

УДК 65.015.3:331.108

Сергій Дубінський

Sergiy Dubinskiy

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА
УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ****PROFESSIONAL COMPETENCE AS AN IMPORTANT COMPONENT
OF MANAGEMENT CULTURE**

У статті розкривається змістовне наповнення професійної культури в аспекті компетентнісного підходу та виділяє професійну компетентність як головну складову управлінської культури менеджерів. Автором розглянуто такі поняття, як «культура», «управління», «компетентність», «професія». Також наведено кілька визначень професійної культури управлінського персоналу в розрізі компетентнісного підходу. У статті підкреслено, що розвиток професійної компетентності управлінського персоналу, а також підвищення її рівня безпосередньо впливають на розвиток управлінської культури, підвищення рівня якості управління та сприяння їм тощо.

Ключові слова: культура, управлінська культура, професійна культура, управлінський персонал, професійна компетентність.

Постановка проблеми. Останні роки питанням управлінської культури та професійної культури управлінського персоналу приділяється значна увага і науковців, і менеджерів-практиків, адже від її рівня, від якості управлінської діяльності, від професійної компетентності та знань, якими володіють керівники підприємства, залежать і конкурентоспроможність підприємства, і спроможність протистояти кризам та виживати в несприятливих економічних та політичних умовах сьогодення.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Культурологічний підхід до управління підприємством наразі займає провідне місце та широко досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. Питанням розвитку теоретичних аспектів у сфері професійної компетентності та культури управлінської діяльності присвячено багато робіт, серед яких можна виділити Л. Даниленко, В. Демчука, В. Григора, Л. Васильченко, В. Ягупова, М. Пахолівецьку, С. Швидку, М. Дороніну, Г. Назарову, М. Тевене, Г. Шейна та ін.

Мета статті – аналіз теоретичних положень поняття «управлінська культура» та її складових, зокрема професійної компетентності управлінців.

Основний матеріал. Нові умови господарювання, підвищення освітнього рівня та зрілості управлінців дали потужний поштовх дослідженню й розвитку управлінської культури. Керівний склад не тільки докорінно змінив ставлення до управлінської культури, а й зайняв активну позицію у формуванні, зміні та використанні її як фактора підвищення конкурентоспроможності, ефективності виробництва і управління підприємством. Будь-яка людська праця, професійна діяльність має власну культуру, яка складається з ідеалів, цінностей [9]. Культура кожного виду професійної діяльності має певну специфіку та своє призначення, що проявляється в управлінській культурі керівників та актуалізується в управлінській компетентності [15]. Відповідно і управління як вид трудової діяльності має власну культуру. Культуру управління визначає стиль керівництва, гуманізм, ставлення до персоналу як до капіталу підприємства, професіоналізм менеджерів, моральна культура працівників і культура праці, а також ставлення до знань підприємства [14].

Управлінська діяльність, як і будь-яка інша має свою специфіку, завдання та інструментарій. Виконання своїх обов'язків, а саме якість їх виконання залежить від рівня професійної підготовки фахівця, наявних професійних знань та вміння їх застосовувати на практиці. В той же час від рівня професійної культури управлінців залежить вибір відповідного адекватного інструментарію управління, уміння створювати комфортні умови для праці, сприяти налагоджуванню комунікацій як усередині підприємства, так і з оточенням.

Професія (від лат. profession – заняття, робота; profiter – повідомляти свою справу) – це знання, тобто володіння певними знаннями припускає володіння певною професією; це правовстановлююче поняття, яке припускає наявність як прав, так і обов'язків; це соціологічне поняття, яке окреслює певне коло соціальної групи людей [8]. Професійна культура управлінського персоналу описує професію керівників, менеджерів, управлінців, які й є носієм цього виду культури. У великому економічному словнику [2] наведено таке визначення управлінського персоналу: управлінський персонал – це осо-

би, які займають адміністративні посади та здійснюють керівництво діяльністю об'єкта, за винятком власників, членів правління, членів ради. Г. В. Щокін надав таке визначення управлінського персоналу: управлінський персонал – це сукупність працівників, які об'єднані в спеціалізовані служби та підрозділи, що виконують функції управління [12]. Задачею менеджменту є забезпечення спільної та ефективної роботи всіх працівників підприємства, надаючи їм можливість реалізувати максимальною мірою свої сильні сторони та потенціал [5]. Управління – особливий вид діяльності, що має свою культуру, яка є складовою загальнолюдської культури і безпосередньою формою реалізації загальнолюдських культурних надбань в управлінській сфері [15].

Поняття «управління» та поняття «культура» характеризуються багатогранністю та різноманітністю підходів до визначення та дослідження, так і управлінська культура та професійна культура налічують перелік підходів до їх визначення та змістовного наповнення. Аналіз літературних джерел показав, що найпоширенішим підходом до визначення та змістовного наповнення управлінської культури та професійної культури управлінського персоналу є компетентнісний підхід. Компетентнісний підхід до визначення професійної культури розглядає це поняття крізь призму професійних знань, вмінь, навичок, майстерності, виконання певних компетенцій, професіоналізму. Ряд науковців, які підтримують цей підхід, надають такі визначення професійній культурі управлінського персоналу:

- невід'ємна властивість професійного загалу, що регулюється за допомогою професійних знань, вмінь, навичок, норм та цінностей всередині та міжпрофесійної взаємодії, які виступають мірою розвитку професії в певному соціумі [11];

- включає високий професіоналізм, інтелігентність, соціальну зрілість і творчий підхід [13];

- система професійних знань і вмінь, мотивів та цінностей, які реалізуються у різноманітних видах професійної діяльності [6];

- складова фахової компетентності, що характеризується сукупністю знань, необхідних для даної спеціальності або посади; умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійних, ділових і особистісних якостей для більш повної реалізації власних сил, здібностей і можливостей при виконанні функціонально-посадових обов'язків; загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивації професійної діяльності [6];

- складне системне утворення, в якому поєднані практичні навички та вміння в сфері діяльності, володіння необхідною технікою, спеціальні теоретичні знання [4].

Отже, професійна компетентність керівників в аспекті культури управління виходить на перший план як одна з основних складових цього поняття. На думку Дж. Равена, широко відомого досягненнями в сфері діагностики і дослідження компетентностей, компетентність – це ефективне виконання певних ролей в організації, успішне функціонування в рамках певної посади в жорстко регламентованій ієрархічній структурі [1]. Висококультурний менеджер, на думку В. Маслова [9], має інтегративну компетентність: здібність об'єднувати знання, уміння, навички завдяки своїм культурним якостям і використовувати їх найбільш ефективно в будь-якій ситуації.

Таким чином, можна стверджувати, що розвиток професійної компетентності управлінського персоналу, підвищення її рівня сприятиме розвитку управлінської культури. В цьому аспекті слід зосередити увагу на складових професійної компетентності, а саме: професійні знання, вміння, навички, професіоналізм, професійні здібності та досвід, підвищення рівня прояву компетенцій за рахунок їх формування та розвитку, накопичення нових професійних знань та їх використання, професійне мислення. Розвиток саме цих складових, на думку прибічників цього підходу, гарантує успішне формування та розвиток і власне професійної культури управлінського персоналу. Сьогодні виділені основні складові професійної компетентності характеризуються системою ключових компетенцій, яка поширилась та активно використовується у Великобританії. Ключові компетенції – це важливі специфічні компетенції, до яких відносяться:

- 1) операції з числами – здатність до інтерпретації отриманих звітів, складання звітів, моделювання на основі чисел;
- 2) комунікація – одна з найважливіших компетенцій керівників, яка проявляється у вербальній діяльності, культурі мовлення, здатності сприймати мову, робити презентації, вести наради, переговори тощо;
- 3) інформаційні технології – вміння працювати з комп'ютерною технікою, оргтехнікою, новими інформаційними технологіями, програмним забезпеченням;

- 4) самовдосконалювання – бажання, готовність та здатність до підвищення своєї кваліфікації, придбання нових теоретичних, наукових знань для вдосконалювання управлінської праці;
- 5) робота з людьми – здатність застосовувати знання з психології, вміння організувати та заохочувати людей до ефективної роботи, сприяння зниженню показників плинності кадрів.

У своїй роботі Джерард П. Ходкінсон та Пол Р. Сперроу [9] представили результати дослідження американських науковців у сфері розвитку організаційних компетенцій, які сприяють:

- впровадженню інформаційних систем для збору необхідних даних;
- стандартизації інформації;
- швидкому розповсюдженню рішень проблем.

Управлінська робота, перед усім, пов'язана з інтелектуальною роботою, а відтак, накопичення, зберігання, використання отриманих знань у професійній діяльності відіграють важливу роль для управлінського персоналу. Когнітивний підхід зосереджує увагу як на організаційному рівні економіки знань підприємства, так і на індивідуальному рівні – оцінювання наявного обсягу знань у певних особистостей та вміння їх використовувати на практиці. Відправною точкою, на думку багатьох науковців та експертів, є якість отриманої освіти, ті фундаментальні професійні знання, що мають засвоїти майбутні керівники ще у ВНЗ. М. Кастельський вважає що вже настала епоха компаній, орієнтованих на знання [10]. Знання становлять основу інтелектуальних ресурсів підприємства, його інтелектуального капіталу [8]. Знання – це нематеріальні активи підприємства, без яких неможливе його існування [3].

Висновки. Отже, управлінська культура та професійна культура управлінського персоналу більшою мірою залежать від якості та своєчасності прийнятих управлінських рішень. Якість, ефективність цих рішень залежать від професійної компетентності, в тому числі знань, вмінь та навичок управлінського персоналу, які вони набули та розвивають упродовж професійної діяльності. Розуміння важливості постійного розвитку, застосування професійних знань на практиці підвищить рівень управлінської культури, що сприятиме поліпшенню внутрішнього клімату, зміцненню позицій та конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаної літератури

1. Антоненко Т. Л. Цінності і смисли як компоненти компетентності [Електронний ресурс] / Т. Л. Антоненко // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – № 6 (14). – Режим доступу: <http://www.ime.edu.ua.net/em.html>
2. Борисов А. В. Большой экономический словарь / А. В. Борисов. – М. : Книжный мир, 2009. – 860 с.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
4. Чернец Е. В. Подходы к изучению профессиональной культуры и корпоративной культуры / Е. В. Чернец // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 27 (165). – С. 160–163.
5. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Х. : АдВА, 2009. – 240 с.
6. Губа А. В. Управлінська культура майбутнього менеджера освіти. Теорія і методика : [монографія] / А. В. Губа. – Х. : ІНЖЕК, 2007. – 316 с.
7. Джерард П. Ходкінсон. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Д. П. Ходкінсон, П. Р. Сперроу ; пер. с англ. П. К. Власова. – Х. : Гуманитарный центр, 2007. – 392 с.
8. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : [монографія] / І. В. Іванова. – К. : КНТЕУ, 2006. – 695 с.
9. Маслов В. В. Бізнес як проблема культури / В. В. Маслов // Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права : зб. наук. праць. – К. : КУТЕП, 2010. – Вип. 8. – С. 198–210. – (Серія : Філософські науки).
10. Назарова Г. В. Развитие та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід : [монографія] / Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Затеїщикова О. О. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 216 с.
11. Парунина Л. Д. Профессиональная культура современных муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Л. Д. Парунина // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Т. 7, № 3. – Режим доступа : sisp.nkras.ru/issues/2011/3/parunina.pdf.
12. Щекин Г. В. Менеджмент / Г. В. Щекин ; под ред. Г. В. Щекина, М. Ф. Головатого, А. В. Антонока, В. П. Сладкевича. – К. : МАУП, 2007. – 816 с.
13. Сидоренко Н. С. Формування професійної культури державних службовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Н. С. Сидоренко. – Дніпропетровськ, 2011. – 20 с.
14. Воронкова А. Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика : [монографія] / А. Е. Воронкова ; за заг. ред. проф. А. Е. Воронкової. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 520 с.

15. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема / В. В. Ягупов, В. І. Свистун, М. А. Кришталь, В. М. Король // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – № 4. – С. 291–301. – (Серія : Педагогічні та психологічні науки).

References

1. Antonenko, T. L. (2009) Tsinnosti i smysly yak komponenta kompetentnosti [Elektronnyy resurs]. *Informatsiyi tekhnolohiyi i zasoby navchannya*, 6 (14). Rezhym dostupu: <<http://www.ime.edu.ua.net/em.html>>
2. Borysov, A. V. (2009) Bol'shoy ekonomicheskiy slovar'. Moscow: Knizhnyy mir, 860 s.
3. Bruking, E. (2001) Intellektual'nyy kapital; per. s angl. St. Petersburg: Piter, 288 s.
4. Chernets, E. V. (2009) Podkhody k izucheniyu professional'noy kul'tury i korporativnoy kul'tury. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 27 (165), s. 160–163.
5. Doronina, M. S., Sasina, L. O., Luhova, V. M., Nad'on, H. M. (2009) Mekhanizm motyvatsiyi upravlin'skoho personalu. Kharkiv: AdvA, 240 s.
6. Huba, A. B. (2007) Upravlin'ska kul'tura maybutn'oho menedzhera osvity. Teoriya i metodyka. Kharkiv: INZhEK, 316 s.
7. Khodkynson, D. P., Sperrou, P. R. (2007) Kompetentnaya organizatsiya: psikhologicheskyy analiz protsessa strategicheskogo menedzhmenta; per. s angl. P. K. Vlasova. Kharkov: Gumanitarnyy tsentr, 392 s.
8. Ivanova, I. V. (2006) Profesionalizatsiya menedzhmentu. Kyiv: KNTEU, 695 s.
9. Maslov, V. V. (2010) Biznes yak problema kul'tury. *Naukovi zapysky Kyyivs'koho universytetu turyzmu, ekonomiky i prava. Seriya: Filosofs'ki nauky*, (8). Kyiv: KUTEP, s. 198–210.
10. Nazarova, H. V., Honcharova, S. Yu., Zatyeyshchikova, O. O. (2012) Rozvytok ta vykorystannya upravlin'skoho personalu – stratehichnyy pidkhid. Kharkiv: KhNEU, 216 s.
11. Parunina, L. D. (2011) Professional'naya kul'tura sovremennykh munitsypal'nykh sluzhashchikh [Elektronnyy resurs]. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem*, 7 (3). Rezhym dostupa: <sisp.nkras.ru/issues/2011/3/parunina.pdf>
12. Shchekyn, H. V. (2007) Menedzhment; pod red. H. V. Shchekina, M. F. Holovatoho, A. V. Antonyuka, V. P. Sladkevycha. Kyiv: MAUP, 816 s.
13. Sydorenko, N. S. (2011) Formuvannya profesynoyi kul'tury derzhavnykh sluzhbovtziv: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand.nauk z derzh. upravlinnya: spets. 25.00.03 «Derzhavna sluzhba». Dnipropetrovs'k, 20 s.
14. Voronkova, A. E. (2008) Diahnostyka stanu pidpriumstva: teoriya i praktyka; za zah. red. prof. A. E. Voronko-voyi. [2-e vyd., pererob. i dop.]. Kharkiv: INZhEK, 520 s.
15. Yahupov, V. V., Svystun, V. I., Kryshal', M. A., Korol', V. M. (2013) Upravlin'ska kul'tura i kompetentnist' kerivnykiv yak systemna psykholoho-pedahohichna problema. *Zbirnyk naukovykh prats' Natsional'noyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy. Seriya: Pedahohichni ta psykholohichni nauky*, (4), s. 291–301.

Sergiy Dubinskii

PROFESSIONAL COMPETENCE AS AN IMPORTANT COMPONENT OF MANAGEMENT CULTURE

The management culture and professional culture of managerial staff now hold a leading position in the research of scientists and business leaders concerned about this issue. Already a lot of research papers are devoted to the development, formation and evaluation of management culture at the enterprise and also its connection with the competitiveness and sustainability of the enterprise. In this paper the author reveals substantive content of professional culture in terms of competency approach and distinguishes professional competence as the main component of management culture. Such concepts as "culture", "management", "competence", "profession" are considered. Also a few definitions of professional culture of managerial staff in the context of competence approach are given. In the article the author emphasizes that the development of professional competence of managerial staff, as well as the increase of its level directly affect and promote the development of management culture, improve the level of management quality, etc.

Keywords: culture, management culture, professional culture, administrative personnel, professional competence.

Рецензенти: В. І. Отенко, д.е.н., професор, Харківський державний економічний університет; Л. О. Петрова, д.е.н., професор, Черкаський державний технологічний університет.