

**Д. Жеребцов**

*магістрант 1 року навчання  
спеціальності «Соціальна робота»  
Тернопільського національного педагогічного  
університету імені Володимира Гнатюка,  
zherebtsov0808@icloud.com*

*Науковий керівник –  
кандидат педагогічних наук, доцент  
О. Л. Главацька*

## **СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Управлінська культура особистості керівника виступає чинником оптимізації та подальшого розвитку суспільних відносин, забезпечуючи поступальний, прогресивний розвиток держави, реалізацію життєво важливих завдань.

У соціології управління культура отримала відображення в працях А.І. Кравченка, В.С. Боровика, Г.І. Осадчої. Основи уявлень про управлінську культуру з'явилися на початку ХХ століття в роботах Ф. Тейлора, Г. Тауна, Ф. Файоля. У 30-50-ті роки проходить перегляд уявлень про управлінську культуру, під впливом ідей З. Мейо, Д. Морено, Д. Макгрегора, М. Фоллетта формується «школа людських відносин».

Метою статті є обґрунтування сутності управлінської культури керівника соціальної сфери.

Управлінська культура є частиною загальної культури, носить конкретно історичний характер, має здатність спадкоємності й відтворення в особі окремих керівників і колективів [2]. Таке визначення цілком можна застосувати до суб'єкта управління, тобто до особистості, чиї професійні обов'язки пов'язані з реалізацією управлінських функцій.

В загальному значенні управлінська культура – це результат синтезу управління та культури. Поняття «управління» визначається як елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечують збереження їх певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їх програм. Культура – це сукупність етичних і моральних норм, моральних принципів, духовних цінностей та ідеалів, які виступають в якості найважливіших світоглядних орієнтирів соціуму і особистості. Саме на перетині управління та культури виникає цілісність цього утворення, де органічно переплітаються, як власне культурний, так і управлінський аспекти, розвиваючись і взаємно доповнюючи один одного [6].

Управлінська культура керівника соціальної сфери розглядається як сформовані якість і міра виконання управлінських завдань, які внутрішньо притаманні людині-професіоналу. Управлінська культура особистості не збігається з організаційною культурою керівника. Організаційна культура – більш вузьке поняття. Вона визначає

ступінь володіння знаннями теорії управління, методами організаційної роботи, досвід, навички, вміння здійснювати різноманітні організаційні процедури [1].

У науковій літературі [3; 4; 5] описані чинники, які повинні бути притаманні керівнику-професіоналу для того, щоб володіти високою управлінською культурою, зокрема:

— знання, але знання не взагалі, а знання отримані в результаті індивідуальних пізнавальних зусиль. Знання сприяють становленню та розвитку особистості, а професійні – є мірою трудової активності людини.

— вміння та навички, які нерозривно розглядаються в органічному поєднанні зі знаннями, окреслюючи розвинені здібності людини щодо їх застосування, насамперед, у практичній сфері життєдіяльності.

— здатність засвоювати і відтворювати кращі зразки професійної свідомості та поведінки. Ця здатність асоціюється з творчістю. Особливо слід наголосити про схильність людини до того чи іншого виду діяльності, зокрема до управління. В основі цієї схильності лежать психофізіологічні задатки, а також сформовані соціальні якості й властивості особистості.

— спосіб життя, як наукова категорія, відображає сукупність «типових» видів життєдіяльності індивіда, соціальної групи, суспільства в цілому, яка поєднується з умовами життя, дає можливість комплексно і у взаємозв'язку розглядати основні сфери життєдіяльності людей: їх працю, побут, суспільне життя і культуру, виявляти причини їхньої поведінки, стиль життя.

— раціональність, розумність розглядаються як невід'ємний атрибут всієї людської діяльності, заснованої на усвідомленні цілей, інтересів та ідей. Ця діяльність практично завжди мотивована, базується на застосуванні логічних законів, принципів, методів. Професіонал на своїй роботі, в процесі виконання професійного обов'язку стримує, пригнічує свої емоції, він раціональний, розсудливий, спокійний.

— воля, як усвідомлена цілеспрямованість людини на виконання тих чи інших дій. В управлінні воля повинна розглядатися у поєднанні з розумом, яке забезпечує мобілізацію всіх здібностей, умінь, мотивів для реалізації цілей, подолання зовнішніх або внутрішніх перешкод на шляху досягнення бажаного результату.

— харизма. Харизма – уявлення про особливу обдарованість, особисту привабливість, винятковість.

— гуманізм як особливо сформоване, виключно уважне ставлення до людей, в основі якої лежить визнання цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток, самоствердження. Без гуманного ставлення до людей говорити про управлінську культуру в принципі не можливо, оскільки втрачається весь сенс соціального управління.

Отже, управлінська культура керівника соціальної сфери – це рівень сформованості інтелектуальних, емоційно-вольових, моральних, фізичних якостей, сукупність яких дозволяє вирішувати професійні завдання у сфері соціального управління з високим ступенем ефективності й стабільності.

Перспективним напрямом дослідження можуть виступати питання, пов'язані із системою підготовки фахівців, створенням умов для формування управлінського культури як професійної якості керівника.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Адаир Д. Джон Адаир о менеджменте и лидерстве : [пер. с англ.] / Дж. Адаир ; под ред. П. Томаса. – М. : Эксмо, 2007. – 208 с.
2. Амстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Амстронг. – Ростов н/Дону : Феникс, 1998. – 512 с.
3. Армстронг М. Как стать эффективным руководителем : [пер. с англ.] / М. Армстронг. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 160 с.
4. Васильченко Л. В. Професійна компетентність керівника / Л. В. Васильченко, І. В. Гришина. – Харків : Основа, 2006. – 208 с.
5. Главацька О. Л. Менеджмент соціальної роботи : теорія та практика : навчально-методичний посібник / О. Л. Главацька. – Тернопіль : Вектор, 2015. – 616 с.
6. Князев С. Управление. Искусство, наука, практика / С. Князев. – Минск : Армита-Маркет, 2002. – 512 с.

**О. Я. Жизномірська**

*кандидат психологічних наук, доцент  
кафедри педагогіки і психології та інклюзивної освіти  
Тернопільського обласного комунального інституту  
післядипломної педагогічної освіти,  
o.ya.oksana@ukr.net*

### **ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА МОТИВАЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

На сучасному етапі освітнього, економічного та політичного розвитку відбуваються суттєві зміни, що потребують висококваліфікованих спеціалістів у галузі соціальної роботи. Так, здійснюючи професійну підготовку майбутніх кадрів, особистість викладача повинна бути зорієнтована на створення творчого, інноваційного середовища, результатом якого є їх конструктивні форми поведінки, спілкування, прагнення до самовдосконалення та професійного зростання. Водночас освітяни мають також здійснювати акцент на методиці викладання своїх дисциплін; заохочувальних стимулах до навчальної діяльності студентів; практичних умінь ефективно та миттєво реагувати, діяти у складних, форс-мажорних соціальних ситуаціях; конструктивно вирішувати конфліктні ситуації; уміння вести переговори соціально-педагогічного спрямування; толерантне ставлення до усіх учасників освітнього процесу; відчувати гармонію між внутрішнім та зовнішнім «Я» особистості.