

Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, академіка НАН України Миколи Григоровича Чумаченка: «Соціальні та економічні вектори інноваційного розвитку бізнес-структур», (Тернопіль, 23 квітня 2020 року)

УДК 338.3

Шевцова О.Л, Юркевич Г.Й.

Чортківський навчально-науковий інституту підприємництва і бізнесу ТНЕУ

УПРАВЛІНСЬКА ГУМАНІТОЛОГІЯ ЯК НАПРЯМ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Shevtsova O.L, Yurkevych H.Y.

MANAGERIAL HUMANITIES AS A DIRECTION FOR TRAINING MANAGERS

Професійна підготовка успішного менеджера в сьогоднішніх реаліях стає неможливою без її гуманістичного підґрунтя. Ціннісною підставою формування професійної культури сучасних менеджерів повинна стати орієнтація на духовність особистості, оволодіння нею світовими і національними надбаннями культури. Моделюючи механізми духовної культури менеджерів в сфері послуг можна визначити основні:

- 1) цілісний гуманістично спрямований процес, завдяки побудованим суб'єкт - суб'єктивним відносинам на принципах гармонізації соціальних та індивідуальних потреб;
- 2) умови особистісного самовиховання і самодетермінації;
- 3) формування професійної культури як складової організаційної поведінки майбутнього менеджера.[1]

Духовне наповнення професійною культурою майбутніх менеджерів має відбуватися як цілеспрямована робота для формування культури мовлення, поваги до національних традицій, виховання художнього смаку, почуття краси, добра і поваги, самоповаги, формування позитивної мотивації соціальної діяльності особистості.

Ряд дослідників стверджують, що шлях менеджера в системі управління в значній мірі визначається індивідуальними якостями, особливостями дитинства і юності, навчанням, досвідом трудової діяльності, темпами, змістом і результатами розвитку особистості до вступу на керуючу посаду. Окремі вчені виокремлюють певний набір протипоказань до управлінської діяльності: агресивність, понижений самоконтроль, індивідуалізм, безхарактерність, невміння логічно мислити, надмірна емоційність та ін. [1; 2; 3; 4].

Розглядаючи інноваційний підхід до підготовки бізнесменів і менеджерів у сфері туризму, готельно-ресторанного бізнесу В.М. Шепель пропонує модель їх гуманітарної освіти, яка повинна закладатися в процесі навчання у вузі. Автор рекомендує ввести у вищі навчальні заклади які займаються підготовкою фахівців у сфері гостинності і туризму системний курс "Гуманіторологія", призначення якого - сприяти гармонійному розвитку мислення студентів, формуванню у них благородних почуттів, утвердженню здорових моральних засад. Як загальний курс пропонується викладати у вищих навчальних закладах економічного профілю ряд дисциплін етичного й екологічного циклу. Їх освітнє значення полягає у засвоєнні майбутніми спеціалістами системи управління загальнолюдськими ідеалами і вищими духовними цінностями, у розумінні громадянської честі і обов'язку. [5]

Особливої уваги потребує процес формування морального обличчя ділової людини, яке представляє як систему загальних, конкретних і спеціальних якостей.[3]

Загальні моральні якості - патріотизм (вірність своїй країні, дотримання і розвиток кращих традицій свого народу та ін.), гуманізм (визнання особистості як цінності, віра в людські можливості та ін.), справедливість (об'єктивна оцінка особистісно-ділових якостей людини і її діяльності, визнання її індивідуальності та ін.).

Конкретні моральні якості - громадянська совість (загострене відчуття особистісної відповідальності перед суспільством і людьми), моральна воля (вміння досягати мети, здобувати повагу людей, розвинутий самоконтроль), професійна чесність (ділова вимогливість, самовіддача у роботі), мужність (сміливість, вміння переносити особисті невдачі і службові).

Професійні якості особистості необхідно розглядати разом з її моральними нормами. Такий підхід образно аргументований у народній мудрості: той, хто встигає у науці, але відстає від моральних норм, більше відстає, ніж встигає. Досвід ринкової економіки теж підтверджує ефективність базованих на принципах справедливості, порядності, гуманізму управлінських дій. Аморальна поведінка керівника спричинює погіршення людських взаємин, моральну ерозію.

Важливими рисами професіоналізму керівника є його здатність до виявів гуманізму, поваги, справедливості, визнання прав людини, усвідомлення того, що управлінська діяльність потенційно володіє морально-виховними можливостями.

Ще одним показником професійної управлінської діяльності керівника з позицій етики є дотримання моральних принципів взаємодії, в процесі якої реалізуються соціальний, психологічний контакти, пов'язані із психічним станом їх учасників. Взаємодія немислима без спільної матеріальної і духовної діяльності. Незадоволені потреби призводять до безпринципності, деградації особистості. Саме тому свою професійну діяльність керівник повинен будувати на основі моральних засад співробітництва.

Теоретичні морально-психологічні засади управлінської діяльності є підґрунтям професійної етики керівника, яка передбачає наявність теоретико-прикладних етичних знань і практичних рекомендацій, зорієнтованих на якісне виконання адміністративно-господарських функцій. Вона охоплює передовий досвід морально-психологічного розв'язання конкретних проблем управління.

Розглядаючи процес формування управлінських кадрів, не варто забувати, що керівник перш за все є членом суспільства, потім представником певної галузі виробництва, робітником конкретної організації, членом колективу. Певний період історичного розвитку, соціальний контекст становлення управлінських кадрів породжує загальні риси і характеристики, особливості розвитку керівників.

Список використаних джерел:

1. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи – визначник його професіоналізму / М. Міровська // Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства. – Ченстохова, 2008. – С. 34-35.

2. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія / Н. І. Жигайло. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.

3. Жигайло Н. І. Соціально-економічна діагностика: Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ-2000, 2008. – 224 с.

4. Котлярська-Міхальська А. Менеджер як досліджувач і стратег – нові виклики в освіті // Суспільні дії в соціальній праці на порозі ХХІ століття» / Єва Кантовіч, Анджей Олюбінські. – Торунь, 2003. – С. 33

5. Шепель В.М. Имиджология. Как нравиться людям / В.М. Шепель. – URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/shep/index.php