліктологічні аспекти для запобігання кризовим явищам. Передусім, це стосується розвитку управлінської культури керівників і спеціалістів аграрної галузі, формування їх інтелектуально-творчого потенціалу та морально-етичної свідомості. Ще Конфуцій зазначав, що джерело конфлікту полягає у неосвіченості і невихованості, що призводить до порушення норм людських відносин і ,як наслідок, - появи конфліктів. Сформована управлінська культура передбачає володіння фахівцем якісно новим управлінським мисленням, здатністю до реалізації управлінських функцій; вміннями прогнозувати появу дисфункціональних конфліктів, своєчасно їх попереджувати, насамперед, засобами психологічного впливу шляхом активізації людського фактора.

Наведені вище вимоги зумовлюють необхідність формування у майбутніх керівних кадрів досвіду управлінської культури в системі їх фахової підготовки. Це вимагає удосконалення державних стандартів вищої освіти, розробки та впровадження інноваційних педагогічних технологій, оновлення змісту освіти, дидактичних методів, форм та засобів, які сприятимуть формуванню високого рівня управлінської культури менеджерів аграрної сфери відповідно до потреб економіки України. Однак, наявний процес підготовки управлінських кадрів не забезпечує високого рівня сформованості управлінської культури майбутніх фахівців і, як наслідок, адекватного рівня готовності до професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми. Культура є багатогранним феноменом, а тлумачення поняття «культура» наразі вирізняється описовістю, що засвідчує та неструктурованість її окремих галузей. Управлінська культура є складовою загальної культури, видом спеціалізованої культури і відповідає блоку культурних аспектів соціальної організації [6;16]. Окреслене дає змогу стверджувати, що для визначення сутності культури управління фахівця окремої галузі або сфери економічної діяльності доцільно враховувати тлумачення базових понять, зокрема: культура, управління, соціальне управління, менеджмент, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людськими стосунками, психологія управління. Поняття «управлінська культура» формується на перетині культурологічної, управлінської, психологічної та соціальної наукових галузей, які обумовлюють, пояснюють та структурують суспільний розвиток. Окремі аспекти управлінської культури є предметом дослідження таких вчених як Г. Батіщев, Г. Борман, О. Грішнова, О. Доброневський, І. Зязюн, М. Каган, Лузан, С. Ніколаєнко, О. Овчарук, В. Свистун, А. Фельзер, Ф. Хміль, К. Яресько, С. Яшник та ін. [1-7; 11-14; 17].

Для визначення компонентної структури управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів розглянемо інтегральну характеристику управлінської діяльності – професійну компетентність. Компетентність – це об’єктивна категорія, яка фіксує суспільно визнаний комплекс певного рівня знань, умінь, навичок, ставлень тощо, які можна застосовувати в широкій сфері діяльності людини. Управлінська компетентність включає такі якості як: організаційно-управлінська культура, педагогічна культура, економічна культура, культура наукової діяльності, правова культура, досвід організації управлінської діяльності та ін. [12]. Аналізуючи результати досліджень інституту діагностики здібностей до управління (Німеччина), Г. Борман сформував систему найважливіших професійних якостей менеджера, серед яких визначено культурну складову – вихованість, моральність, етичність, гуманістичність та ін. [3]. Підтверджуючи останнє, П. Лузан доводить необхідність розвитку у сучасних фахівців культури управлінської праці на основі інноваційних навичок [7]. Готовність до інноваційної діяльності авторами розглядається як передумова досягнення високого рівня культурного досвіду і, як наслідок, професійної компетентності управлінських кадрів.

Постановка завдання. Мета статті полягає в обґрунтуванні педагогічних умов формування управлінської культури менеджерів аграрної сфери на основі впровадження дворівневої педагогічної технології розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінська культура тлумачиться сучасними дослідниками як сукупність цінностей, ідеологій, правил, норм, моделей поведінки, що притаманні групі спільно працюючих людей, а її складовими є норми і традиції, колективна спрямованість, орієнтація на інструментальні та духовні норми і цінності, професійні знання та вміння. Це призводить до нечіткості розуміння та складності вивчення управлінської культури, що зумовлене, зокрема, утрудненням виокремлення її предмета на перетині психологічного, культурологічного, соціально-економічного та управлінського компонентів. Управлінська культура фахівців аграрної галузі нами визначається як складова професійної компетентності, яка об'єднує в собі сукупність необхідних знань, умінь, світоглядних спрямувань та інших особистісних якостей, що забезпечують ефективну професійну діяльність шляхом застосування в процесі прийняття управлінських рішень духовних норм, виховних важелів впливу, гуманістичних принципів і моральних цінностей.

На основі проведеного аналізу виробничої діяльності управлінського персоналу аграрних формувань Харківської області, нами визначено низку суперечностей щодо формування управлінської культури, зокрема між:

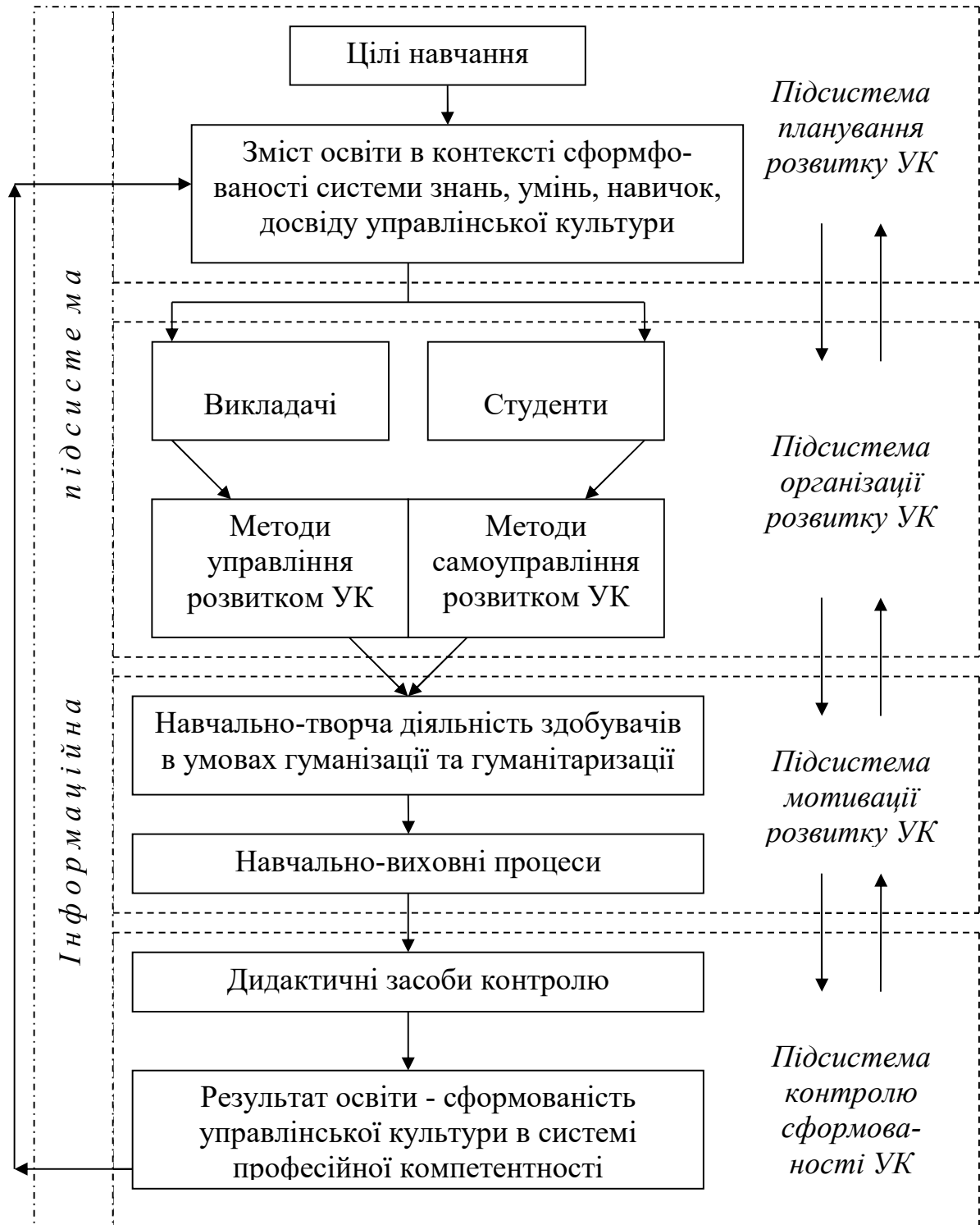
- соціальним замовленням суспільства на фахівців з високим рівнем управлінської культури та недостатнім рівнем формування управлінської підготовки;

- необхідністю вдосконалення управлінської підготовки майбутніх фахівців-аграріїв та недостатнім дослідженням методологічних, теоретичних і методичних засад такої підготовки;

- високими вимогами щодо управлінської культури майбутніх керівників сільськогосподарського виробництва та недостатньою управлінською підготовкою фахівців в системі сучасної вищої освіти та ін.

Сьогодні одним з основних критеріїв ефективного розвитку управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів має стати управлінський підхід на основі керуючої ролі викладача і самоуправління студента під впливом функцій планування, організації, мотивації та контролю [2; 5; 8; 15; 16]. Управлінський підхід у педагогічній системі визначає активну роль суб'єктів педагогічного процесу – викладачів і

здобувачів. Педагог має організувати умови ефективної навчально-творчої діяльності, створивши творче освітнє середовище, а здобувач, відповідно до індивідуальних потреб, інтересів і мотивів - спланувати особистісну стратегію такої діяльності (рисунок).



Модель формування управлінської культури (УК) майбутніх фахівців-менеджерів в системі їх професійної підготовки

Запропонований підхід базується на впровадженні управлінських функцій в освітнє середовище, реалізації системи креативної підготовки кадрів, високому рівні інформаційного забезпечення і технологізації навчального процесу. Метою його впровадження є підвищення рівня культурологічної підготовки, гуманізації, гуманітаризації навчання на всіх етапах аудиторної, самостійної та індивідуальної роботи здобувачів. Виходячи з цього, для підготовки управлінських кадрів пропонуємо запровадити у навчальний процес інноваційну педагогічну технологію формування управлінської культури майбутніх фахівців-менеджерів [9; 15].

Аналіз теоретичних джерел [2; 5; 7; 9; 13; 17] дозволив визначити цілісну функціональну структуру педагогічної технології як сукупність таких компонентів: концептуальна основа; змістовна частина навчання з цільовою програмою; процесуальний блок, що реалізує технологічний процес досягнення результату; мотиваційний складник, що включає відповідні методи, форми та засоби, через які здійснюється вплив на мотиваційну поведінку особистості; діагностична частина, що включає оцінку одержаних результатів, їх співвідношення з поставленою метою і завданнями. Наведені структурні компоненти мають містити управлінський складник, який їх об'єднує та дозволяє досягти мети – формування управлінської культури майбутніх фахівців в системі їх професійної компетентності.

Враховуючи вищевикладене, висновуємо, що педагогічній технології властиві як змістовні (цілі навчання, зміст навчального матеріалу), так і процесуально-управлінські складники (методи, форми та засоби навчання і управління). На основі цих теоретичних позицій визначено структурні компоненти педагогічної технології формування управлінської культури фахівців-менеджерів в системі їх професійної компетентності: цілі; дидактичні форми; засоби педагогічної взаємодії викладача і студента; педагогічний процес за технологічними етапами реалізації функцій мотивації, планування, організації, контролю, аналізу та регулювання; результат управління навчально-творчою діяльністю здобувачів.

На підґрунті аналізу функціональної структури педагогічного процесу запропоновано дворівневу (макро- та мікрорівні) педагогічну технологію формування управлінської культури фахівців, яка являє собою цілісну систему взаємопов'язаних технологічних етапів (мотиваційно-орієнтувальний, планувально-цільовий, перетворювальний,

діагностичний), що визначають функціональний вплив на навчальну діяльність студентів засобами управління і в єдності забезпечують формування професійної компетентності фахівців аграрної сфери.

Дворівнева педагогічна технологія реалізується на основі поетапної моделі управління. Макрорівень передбачає творче зростання майбутніх управлінських кадрів упродовж навчання до рівня сформованості професійного досвіду. Мікротехнологія є інваріантом організації навчально-творчої діяльності студентів на заняттях, що забезпечує набуття ними досвіду управлінської культури. Мотиваційно-орієнтувальний етап ставить за мету створення дієвої системи спонукання студента до НТД на основі його ціннісної орієнтації щодо самоуправління розвитком управлінської культури. Планувально-творчий етап передбачає розробку індивідуальної цільової програми професійного розвитку студентів. Організаційно-перетворювальний (креативно-розвивальний) етап здійснює формування навичок продуктивної самоорганізації. На етапі творчого саморозвитку (рефлексивно-творчому) основними функціями управління є контрольна-аналітична та регулювальна. При цьому системоутворювальним фактором виступає спілкування та комунікація між суб'єктами; передбачається оцінка та аналіз як освітнього, так і управлінського результату – сформованості навичок управлінської культури та самоаналізу НТД на основі рефлексивного підходу.

Відповідно до етапів дворівневої педагогічної технології, спроектовано комплекс дидактичних ігрових форм та засобів контролю, спрямований на здійснення переходу від педагогічного контролю до самоконтролю культурного розвитку з боку здобувача.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Попередження організаційних конфліктів передбачає не лише усунення суб'єктивних факторів конфліктної взаємодії, але й організацію керівництва персоналом на основі високого рівня управлінської культури. Більшість умов і факторів успішного вирішення організаційного конфлікту має психологічний характер, оскільки відображає особливості освітнього, культурного та виховного рівня фахівців. Управлінська культура визначається як складова професійної компетентності, яка об'єднує сукупність знань, умінь, світоглядних спрямувань та інших особистісних якостей, що забезпечують ефективну професійну діяльність шляхом застосування в процесі прийняття управлінських рішень духовних норм, виховних важелів впливу, гуманістичних принципів і моральних цінностей.

З метою формування управлінської культури фахівців аграрної сфери в умовах вишу нами запропонована дворівнева педагогічна технологія, яка на макро- та макрорівнях забезпечує досягнення освітніх цілей через побудову педагогічної системи на принципах гуманізації та гуманітаризації, створення комплексної навчально-виховної системи розвитку духовних та моральних якостей здобувачів, застосування дидактичних методів, форм та засобів управління розвитком УК на основі організації творчого освітнього середовища. Застосування даного підходу усуває об'єктивні причини організаційних конфліктів в умовах виробництва за рахунок впровадження більш чіткої моделі управління, а також підвищує рівень кваліфікації співробітників, що сприяє усуненню суб'єктивних причин конфліктів.

Бібліографічний список: 1. Батыщев Г. С. Особенности культуры глубинного общения. Диалектика общения. Гносеологические и мировоззренческие проблемы: сб. статей. ссс М.: ИфАН, 1987. – С. 13–51. 2. Беспалько В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов. – К.: Высшая школа, 1989. – 144 с. 3. Борман Г., Вороніна Л. Менеджент. – Гамбург, 1995. – 765 с. 4. Грішнова О.А. Людський капітал: Формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с. 5. Зязюн І.А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: наук.-метод. посібник. – К.: МАУП, 2000. – 312 с. 6. Каган М.С. Философия культуры. – Спб.: ТОО ТК Петрополис, 1996. – 414 с. 7. Лузан П.Г., Журавська Н.С. Теорія професійної підготовки спеціалістів. – К.: Вид-во НАУ, 2003. – 130 с. 8. Нагаєв В.М. Дидактичні основи формування творчої особистості аграрного менеджера в умовах Болонського процесу: монографія. – Х.: Принтдизайн, 2006. – 536 с. 9. Нагаєв В.М. Дидактичні засади впровадження дворівневої педагогічної технології управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів: монографія. – Х.: Колегіум, 2012. – 217 с. 10. Нагаєв В.М. Формування економічного механізму аграрних формувань: конфліктологічний аспект. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. – Вип. 105. – Х.: ХНТУСГ. – 2010. – С. 263-269. 11. Ніколаєнко С.М. Якість вищої освіти в Україні: погляд у майбутнє // Вища школа. – № 2, 2006. – С. 3–22. 12. Овчарук О.В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с. 13. Свистун В.І. Управлінська

компетентність фахівців-аграрників: сучасні тенденції та основні напрями формування Теорія і практика управління соціальними системами. – 2005. – № 2. – С. 103–110. 14. Фельзер Д., Добронєвський О. Техніка роботи керівника: начальний посібник. – К.: Наука, 2002. – 262 с. 15. Якунин В.А. Обучение как процесс управления: психологические аспекты. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 160 с. 16. Яреско К.В. Культура управління навчальною діяльністю студентів: монографія. – Х.: ХНУРЕ, 2004. – 235 с. 17. Яшник С.В. Теоретичні основи формування управлінської культури майбутніх фахівців аграрної галузі Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. – Чернігів: ЧНПУ, 2012. – Вип. 100. – С. 451-454.

В.М. Нагаєв. Формирование управленческой культуры как необходимое условие предупреждения организационных конфликтов.

Рассмотрены теоретические, методические и методологические аспекты предупреждения организационных конфликтов на принципах формирования управленческой культуры специалистов аграрной отрасли. Определены дидактичные факторы управления развитием управленческой культуры в процессе формирования профессиональной компетентности менеджеров аграрной сферы. Проанализированы результаты экспериментов по определению влияния предложенной дидактичной системы на уровень сформированности управленческой культуры будущих специалистов-менеджеров с целью предотвращения организационных конфликтов.

Ключевые слова: предупреждение организационных конфликтов, управленческая культура, профессиональная компетентность, управление развитием управленческой культуры.

V. Nagaev. Forming of administrative culture as necessary condition of warning of organizational conflicts.

The article of scientific research are theoretical, methodical and methodological aspects of warning of organizational conflicts on principles of forming of administrative culture of specialists of agrarian industry. Most terms of successful permission of organizational conflict are had psychological character, as represent the features of educational, cultural and educator level of specialists.

The purpose of the article is a ground of pedagogical terms of forming of administrative culture of managers of agrarian sphere on основі introductions of

two-tier педагогической technology of development of professional компетентности of future specialists.

Research methods: monographic analysis of theoretical sources on issue of research, prognostication of administrative situations, design of processes of forming of управленчкской culture, planning of the systems for creation of organizational algorithms of pedagogical technology, factor analysis of affecting mechanisms level of development of administrative culture.

Research results. The administrative culture of agrarian managers is determined as a constituent of professional competence which unites the aggregate of knowledge, abilities, world view aspirations and other personality internalss, which provide effective professional activity by application in the process of acceptance of administrative decisions of spiritual norms, educator levers of воздействия, humanism principles and moral values.

With the purpose of forming of administrative culture of specialists of agrarian sphere in the conditions of higher educational establishment we are offer two-tier pedagogical technology which on макро- and macrolevels provides achievement of educational aims through the construction of the didactic system on principles of humanizing, гуманітаризації, development of spiritual and moral internalss of будущих specialists on the basis of organization of creative educational environment. Application of this approach removes objective reasons of conflict co-operation in the conditions of production due to introduction of more clear model of management, and also promotes the level of qualification of employees, which assists the removal of possible subjective reasons of conflicts.

Purview of research results. The got results can be applied in practice of preparation of управленческого personnel in the conditions of forming of his administrative culture as making professional competence.

Keywords: warning of organizational conflicts, administrative culture, professional competence, management development of administrative culture.

Стаття надійшла до редакції: 25.10.2017 р.