

УДК 378 : 37.013

**Р. М. ГОРБАТЮК**

доктор педагогічних наук, професор  
Тернопільський національний педагогічний університет  
ім. Володимира Гнатюка

## **СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ ВИКЛАДАЧІВ НА РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

*У статті викладено соціально-педагогічні фактори впливу ВНЗ на формування управлінської культури майбутніх фахівців. Показано, що на тлі сучасних педагогічних ідей необхідно будувати систему культурологічного зростання будь-якого спеціаліста, зокрема формування його управлінської культури.*

**Ключові слова:** фактори впливу, соціальні, педагогічні, управлінська культура, викладач, формування.

На сучасному етапі розвитку професійної освіти дослідження факторів впливу на формування в майбутніх фахівців управлінської культури як способу реалізації їхньої інноваційної професійної діяльності є важливою проблемою переведення знанневого, дослідницького, методологічного потенціалу на суб'єктивний рівень культурологічних, інноваційних процесів, спрямованих на модернізацію системи професійного навчання та виховання. Управлінська культура потрібна не тільки для розвитку професійних компетенцій. У соціальному фокусі важливо, що тільки в культурологічному протистоянні викристалізуються погляди, інтереси й переконання, підвищується потреба в ефективній спільній взаємодії, стабільності та єдності, формуються соціальна згуртованість, індивідуальна професійно-інноваційна позиція, особистісне бачення позитивних змін, що робить можливим гуманне творче спілкування носіїв різноманітних підходів, трансверсальних компетенцій, зокрема, соціального інтелекту.

Вищі навчальні заклади України завжди відігравали відповідальну роль освітніх, наукових і культурних центрів суспільства. Нині вони мають утворити провідну ланку системи нагромадження, розширеного відтворення й передачі великого обсягу знань, культурних традицій і моральних настанов, створити найсприятливіші умови для творчого розвитку інтелектуальної особистості з вищою освітою, гармонійного поєднання природничо-наукової, гуманітарної та спеціальної освіти, виходячи з перспективних потреб і стратегії розвитку та імплементації європейського досвіду і його впровадження в систему вищої освіти України. Це означає, що відбувається фреймування поведінки, захист від маніпуляцій. Один із чинників, що послаблюють спротив маніпуляції, є наявність управлінської культури у фахівців. Тому такими важливими є соціальні й педагогічні фактори впливу викладачів на формування управлінської культури. Це важливо не тільки для того, щоб майбутні фахівці належним чином були підготовлені до

професійної діяльності, а, перш за все, щоб вони володіли педагогічними інструментами для творчої й ефективної роботи, а також могли жити повноцінним відповідальним життям у швидкозмінливому та взаємопов'язаному світі без конфліктів і суперечок у сфері ефективної виробничої комунікації. Саме наявність у фахівців управлінської культури створює умови для побудови відносин довіри, співпраці з групами людей у різних контекстах для безпомилкового й постійного врахування творчої думки кожного фахівця в процесі групового прийняття ефективного управлінського рішення.

Поняття “управлінська культура фахівця” є досить новим для педагогіки, але реалії нашого часу в умовах нового господарювання змушують усе частіше й послідовніше звертатися до нього як складової професіоналізму. На основі аналізу філософських, економічних, соціологічних, педагогічних джерел маємо підстави визначити феномен “управлінської культури” як “інтегративну характеристику особистісних якостей фахівця в органічній єдності його інтелігентності, соціальності й професіоналізму”, здатного забезпечувати оновлення й модернізацію відповідної професійної галузі. У зв'язку із цим “управлінську культуру інженера залізничного транспорту можна представити як поєднання його особистісних якостей, зокрема, людяності, інтелекту, належної мовленнєвої культури, духовної взаємодії з колегами, чесності, порядності, доброзичливості, відповідальності тощо) та суто управлінської культури – постановки цілей конкретної інженерної діяльності, прийняття доцільних управлінських рішень, високої продуктивності застосування інноваційних комунікаційних технологій, відходу від авторитарного стилю управління до демократичного тощо” [4, с. 174].

Незважаючи на те, що обрана тематика належить до нової сфери наукового знання, яке ще не набуло достатнього поширення в академічному середовищі, існує науково-педагогічна література, значущість якої задовольняє аналіз і синтез окресленої проблеми й може бути використана як науковий фундамент наукового пошуку.

Управлінську культуру розглянуто в багатьох працях дослідників, але більш близькі до цієї проблеми, зокрема, ті, що висвітлюють такі аспекти: підготовка й управління кадрами в різних галузях економіки (Г. Атаманчук, В. Бойков, Г. Мальцев, В. Мальцев, Е. Охотський та ін.); становлення особистості керівника-професіонала (А. Деркач, В. Зазикін, О. Ігнатюк, Т. Мардахаєв, А. Маркова, А. Чернишов та ін.); психолого-педагогічні аспекти формування управлінської культури спеціалістів у процесі професійної підготовки (А. Абрамова, Ю. Адлер, А. Аменд, А. Беліков, Н. Болдирєв, Ю. Васильєв, А. Глазунов, О. Пономарьов, О. Романовський та ін.); управлінська культура спеціалістів (С. Алієва, О. Виханський, В. Дятлов, Р. Сущенко, А. Турчинов, Т. Шаргун та ін.).

**Метою статті** є виявлення соціально-педагогічних факторів впливу викладачів вищих навчальних закладів на розвиток управлінської культури студентів під час професійної підготовки.

Якщо виходити з того, що під управлінською культурою інженера залізничного транспорту розуміти ще й рівень задоволеності нею громадян, суспільства, держави, то її суспільна значущість зростає. Вищі навчальні заклади не можуть стояти осторонь змін, які відбуваються в суспільстві. Управлінська культура, будучи складовою професіоналізму фахівця, ґрунтується на загальній культурі та професійній самосвідомості, вимагає стимулювання цілеорієнтованої мотивації як розвитку й саморозвитку особистості, заохочення до постійного професійного самовдосконалення.

Практична складність формування управлінської культури в майбутніх фахівців зумовлена відсутністю концепції цілісної системи професійної підготовки самих викладачів вищих навчальних закладів, де змістовно було б відображено методологію викладання управлінських курсів з урахуванням сучасних потреб суспільства, передбачено педагогічні засоби оволодіння управлінським інструментарієм.

Втім інноваційним змінам у будь-якій галузі промисловості сприятимуть, за нашою концепцією, культурно-психологічний розвиток і саморозвиток фахівця в процесі професійного навчання як важлива ціннісна складова його управлінської культури. Як регулятор інженерної діяльності, вона, на думку відомого психолога В. Рибалка, все виразніше стає внутрішньою необхідністю для ефективної організації інженерної діяльності, поступово сприймається вартістю, що зростає, особливо в екстремальних ситуаціях, які вимагають актуалізації її глибинних психологічних ресурсів, що свідчить про необхідність широкого впровадження в систему професійної підготовки інженера нових культурно-психологічних методів і технологій [3, с. 100–102].

На жаль, досі поза увагою науковців залишається один вельми важливий педагогічний чинник впливу на формування управлінської культури фахівців – їх підготовка до успішної професійно-творчої самореалізації, стресостійкості, здатності до довільної самореалізації, задоволеності від обраної професії й розвиненості рефлексивності, перетворення рівнів компетентності як системи професійних знань на професійно значущі управлінські якості, що все разом закладено в управлінській культурі.

Втім ВНЗ є важливим каналом соціальної мобільності, який не тільки передає соціальний статус від покоління до покоління, а й змінює його; вищий заклад освіти пов'язаний із досвідом та знаннями, накопиченими поколіннями, і в цьому контексті є важливою детермінантою суспільства. Тому “систему роботи вищого навчального закладу розглядаємо як форму трансляції розширеного відтворення культурних норм, цінностей, ідей, як простір генерування суспільної ідеології, яка разом із її носіями перетворюється в культурі як спосіб підготовки людини до оптимального існування в соціумі та культурі” [2, с. 20–21].

Сучасні університети позиціонують себе як організації, що постійно розвиваються, щоб відповідати європейським міжнародним стандартам, здійснювати на високому рівні викладацьку, методичну й дослідницьку

роботу, забезпечуючи відповідну якість цих процесів. Тому формування управлінської культури майбутніх фахівців потрібно розглядати як систему формування гуманістичних цінностей, яка згідно з концепцією І. Зязюна, є теоретико-методологічним базисом і яку можна назвати програмою дій університетів у підготовці сучасних фахівців будь-якого профілю, забезпечуючи внутрішні й зовнішні умови професійної підготовки майбутніх спеціалістів, що включає:

- створення системи умов для розвитку свободи і прав особистості з метою саморозвитку молодшої людини загалом і майбутнього професіонала зокрема;

- усвідомлення та прийняття всіма суб'єктами педагогічного процесу ієрархізованої системи цінностей у підготовці спеціаліста. Визнаючи основним розвиток особистості, не варто протиставляти це засвоєнню знань і формуванню вмінь. Їх єдність зумовлена, наприклад, реформуванням нераціональної інформаційної системи освіти, прокладанням шляху між знаннями і власною психологічною організацією, а також висхідною концепцією, згідно з якою особистість – найбільш узагальнена система досвіду життєдіяльності людини;

- реалізація системно-стильового підходу в особистісно орієнтованій системі освіти. Засвоєння нових знань і вмінь повинно включати варіативність та вільний вибір параметрів навчальної й змодельованої професійної діяльності, які впливають на розвиток певних особистісних якостей;

- забезпечення повноти та неперервності в розвитку особистості від моменту зарахування до навчального закладу до працевлаштування;

- акцентування уваги на саморозвиткові особистості з урахуванням її вікових соціальних особливостей і розвитком самостійності, включаючи цілепокладання та планування [1, с. 51–52].

Такі педагогічні доміанти вказують на те, що формування управлінської культури – це складний педагогічний механізм, який відіграє активну соціальну роль у розвитку особливої соціальної свідомості фахівця.

Розглядаючи управлінську культуру фахівця як високий сплав вияву культури, інтелігентності й професіоналізму в цілепокладанні, плануванні, успішній організації виконання управлінських рішень, пов'язаних з удосконаленням інженерної діяльності та ділового спілкування, узагальнюючи існуючі наукові погляди, повертаючись до створеної нами концептуальної моделі формування управлінської культури, можемо констатувати: незважаючи на те, що управлінська культура фахівця є динамічним явищем, що розвивається впродовж усіх етапів професіогенезу і що цей процес формування не є рівномірним, найбільш чутливим періодом її розвитку є професійна підготовка у вищому навчальному закладі, коли студент усвідомлює як майбутній фахівець сутність професійної діяльності, свої професійні функції й ролі, наміри, цілі (далекі та близькі), визначає свій професійний образ, домінування особистих норм поведінки й форм взаємодії з людьми, встановлення професійних контактів, цінності та особливості про-

фесійної дружби тощо. Тому найважливішим педагогічним фактором формування у фахівців управлінської культури є викладач, бо саме він реалізовує педагогічні принципи, технології та умови ефективного впливу на цей процес, а саме:

- культурологічний принцип: відкритість культурі, світові, суспільству, соціокультурний діалог з усвідомленням студентами “Я-образу”, особистої управлінської культури, адекватних цілей її розкриття й самореалізації, проблематизація дійсності, бачення суперечностей і конфліктів, критичне ставлення до окремих передчасних професійних інновацій;

- залучення студентів до досягнень культури, трансляція цих досягнень, проникнення у внутрішню структуру особистості норм, що панують у суспільстві норм, ціннісних орієнтирів, стандартів поведінки й певної життєвої позиції, що формується в процесі навчання, особистих намірів і способу життя;

- диференціація й відбір технологій формування управлінської культури відповідно до індивідуальних потреб і інтересів, запитів та можливостей, професійної орієнтації й підготовки студентів;

- інноваційність, принцип нового педагогічного мислення, усунення негативних деформацій та бар’єрів для культурологічного саморозвитку в професійно-діяльній сфері тощо;

- зосередженість викладача на нетрадиційних формах професійної творчості для стимулювання відкритості інших думок і творчої взаємодії та співтворчості на основі рівності культурологічних позицій;

- принцип імітаційного моделювання та програмування з метою відпрацювання саморефлексії під час професійних занять, стратегічного прогнозування розвитку й саморозвитку управлінської культури на різних етапах розвитку професіоналізму майбутніх фахівців тощо.

Доповнюють перелік факторів, що мають головне значення для досягнення професійного успіху й соціальної мобільності, такі, наприклад, як адаптивність, самоконтроль, психологічна зрілість, наполегливість у досягненні мети, гнучкість, уміння приймати управлінські рішення та вміння правильно налагоджувати стосунки з оточенням.

Науково-методичне забезпечення формування управлінської культури, таким чином, передбачає готовність до цього викладача кожної спеціальності, з кожної дисципліни в процесі аудиторних занять (лекцій, семінарських, лабораторних, практичних занять, мультимедійного супроводу, групових консультацій, майстер-класів тощо); позааудиторних занять (індивідуальні консультації, науково-дослідна й самостійна робота, навчальна та виробнича практика тощо). Можливе також виділення нового циклу дисциплін.

Останнім часом стали стратегічною необхідністю розвиток телекомунікаційних структур і дистанційне навчання на їхній основі з використанням мережі Інтернет, де інша роль викладача як координатора й консультанта.

Здійснений теоретико-педагогічний аналіз наукових підходів до розуміння сутності науково-методичного забезпечення формування управлінської культури фахівця в процесі професійної підготовки свідчить про першочергове значення диверсифікації у формуванні відповідальності самого студента за якість здобутої професійної освіти й управлінської культури, власних пріоритетів у навчанні, досвідчені викладачі повинні вчасно надати йому можливість і право вибору в сучасному навчальному закладі (за наявності різноманітності навчальних програм) знайти надійний шлях прискорення особистісно-професійного саморозвитку.

Під цим кутом зору необхідно створювати у ВНЗ відповідне педагогічне середовище для цілеспрямованого стимулювання успішного виконання студентами захопливих професійно-творчих управлінських завдань, презентації їхніх результатів, у тому числі на заняттях із спецдисциплін, оприлюднення, генерування студентських управлінських ідей з розвитку та рефлексії управлінської культури завдяки науково обґрунтованим методичним рекомендаціям, їх реалізації викладачами.

Отже, кожний з виділених нами факторів орієнтує викладачів переходити у формуванні управлінської культури студентів до концентрованих форм викладу навчального матеріалу в поєднанні з активною самостійною роботою. Ідеться, насамперед, про розширення можливостей нелінійної сфери навчання, що сприятиме особистісно орієнтованому підходу до професійної підготовки й водночас про відповідальність вищих навчальних закладів у питаннях вибору змісту навчання та підвищення якості професійної освіти.

Кожен викладач будь-якої спеціальної, таким чином, мусить завжди діяти з урахуванням того, що для сучасного фахівця не може бути проблемою вміння аналізувати, ставити цілі, налагоджувати міжособистісні й підприємницькі контакти, збагачувати міжнародні зв'язки, укладати цікаві й вигідні для підприємства договори, педагогічна майстерність і вміння гідно себе представити зрілим сучасним спеціалістом у спілкуванні із замовниками, викликати до себе інтерес, чітко знати, яким чином випереджати конкурентів, планувати, корегувати, контролювати й стимулювати продуктивну працю тощо, що забезпечує фахівцю особистий авторитет і престиж, повагу до нього як до спеціаліста.

Сучасні вузівські програми професійної підготовки фахівців будь-яких спеціальностей не беруть цього до уваги, а тому не забезпечують цілеспрямованої підготовки студентів до швидкої адаптованості праці в нових умовах сучасного соціуму, не формуючи в них управлінської культури.

Уже перший досвід наукових пошуків показує: у межах існуючої предметної системи професійної підготовки ці нові завдання не можуть бути реалізованими.

**Висновки.** Отже, особливим завданням ВНЗ є оновлення мети професійної підготовки в сучасних умовах. Відомо, що мета професійного навчання є базовою складовою будь-якої навчальної системи, яка розкриває

проміжні й кінцеві результати функціонування, задає напрям та інтегрує діяльність окремих структурних ланок цієї системи, її конкретних виконавців. Утім мета й надалі буде лише декларованою, якщо не знайти засобів її реалізації в конкретному змісті навчальних дисциплін, якщо й далі так само, як і раніше, вимірювати ефективність професійного навчання, не вводити нових спеціальних курсів з педагогіки й психології для досягнення проголошеної мети.

Важливо, щоб у процесі професійної підготовки фахівців була чітко визначена ієрархія соціально-педагогічних професійних цінностей викладачів, що відображають структуру кінцевої мети й культурологічні статусні відносини в реаліях самого внутрішньовузівського життя. Тільки тоді можна забезпечити єдність мети, змісту й технології професійного виховання та навчання при системоутворювальній ролі базових загальнопрофесійних знань, умінь і навичок базової професійно-управлінської культури.

#### **Список використаної літератури**

1. Зязюн І. А. Філософія професійного розвитку людини. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. Харків : НТУ "ХПІ", 2004. Вип. 5 (9). С. 51–64.
2. Ордіна Л. Принципи формування культуротворчого середовища вищого навчального закладу. *Педагогіка і психологія професійної освіти* : науково-методичний журнал. 2009. № 1. С. 19–27.
3. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого : посібник. Київ : Ін-т обдарованої людини, 2014. 220 с.
4. Сущенко Р. В. Педагогіка формування управлінської культури інженерів залізничного транспорту нового покоління. *Педагогіка та психологія*. 2014. Вип. 704. С. 173–182.

*Стаття надійшла до редакції 13.09.2017.*

---

#### **Горбатюк Р. М. Социально-педагогические факторы влияния преподавателей на развитие управленческой культуры будущих специалистов**

*В статье изложены социально-педагогические факторы влияния преподавателей вузов на формирование управленческой культуры будущих специалистов. Показано, что на основе современных педагогических идей необходимо строить систему культурологического развития любого специалиста, в том числе и формирования его управленческой культуры.*

**Ключевые слова:** факторы влияния, социальные, педагогические, управленческая культура, преподаватель, формирование.

#### **Gorbatyuk R. Socio-Pedagogical Influence of Teachers on the Development of Managerial Culture of Future Specialists**

*The article outlines the socio-pedagogical factors of the influence of higher educational institutions on the formation of future specialists' managerial culture. It is shown that despite the current socio-pedagogical ideas the state of cultural training of specialists does not satisfy anyone, it is necessary to create a system of cultural growth of any professional, including the formation of his managerial culture, to restore respect for the highest level of professionalism, one part of which is the managerial culture.*

*Managerial culture of a specialist is considered as a high alliance of the expression of culture, intelligence and professionalism in the purpose-setting, planning, successful organization of the implementation of managerial decisions related to the improvement of*

*engineering activities and business communication. Having summarized the existing scientific views, we can state that despite the fact that the managerial culture of a specialist is a dynamic phenomenon and it develops during all stages of the professional growth, the most sensitive period of its development is the period of training at higher educational institution. That is when the student understands, as a future specialist, the essence of his professional activity, his professional functions and roles, intentions, aims (distant and near), defines the professional image, realizes the personal standards of conduct and forms of interaction with people, grasps the need to establish professional contacts and starts to value professional cooperation. Therefore, the most important pedagogical factor influencing the formation of specialists' managerial culture, first of all, belongs to the readiness of the teacher, because exactly he implements pedagogical principles, technologies and conditions for the effective impact on this process.*

*Every teacher of any special discipline should operate taking into the account that for a modern specialist there should be no problem in the ability to analyze, to put aims, organize the establishment of human and business contacts.*

*Thanks to pedagogical skills he must train future specialists to enrich international contacts, to conclude interesting and profitable for the enterprise contracts, to develop the ability adequately present themselves as a mature modern specialists in communication with customers, to attract interest, to know clearly how to pass ahead the competitors, how to plan, how to correct, to control and stimulate productive work, that provides personal authority, prestige and respect to the specialist.*

**Key words:** *factors of impact, social, pedagogical, managerial culture, teacher, formation.*