

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОГО УПРАВЛІНЦЯ В КОНТЕКСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗМІН

*Покаатаєв П.С., д-р наук держ. упр., професор
Дяченко С.М., здобувач вищої освіти
Класичний приватний університет, м. Запоріжжя*

У сучасних глобалізаційних умовах певної невизначеності, динамічних трансформацій у суспільстві і перманентних змін в управлінських процесах професійна культура менеджера відіграє ключову роль в успішному менеджменті. Ефективний менеджер володіє не лише знаннями та навичками, але й певними якостями та цінностями, які допомагають йому вести команду до нових цілей, долаючи опір та виклики.

Питання прийняття виважених і правильних управлінських рішень фахівцями державної служби, проблема розвитку людського потенціалу є надзвичайно важливим в контексті менеджменту змін на сучасному підприємстві. Тому наразі висуваються високі вимоги до професійної культури державного службовця, його самостійності, ініціативи, вміння розуміти й інтерпретувати не тільки соціальні зміни, але і власну поведінку в прийнятті оптимальних управлінських рішень.

Професійна культура як культура особистості – «це міра та спосіб саморозвитку та самореалізації людини, ступінь досконалості фахівця у сфері професійної діяльності, досягнутий рівень розвитку його особистості в певний період життя» [1, с. 14].

Професійна культура управлінця охоплює комплекс теоретичних знань і практичних умінь, які пов'язані з певним видом трудової діяльності. Це – готовність менеджера постійно й ґрунтовно оволодівати знаннями з психології та психологічного консультування, психодіагностики, що в

подальшому реалізується в уміннях та навичках застосовувати психологічні знання й особистий досвід для вирішення конкретних професійних завдань у процесі управлінської діяльності.

Ознаками професійної культури менеджера в управлінській діяльності те, що вона виникає як новоутворення в особливому полідетермінованому процесі і дозволяє розкрити якості керівника, інтеграція яких обумовлює ефективну управлінську діяльність у системі партнерських стосунків.

Серед ключових складників професійної культури сучасного менеджера в контексті менеджменту змін можна виокремити такі компоненти:

- прагнення до інновацій, до змін як шляху для розвитку та вдосконалення;
- готовність до експерименту й ризику;
- гнучкість у підходах та методах роботи за необхідності;
- оперативність у реагування на постійні зміни; ;
- адаптивність до нових обставин;
- комунікабельність;
- толерантність і емпатійність по відношенню до людей, які зустрічаються зі змінами у повсякденній професійній діяльності.
- комунікабельність;
- лідерство та здатність до мотивації співробітників до роботи над змінами шляхом підтримки;
- готовність до вирішення проблем, що виникають у процесі впровадження змін;
- креативність у прийнятті нестандартних рішень, підбору методів та інструментів для вирішення проблем;
- прагнення до саморозвитку як професіонала;
- безперервне особистісне та професійне самовдосконалення впродовж усього життя тощо.

У процесі прийняття управлінського рішення управлінець одночасно приймає на себе, насамперед, суб'єктивну відповідальність за конкретний вибір, а також бере певні обов'язки, особливо при самостійному прийнятті рішення, бо тоді він стає відповідальним перед самим собою та власним сумлінням. Окрім того враховується такий чинник, як вплив зовнішніх обставин, то в такому разі особиста, суб'єктивна відповідальність менеджера буде меншою.

Одним регулятивних особистісних механізмів управління в процесі прийняття ним управлінських рішень виступає його адекватна самооцінка, що безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності, оскільки зумовлює вибір траєкторії особистісно-професійного розвитку.

Прийняття ефективних управлінських рішень є процесом, який охоплює :

- 1) визначення мети;
- 2) встановлення критеріїв та показників;
- 3) класифікацію визначених критеріїв;
- 4) пошук та розробка альтернативних рішень;
- 5) порівняльну характеристику альтернативних рішень;
- 6) обов'язкову оцінку ризиків і загроз;
- 7) вибір найбільш оптимального рішення;
- 8) аналіз плану реалізації розробленого рішення.

На прийняття рішень в управлінській діяльності впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. Серед об'єктивних виокремлюються: державний устрій, стиль управління, нормативно-правова база управлінської діяльності менеджера, соціально-економічна та політична стабільність у суспільстві, принципи й функції державної та муніципальної служби, стан міжнаціональних відносин та культура, менталітет суспільства тощо. Суб'єктивними чинниками дослідники називають: безпосередню професійну діяльність у структурах державної та муніципальної служби; професійну компетентність і відповідальність; глибокі знання історії

української державності та її традицій; атестацію та стажування державних службовців; усвідомлення професійних цінностей, культури та етики управлінця.

Професійна культура менеджера не є статичною, вона має постійно розвиватися та адаптуватися до мінливих умов. Менеджер, який володіє вищезазначеними якостями та цінностями, буде більш ефективним у впровадженні та управлінні змінами, а його команда буде більш згуртованою та готовою до нових викликів.

Сильна професійна культура менеджменту може допомогти підприємству швидко реагувати на мінливі умови ринку та нові технології, що виступає ключовою умовою для успішного його розвитку. Професійна культура менеджменту, яка цінує інновації та креативність, може допомогти компаніям розвивати нові продукти та послуги, а також адаптувати свої бізнес-процеси до нових викликів.

Професійна культура менеджера сучасного підприємства сприяє підвищенню продуктивності праці, адже коли співробітники розуміють цінності та цілі компанії, а також відчувають, що їх цінують та поважають, вони більш схильні до того, щоб бути мотивованими та продуктивними.

Професійна культура менеджменту сприяє командній роботі та співпраці, допомагає компаніям досягти кращих результатів, а також залученню талановитих співробітників.

Окрім того, як свідчать дослідження, компанії з сильною професійною культурою менеджменту мають кращі фінансові показники, оскільки високий рівень професійної культури може допомогти компаніям знизити витрати, підвищити продуктивність та покращити лояльність клієнтів.

Професійна культура менеджменту повинна бути заснована на цінностях, які поділяють всі співробітники, сприяє командній роботі та співпраці, справедливому ставленню до співробітників, відкритій і чесній комунікації між керівництвом та співробітниками, наданню можливос-

ті для розвитку та кар'єрного росту співробітників, які повинні нести відповідальність за свої дії.

Отже, професійна культура сучасного управлінця в контексті менеджменту змін – це система цінностей, норм та поведінки, яка поділяється керівництвом та співробітниками компанії. Вона відіграє ключову роль у успіху будь-якого підприємства, і першим кроком до створення сильної професійної культури менеджменту є чітке визначення важливих для підприємства цінностей.

Перелік посилань:

1. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей (на прикладі навчальної дисципліни «Англійська мова (за професійним спрямуванням)» : методичні рекомендації. Київ: ДЕТУТ, 2009. 74 с.

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сафронов В.Ю., здобувач вищої освіти

Пономаренко В.О., здобувач вищої освіти

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., канд. екон. наук, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Планування і реалізація менеджменту персоналу сучасного провідного підприємства загалом та кадрової роботи, зокрема, передбачає вироблення та дотримання кадрової політики, зміст якої спрямовується на найбільш дієве використання та розвиток кадрового потенціалу організацій.

Кадрова політика розробляється на різних рівнях : державна, регіональна, галузева, окремого підприємства тощо. На найвищому рівні – державному, вона є ключовим видом діяльності, що «охоплює розвиток організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку людських ресурсів» [1].