

УДК 658.3:005.95

Ольга Набока, доктор педагогічних наук, доцент

Ганна Попова, старший викладач

Донбаського державного педагогічного університету, м. Слов'янськ

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ

У статті розроблено та обґрунтовано модель формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Модель побудовано за такою структурою: цільовий блок – містить основну мету та завдання дослідження, методологічні підходи, дидактичні принципи, педагогічні умови; змістово-процесуальний – відображає способи та засоби реалізації педагогічних умов; діагностично-результативний – визначає критерії та рівні сформованості досліджуваного явища і очікуваний результат.

Ключові слова: культура управління персоналом, менеджер, фахова підготовка, модель, методологічні підходи, дидактичні принципи, педагогічні умови, критерії, рівні.

Рис. 1. Літ. 5.

Ольга Набока, доктор педагогических наук, доцент

Анна Попова, старший преподаватель

Донбасского государственного педагогического университета, г. Славянск

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье разработана и обоснована модель формирования культуры управления персоналом в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров. Модель имеет блочную конструкцию: целевой блок содержит основную цель и задачи исследования, методологические подходы, дидактические принципы, педагогические условия; содержательно-процесуальный – отражает способы и средства реализации педагогических условий; диагностико-результативный – определяет критерии и уровни сформированности исследуемого явления и ожидаемый результат.

Ключевые слова: культура управления персоналом, менеджер, профессиональная подготовка, модель, методологические подходы, дидактические принципы, педагогические условия, критерии, уровни.

Olga Naboka, Ph.D. (Pedagogy), Docent

Hanna Popova, Senior Lecturer of

Donbass State Pedagogical University, Slovyansk

MODEL THE FORMATION CULTURE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF FUTURE CHIEFS

In article the model of formation of culture of management is developed and proved by the personnel during vocational training the future managers. The model has a block design: the target block contains the basic purpose and research problems, methodological approaches, didactic principles, pedagogical conditions; substantial-remedial – reflects ways and means of realization of pedagogical conditions; diagnostic -productive – defines criteria and levels development the researched phenomenon and expected result.

Keywords: culture of HR management, the manager, vocational training, model, methodological approaches, didactic principles, pedagogical conditions, criteria, levels.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Ефективність функціонування сучасних вітчизняних підприємств перебуває під впливом певних негативних тенденцій: з одного боку, мають місце високий ступінь невизначеності зовнішнього середовища, перманентні кризові явища в стратегічно важливих галузях національної економіки, з

іншого недостатня підготовленість управлінських кадрів до професійної діяльності в складних соціально-економічних умовах. Вочевидь, різні ланки господарства України потребують нового покоління управлінських кадрів професійно компетентної, культурної молоді, яка прагне самовдосконалення, підвищення професіоналізму, має розвинене інноваційне мислення, здатна прогнозувати, виважено підходити до прийняття управлінських рішень, брати відповідальність за

їх наслідки, спроможна перетворити очолюваний підрозділ на команду однодумців та досягти злагодженої співпраці на загальний результат.

Утім доводиться констатувати, що дотепер в управлінській практиці є такі керівники, що застосовують застарілі стилі та методи управління, ігнорують інноваційні технологічні розробки, не приділяють належної уваги власному професійному розвитку, не враховують у фаховій діяльності складності й вагомості людських ресурсів. Для сучасних організацій персонал є стратегічним ресурсом і найважливішим чинником ефективності їх господарювання, тому галузь управління персоналом, як визначальна складова управлінської практики окреслює перед системою вищої освіти складне завдання: підготовку управлінців нової формації як професійно компетентних, людино-зорієнтованих менеджерів із високим рівнем культури управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів культури, зокрема професійної, підприємницької, дослідницької культури майбутніх менеджерів присвячено наукові праці М. Ньюшенкової, І. Сенчі, Ю. Ситнікової, О. Остапенко та ін. Основні тенденції розвитку професійної підготовки фахівців управлінського профілю, наприклад її модернізації висвітлено в психолого-педагогічних розробках Л. Афанасьевої, Н. Зінчук, В. Хромової, І. Шупти та ін. До методу моделювання різних педагогічних процесів та явищ зверталися у дослідженнях В. Вітюк, А. Дахін, М. Поплавська, О. Шапран та ін.

Попри наявний змістовний доробок вчених, окремі важливі теоретичні та практичні питання донині є дискусійними і маловивченими, що зумовлює актуальність запропонованої наукової розвідки, окреслює її мету: обґрунтувати модель формування культури управління персоналом майбутніх керівників.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У межах дослідно-експериментальної роботи *культуру управління персоналом* (КУП) визначено, як особливу складову професійної культури керівника, яка реалізується у відповідній галузі фахової діяльності та виявляється у володінні ним системою фахових, культуро-зорієнтованих знань, культуротворчих умінь, у розвиненій мотиваційно-ціннісній, інтелектуальній, комунікативній, емоційно-вольовій сферах особистості.

В процесі теоретичного дослідження нами було проведено структурно-функціональний аналіз

культури управління персоналом, вивчено галузеві стандарти вищої освіти фахівців управлінського профілю, навчальні плани підготовки та програми дисциплін їхньої підготовки, організовано педагогічну діагностику досліджуваного явища, що довели необхідність розробки, теоретичного обґрунтування та апробації у навчально-виховному процесі ВНЗ моделі формування культури управління персоналом майбутніх керівників.

Моделювання, як загальнонауковий метод дослідження, дозволяє вивчати не сам об'єкт пізнання, а його відображення у вигляді моделі (від. лат. *modelus* – зразок), штучно створеного образу (мисленнєвого або умовного: опис, схема, графік тощо), подібного до досліджуваного об'єкта, відображає і відтворює в більш простому й узагальненому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язки та відносини між його елементами [3, 126]. Тобто модель дозволяє унаочнити зміст, способи і засоби функціонування та розвитку педагогічного явища (процесу), порівнювати, зіставляти, визначати їх ефективність, вносити потрібні корективи, прогнозувати очікуваний результат.

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволив узагальнити підходи різних дослідників до педагогічного моделювання та виявити найбільш поширену послідовність його проведення, з дотриманням якої розроблена модель: 1) входження в процес і вибір методологічних засад для моделювання, якісний опис предмета дослідження; 2) обґрунтування завдань моделювання; 3) конструювання моделі з уточненням залежності між основними елементами досліджуваного явища, визначення параметрів об'єкта і критеріїв оцінки, вибір методик діагностики; 4) дослідження валідності моделі; 5) використання моделі в педагогічному експерименті; 6) змістова інтерпретація результатів моделювання [1 – 5] (рис. 1).

При конструюванні моделі нами використано блокову структуру. Її системоутворюючим блоком є *цільовий*, що передбачає формування основної мети та завдань дослідження, а також необхідні засоби, які врегульовують педагогічну діяльність щодо досягнення очікуваного результату методологічні підходи, дидактичні принципи, педагогічні умови. Так, *метою* педагогічного експерименту було визначено формування культури управління персоналом майбутніх керівників, *завданнями* – забезпечити опанування цілісною системою фахових культуро-зорієнтованих знань з управління персоналом; оволодіння культуротворчими уміньми роботи

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ

з персоналом; розвиток професійно важливих якостей особистості фахівців управлінського профілю.

Цілісне методологічне підґрунтя розробленої моделі забезпечили низка педагогічних підходів: культурологічний, компетентнісний, особистісно-діяльнісний, акмеологічний. Зокрема, культурологічний підхід впливає на зміну уявлень студентів про освіту та її основоположні цінності, сприяє їх інтериоризації; актуалізує культурологізацію педагогічної взаємодії суб'єктів

процесу навчання, їхню продуктивну творчу діяльність, дозволяє значно розширити межі фахової підготовки культурним контекстом. Компетентнісний забезпечує постійне оновлення знань, умінь, навичок, їх динамічний характер, завдяки здатності і прагненню майбутнього фахівця до особистісного та професійного самовдосконалення і саморозвитку. Особистісно-діяльнісний підхід визначає особистість як носія культури і створює умови для задоволення її освітніх, культурних потреб, забезпечуючи та

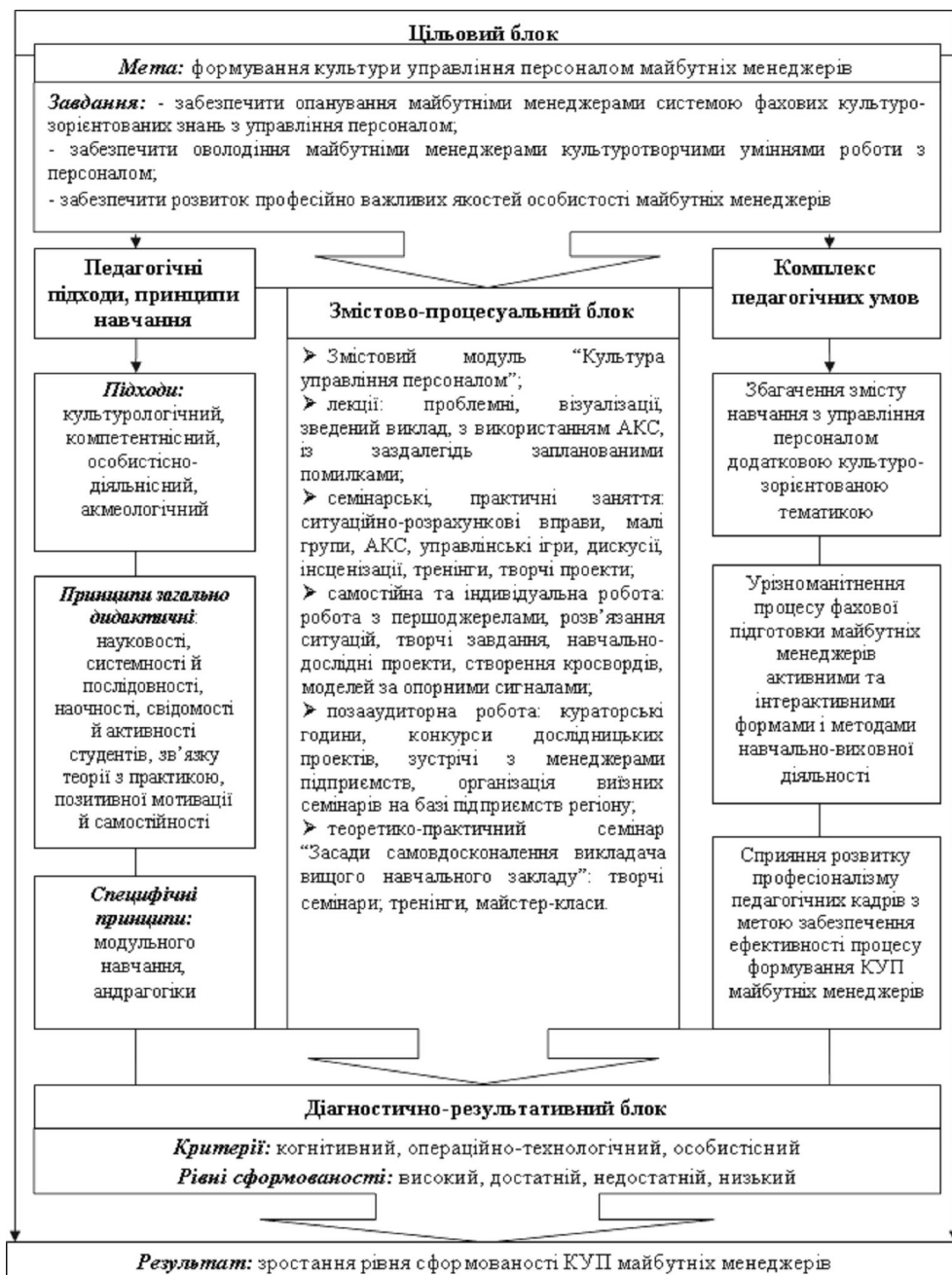


Рис. 1. Модель формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх керівників

стимулюючи її прагнення до розвитку; обґрунтовує таку організацію навчальної діяльності, за якої студенти максимально активно включаються до неї завдяки розмаїттю використаних форм та методів навчання; дозволяє залучати майбутніх фахівців до різних видів квазіпрофесійної діяльності, оптимізувати способи її виконання та вдосконалити відповідні засоби і методи.

Акмеологічний підхід акумулює сукупність принципів, методів, прийомів, засобів організації теоретичної та практичної діяльності, орієнтованих на досягнення вершини майстерності в професії, сприяє максимальній фаховій і життєвій самореалізації фахівця.

Для досягнення мети та виконання завдань дослідження розроблено *комплекс педагогічних умов*: збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою; урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх керівників активними та інтерактивними формами і методами навчально-виховної діяльності; сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів з метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів. Обґрунтовуючи їх, спиралися на концептуальні ідеї зазначених педагогічних підходів; теоретичні положення модульного, розвивального, проблемного, особистісно-орієнтованого, активного навчання, андрагогіки, досліджень педагогічного професіоналізму, педагогічної культури і майстерності та дидактичні принципи: науковості, системності й послідовності, наочності, свідомості й активності студентів, зв'язку теорії з практикою, позитивної мотивації й самостійності, модульності, структурованості змісту навчання на окремі елементи, оптимальності методів діяльності, організації навчання дорослих.

Змістово-процесуальний блок моделі відображає способи і засоби реалізації педагогічних умов, деталізовані за змістом, формами, методами навчально-виховної діяльності, що мають бути використані в аудиторній та позааудиторній роботі. Зокрема, основною формою реалізації педагогічної умови "збагачення змісту навчання з управління персоналом додатковою культуро-зорієнтованою тематикою" визначено змістовий модуль "Культура управління персоналом" відносно самостійний, тематичний, завершений блок фахової культуро-зорієнтованої навчальної інформації, що має визначене функціональне навантаження, достатнє для забезпечення

оволодіння майбутніми менеджерами системою фахових, культуро-зорієнтованих знань, культуротворчих умінь та розвитку професійно-вагомих якостей особистості. Реалізація цієї педагогічної умови, шляхом послідовного введення до змісту навчальних дисциплін циклу професійної підготовки додаткової культуро-зорієнтованої інформації забезпечує достатні змістові, навчально-методичні підстави для формування культури управління персоналом, зокрема: сприяє усвідомленню студентами професійних цінностей; формуванню досвіду культуродоцільної діяльності з управління персоналом; виробленню стійкого переконання майбутніх менеджерів у необхідності постійного вдосконалення та розвитку, прагнення до саморозвитку.

Педагогічна умова "урізноманітнення процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів активними та інтерактивними формами і методами навчально-виховної діяльності" передбачає активне запровадження в усі традиційні форми навчання (лекції, практичні, семінарські заняття, самостійна робота студентів) проблемних питань, завдань, ситуацій. Так, популяризовано такі види лекцій: проблемна, "зведений виклад", "візуалізація", з використанням аналізу конкретних ситуацій, із застосуванням запланованих помилок. При організації практичних занять актуалізовано систематичне використання активних та інтерактивних форм і методів навчання, серед яких: дискусії, тренінги, методи "малі групи", проєктів, моделювання, аналізу конкретних ситуацій, імітаційні ігрові технології, управлінські ролі ігри тощо. Самостійну роботу студентів урізноманітнено культуро-зорієнтованими ситуаційними, ситуаційно-розрахунковими, творчими (розробка моделей, кросвордів тощо) завданнями, навчально-дослідними проєктами. У позааудиторній роботі передбачено конкурси дослідницьких проєктів; зустрічі з талановитими представниками управлінського фаху; практичні семінари на базі підприємств регіону; відкриті кураторські години на культуро-зорієнтовані теми тощо. Таким чином, реалізація цієї педагогічної умови дозволяє максимально задіяти операційно-діяльнісний інструментарій фахової підготовки, що забезпечує усвідомлення майбутніми менеджерами культуро-зорієнтованого змісту навчання, розвиток інтелектуальної сфери особистості, творчих якостей, ціннісно-вмотивоване ставлення до навчання і фаху; сприяє синтезу цілісного досвіду культуродоцільної діяльності в галузі управління

персоналом завдяки поновленню змісту фахових завдань культуро-зорієнтованими аспектами у поєднанні з розмаїттям застосованих методів та способів їх практичного розв'язання.

Основною формою реалізації педагогічної умови “сприяння розвитку професіоналізму педагогічних кадрів з метою забезпечення ефективності процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів” визначено теоретико-практичний семінар “Засади самовдосконалення викладача вищого навчального закладу”, започаткований для педагогічних кадрів, що здійснюють підготовку майбутніх менеджерів. У межах семінару окреслено такі тематичні аспекти: особистість викладача вищого навчального закладу; лекція у вищій школі: інноваційні підходи; семінар: новітні технології; педагогічна техніка викладача; культура педагогічного спілкування, майстерна взаємодія суб'єктів навчання; акторська майстерність педагога. За кожною з окреслених тем передбачено проведення різних видів занять: творчі семінари, майстер-класи та тренінги. Ця педагогічна умова забезпечує високопрофесіональний супровід процесу формування культури управління персоналом майбутніх менеджерів і необхідну вмотивованість педагогічних кадрів на досягнення його високої результативності.

Запропоновані педагогічні умови є цілісним інтегративним утворенням, що задає логіку процесу формування КУП у фаховій підготовці майбутніх менеджерів. Їх комплексна реалізація дозволяє забезпечити опанування студентами фаховими культуро-зорієнтованими знаннями, оволодіння низкою культуротворчих (інформаційних, дослідницьких, комунікативних, технологічних) умінь роботи з персоналом, розвиток професійно важливих якостей особистості. Це досягається через збагачення фахового змісту навчання культуро-зорієнтованою тематикою, доцільний відбір необхідних форм і методів навчання й виховання та досконале володіння ними викладачами вищої школи майстрами педагогічної професії, справжніми професіоналами.

Наступний блок моделі формування культури управління персоналом майбутніх керівників, *діагностично-результативний*, інтегрує критерії та рівні сформованості досліджуваного явища й очікуваний результат. Так, в процесі дослідно-експериментальної роботи визначено критеріально-рівневу базу діагностики культури

управління персоналом, зокрема, визначено *когнітивний критерій*, що відображає рівень опанування майбутніми менеджерами фаховими та культуро-зорієнтованими знаннями; *операційно-технологічний*, який дозволяє виміряти рівень оволодіння інформаційними, дослідницькими, комунікативними, технологічними уміннями; *особистісний*, відповідно якого оцінюється рівень розвитку мотиваційно-ціннісної, інтелектуальної, комунікативної, емоційно-вольової сфер особистості; обрано чотирирівневу шкалу оцінювання, що містить *високий, достатній, недостатній та низький рівні* сформованості культури управління персоналом майбутніх керівників. Прогнозованим результатом педагогічного експерименту, відображеного в моделі, є зростання рівня сформованості КУП у майбутніх менеджерів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Відтак, розроблена модель формування культури управління персоналом майбутніх керівників дозволила систематизувати цільові, змістово-процесуальні, діагностичні та результативні складові процесу формування культури управління персоналом. Перспективами подальших розвідок вважаємо її апробацію в процесі фахової підготовки фахівців за спеціальністю “Управління навчальним закладом” шляхом реалізації запропонованого комплексу педагогічних умов та визначення її ефективності.

1. Вітюк В.В. *Андрогогічна модель підготовки педагогів у системі післядипломної освіти* / В.В. Вітюк // *Педагогічний пошук*. – 2013. – № 4. – С. 9 – 12.

2. Дахин А.Н. *Педагогическое моделирование: монография* / А.Н. Дахин; науч. ред. А.Ж. Жафяров. – Новосибирск: НИПК и ПРО, 2005. – 232 с.

3. Кыверялг А.А. *Методы исследования в профессиональной педагогике* / Ант Аугустович Кыверялг. – Таллин: Валгус, 1980. – 334 с.

4. Поплавська М.В. *Теоретична модель формування готовності майбутніх інженерів до професійно-особистісного саморозвитку* / М.В. Поплавська // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. – 2013. – № 40 – 41. – С. 298 – 304.

5. Шапран О.І. *Наукові підходи до педагогічного моделювання інноваційної підготовки майбутнього вчителя* / О.І. Шапран // *Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”*. – 2011. – №21. – С. 315 – 318.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2015