**Формування управлінської культури** менеджерів соціальної сфери

**Лілія Ребуха к. психол. н., доцент кафедри ПСР ТНЕУ**

**Тетяна Сирота студентка СРм-51 юридичного факультету ТНЕУ**

**Христина Катеринюк студентка СР-31, Юлія Сиглова студентка СР-21**

 **юридичного факультету ТНЕУ**

**Актуальність теми дослідження***.* Сьогодні основні зусилля науковців спрямовані на формування необхідних навичок управлінської культури у майбутніх фахівців, оскільки сучасна система університетської підготовки спеціалістів не забезпечує її належного рівня. Ігнорування потенціалу управлінської культури у вирішенні професійних завдань значно знижує ефективність діяльності, спричинює втрату спадкоємності в сфері соціального управління, процесу відтворення людської культури в цілому.

**Наукова проблема дослідження**. Оцінюючи загальний стан розробленості проблеми менеджерства та його місця в управлінській культурі, слід зазначити, що в більшості робіт вони розглядаються окремо. Так до першої групи належать праці вітчизняних та зарубіжних вчених, котрі розглядають культуру як форму суспільної свідомості, соціальних явищ і духовно-практичного ставлення до дійсності. Ці аспекти культури знаходять своє відображення у філософських працях Платона, Аристотеля, Шопенгауера [8; 9], а також сучасних авторів Г.В. Драча, П.С. Гуревича, А.Г. Арсеньє-вої, А.Н. Бугреєва [2, с. 12‒19].

 У другій групі проблема менеджерства вивчається в різних аспектах. У соціології управління культура менеджера отримала відображення в працях А.І. Кравченка, В.С. Боровика, Г.І. Осадчої [10]. Так основи уявлень про управлінську культуру з’явилися на початку XX 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, М. Фоллетта формується „школа людських відносинˮ [5]. У контексті теорії управління в сучасних дослідженнях розглядається в основному організаційне лідерство. До числа найбільш відомих робіт відносяться дослідження Р. Лай-керта, Т. Блейка, К. Моутона, Ф. Фідлера, М.І. Медведєва, Е.В. Кудряшової, Н.П. Піщуліна. Вони вивчали особистісний фактор лідерів-менеджерів.

Вивчення лідерства як фактора, що визначає становлення управлінської культури менеджера присутні в роботах З. Шейна, П. Друкера. Однак автори вживають поняття менеджерства в основному як синонім керівництва [1; 3; 6].

 **Об’єкт дослідження** – управлінська культура менеджера.

**Предмет дослідження** – особливості формування управлінської культури менеджерів соціальної сфери.

**Мета дослідження**: виявити лідерський потенціал управлінської культури менеджерів соціальної сфери за допомогою діагностичних методик.

Для досягнення поставленої мети вирішувалися наступні **завдання**:

* описати управлінську культуру менеджера за допомогою соціально-психологічних якостей особистості, з'ясувати структуру та фактори її детермінації;
	+ - обґрунтувати специфіку управлінської діяльності менеджера соціальної сфери;
		- описати можливості прогнозування характеру управлінської культури менеджерів соціальної сфери через діагностику їх лідерського потенціалу, розробити та апробувати тренінг «Лідерство».

**Теоретико-методологічну базу** дослідження становлять теоретичні положення класиків теорії управління та менеджменту, а також праці фахівців у галузі соціології, філософії, психології. Основу дослідження склали принципи комплексності, науковості, міждисциплінарності, використані системний, структурно-функціональний і конкретно-історичний підходи.

**Теоретичне значення** дослідження полягає у з’ясуванні науково-теоретичної та методологічної бази щодо управлінської культури та лідерства.

**Практичне значення** дослідження полягає в тому, що сформульовані висновки та рекомендації можуть сприяти соціальному прогнозуванні розвитку управлінської культури менеджерів, можливості застосування отриманих знань у процесі підготовки та навчання професійних кадрів у ВНЗ, гуманізації діяльності у сфері соціального управління, розширення можливостей для всебічного розвитку та саморозвитку особистості фахівців – потенційних керівників-менеджерів.

На основі аналізу різноманітних наукових підходів з теорії управління нами встановлено, що управлінська культура – це результат синтезу управління та культури, які органічно переплітаються і взаємно доповнюють один одного.Управлінська культура є складовою загальнолюдської культури і безпосередньою формою реалізації загальнолюдських культурних надбань в управлінській сфері. За змістом управлінська культура становить сукупність досягнень в організації і здійсненні управління, організації праці підлеглих, використанні методів, засобів і принципів управління, а також вимог, які висуваються до систем управління і працівників, які зумовлені нормами права, а також принципами і традиціями загальної та професійної моралі.

Структура управлінської культури визначається характером і рівнем суспільного розвитку, структурою суспільних відношень і зв’язків, духовною культурою суспільства і конкретної професійної спільноти, набутим досвідом управлінської діяльності конкретного керівника. Зміст управлінської культури керівників складає знання цілей, специфіки, принципів, методів, організаційних форм, прийомів і засобів управління в організації.

Управлінська культура менеджера пов'язана із типологічними рисами, які притаманні керівнику-професіоналу, це: *знання*, які отримані в результаті індивідуальних пізнавальних зусиль; *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.* В основі лежать психофізіологічні задатки, а також сформовані соціальні якості і властивості особистості; *спосіб життя*, як наукова категорія, відображає сукупність „типовихˮ видів життєдіяльності індивіда, соціальної групи, суспільства в цілому;  *раціональність, розумність* розглядаються як невід’ємний атрибут всієї людської діяльності, заснованої на усвідомленні цілей, інтересів та ідей; *воля*, як усвідомлена цілеспрямованість людини на виконання тих чи інших дій; *харизма ‒* уявлення про особливу обдарованість, особисту привабливість, винятковість менеджера; *гуманізм* як особливо сформоване, виключно уважне ставлення до людей, в основі якої лежить визнання цінності людини як особистості, її права на вільний розвиток, самоствердження.

Окреслені типологічні риси поліструктурні і змістовні. Виходячи з цього, управлінська культура менеджера – це рівень сформованості інтелектуальних, емоційно-вольових, моральних, фізичних якостей, сукупність яких дозволяє йому вирішувати професійні завдання у сфері соціального управління з високим ступенем ефективності й стабільності.

У результаті проведеного дослідження одержано такі узагальнення та **висновки:**

1. Управлінська культура менеджера соціальної сфери це частина культури управління, яка відображає ступінь оволодіння менеджером знаннями, способами та методами управлінської діяльності і вмінням використовувати ці особистісні якості у практичній діяльності відповідно до рівня його професійного розвитку, інтелектуальних, соціально-культурних та морально-вольових якостей.

2. Процес розвитку управлінської культури менеджера здійснюється на чотирьох рівнях: соціологічному, професійному,міжособистісному та персональному,які виступають як диференційовані ступені і фактори детермінації. Обґрунтована система факторів детермінації управлінської культури менеджера показала, що вона формується в результаті впливу двох основних чинників: об’єктивних і суб’єктивних.

3. Управлінську культуру менеджера соціальної сфери формують загальна культура особистості, його соціальні якості, культура управлінського мислення, культура мови та професійного спілкування. Незважаючи на тісний їх взаємозв'язок кожен з компонентів може існувати окремо та впливати на загальний стан управлінської культури. При формуванні управлінської культури менеджера істотну роль відіграють соціальні установки, котрі й закладають основу для їх формування в особистості і визначають її подальший напрям розвитку.

4. Для характеристики менеджера слугують три основні підходи. Структурний, що розкриває універсальність особистості ефективного менеджера. Поведінковий, який дозволяє аналізувати менеджерство на основі поведінки лідера, виділяє основні універсальні поведінкові особливості, що забезпечують йому успіх. Ситуативний ‒ синтезує структурні і поведінкові концепції менеджера в контексті конкретних ситуаційних змін [4; 7, с. 18‒21].

5. У процесі експериментального дослідження нами значна увага приділялася виявленню найбільш значущих ознак поведінки менеджера відповідно до управлінської культури на ранніх етапах її формування, зокрема: організація ефективної діяльності працівників та всієї організації; сприйняття і розуміння себе та інших; уміння слухати, зацікавити, переконати; схвалення й визнання організаційної культури; здатність засвоювати нову культуру; мотивація; здатність до культурних змін, інновацій тощо.

6. Найбільш пріоритетними в плані подальших наукових розвідок щодо формування управлінської культури менеджера соціальної сфери є питання, пов’язані із розробкою методик оцінки управлінської культури, рівня її сформованості для керівників різного рівня та рангу; створенням сприятливих аудиторних умов у вищих навчальних закладах для формування управлінської культури як професійної якості майбутнього керівника.

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства : Учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: Новое знание, 2012. – 352с.
2. Бендер П. Лидерство изнутри / П. Бендер, Э. Хеллман – Мн.: Новое знание, 2014. – 304с.
3. Главацька О.Л Менеджмент соціальної роботи: теорія та практика: навчально-методичний посібник / О.Л. Главацька. – Тернопіль: Вектор, 2015. – 616с.
4. Жигалов В.Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності./ В.Т. Жига-лов, Л.М. Шимановська. – К.: Вища шк., 2014. – 223с.
5. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник: навчальний посібник / І.В. Іванова. – К.: КНТЕУ, 2011. – 107с.
6. Каганець І.В. Психологічні аспекти в менеджменті / І.В. Каганець. – К.: Port-Royal; Тернопіль: Мандрівець. – 2007. – 204с.
7. Осовська Г.В. Комунікації в менеджменті: навчальний посібник / Г.В. Осовська. – К. : Кондор, 2009. – 21с.
8. Родченко В.В. Менеджмент: навчальний посібник / В.В. Родченко, В.О. Новак. – К.: НАУ, 2011. – 400с.
9. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2013. – 608с.
10. Щекин Г.В. Теория социального управления : монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2010. – 408с.