

УДК 37.091

А. М. Рекун,

магістрантка Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ (Україна)

Науковий керівник: С. В. Штангей, доцент кафедри управління проектами та загальнофахових дисциплін Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університету менеджменту освіти», Київ (Україна)

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ МАГІСТРАУРИ

***Анотація.** У статті проведено аналіз розвитку професійної культури з управління проектами. Зазначено проблемні питання щодо необхідності професійного зростання, забезпечення якості освіти.*

***Ключові слова:** проект, управління, професіоналізм, професійна культура.*

A. M. Rekun,

Educational and scientific institute of management and psychology, Kiev (Ukraine)

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CULTURE PROJECT MANAGEMENT EXPERTS IN TERMS MAHISTRAURY

Resume. Comprehensive personal development, educating people how unique identity, oriented both on account of inquiries modern society depends

largely on the quality of education received by it. National Doctrine of education development in the XXI century Ukraine noted: «Education - the basis of the individual, society, nation, state, guarantee the future of Ukraine. It is a determining factor in the political, socio-economic, cultural and scientific life of society. Education plays and builds the intellectual, spiritual and economic potential of society».

Building a culture of design are: a reflection of the basic ideas of a market economy in practice management structures of education; an important part of personal and professional culture of the modern manager. Professional culture manifests itself as a set of skills of the employee, his personal and professional qualities.

Thus, professional culture manager is multifactorial entity that integrates multi-level system components that find expression in communication and technological features of the head and determine its ability to effectively manage optimal use of technical and human resources managed subsystems.

Key words: *project management, professionalism, professional culture.*

Постановка проблеми. Одне з головних завдань, що стоїть сьогодні перед Українською державою, полягає у приведенні її управлінської системи до світового рівня, а відтак – у формуванні нової генерації управлінців, здатних творчо вирішувати актуальні проблеми у всіх сферах суспільного життя.

Формування кадрового корпусу управлінців нового покоління із складу високоосвічених і висококваліфікованих спеціально підготовлених фахівців є фундаментальною передумовою реалізації завдань, які необхідно розв'язати сьогодні в Україні. Тому актуальності набуває кваліфікована підготовка магістрів у сфері проектної діяльності, яка не лише стала визначальною стильовою рисою сучасного мислення, однією з ознак професійної культури, але й може реалізовуватися в будь-якій професійній діяльності та

життєдіяльності. У педагогічних і технічних вищих навчальних закладах сучасної України функціонує магістратура з підготовки фахівців зі спеціальності «Управління проектами». Як наслідок, діяльність менеджерів усіх управлінських ланок дедалі частіше об'єктивно пов'язана з виконанням проектів, що вимагає від них спеціальних умінь, інструментарію, організаційної культури; умови ринку стають більш вибагливими, проекти – масштабнішими та потребують більшого професіоналізму в управлінні. Все це зумовлює необхідність підготовки менеджерів, здатних відійти від жорсткого адміністрування, розробити стратегію взаємодії, максимально адекватну наявним обставинам і зорієнтовану на стимулювання вияву й на використання творчого потенціалу керованої спільноти.

Водночас, вивчаючи проблеми практикуючих менеджерів, які отримали цю кваліфікацію, доводиться констатувати їхню недостатню професійну спроможність. Реалії сьогодення полягають у тому, що більшість вищих навчальних закладів не готує своїх студентів до можливої управлінської діяльності, не виховує основи розвитку їхньої професійної культури. Перехід вищих навчальних закладів України на багаторівневу підготовку фахівців, уведення освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» – особи, яка здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад, виявив ще низку суперечностей між: новою парадигмою педагогічної освіти, яка спрямована на підготовку висококультурного керівника проектів, здатного транслювати систему загальнолюдських і професійних цінностей, та порівняно низьким рівнем сформованості професійної культури сучасного керівника; європейськими вимогами до керівників і відсутністю науково обґрунтованих умов, які забезпечують розвиток відповідної професійної культури майбутнього керівника у процесі магістерської підготовки; необхідністю підвищення рівня професійної культури майбутнього керівника проектів і

недостатньою розробленістю в педагогічній науці ефективних форм і методів, спрямованих на її розвиток в умовах магістратури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомими для розвитку теорії управління проектами стали праці В. Пікельної, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Н. Островерхової та інших. Значний внесок у розробку процесу формування професійної культури керівника взагалі й управлінської культури зокрема зробили К. Абульханова-Славська, В. Бегей, Є. Березняк, В. Бондарь, Л. Васильченко, О. Виговська, Г. Єльнікова, І. Жерносек, І. Ісаєв, Л. Карамушка, Ю. Конаржевський, С. Королук, В. Кравцов, О. Мармаза, В. Маслов, В. Олійник, Л. Орбан-Лембрик, Є. Павлютенков, Ю. Палеха, М. Поташник, Г. Сиротенко та інші. У працях дослідників розкрито пріоритетні принципи управління, модернізовані управлінські функції керівника проектів, сучасні форми й методи управління, стилі управління тощо.

Мета статті – проаналізувати теоретичні аспекти розвитку професійної культури фахівців з управління проектами.

Виклад основного матеріалу. Усебічний розвиток особистості, виховання людини як неповторної індивідуальності, зорієнтованої водночас і на врахування запитів сучасного суспільства, значною мірою залежить від якості отриманої нею освіти. Національною доктриною розвитку освіти України в ХХІ столітті наголошується: «Освіта – основа розвитку особистості, суспільства, нації, держави, запорука майбутнього України. Вона є визначальним чинником політичної, соціально-економічної, культурної та наукової життєдіяльності суспільства. Освіта відтворює й нарощує інтелектуальний, духовний та економічний потенціал суспільства» [6].

Формування культури проектної діяльності є: відображенням базових ідей ринкової економіки в практичній діяльності управлінських структур

освіти; важливою складовою особистісної і професійної культури сучасного керівника.

У сучасній українській педагогіці проблема розвитку особистості розглядається насамперед у контексті виховання, а сам розвиток – як наслідок виховного впливу. При цьому, як зазначає академік І. Бех, реалізуються два основних підходи – підтримувального розвитку (на основі ідей Ж.-Ж. Руссо, К. Роджерса, інших педагогів-гуманістів) та керованого розвитку, що сприяє тому, аби «вихованці навчилися краще розуміти самих себе», вчилися продуктивно вливатися в людські спільноти, не втрачаючи власної позиції, свідомо орієнтуватися на суспільні норми [1, с. 20-22]. Саме з цією позицією солідаризується сам І. Бех, вона простежується і в досвіді ефективних педагогів Ш. Амонашвілі, О. Захаренка, А. Макаренка, В. Сухомлинського, В. Шаталова, що заклали в долях своїх вихованців здатність до успішного особистісного саморозвитку протягом усього життя.

Професійне навчання являє собою «організований і цілеспрямований процес передачі учням і засвоєння ними системи знань, навичок й умінь, а також озброєння їх способами пізнавальної діяльності і формування професійних якостей особистості» [12, с. 230]. Формування виступає одним із чинників розвитку, окреслюючи його зовнішні фактори, такі, як цілеспрямоване виховання та вплив середовища, але в процесуальному розумінні формування та розвиток часто сприймаються як синоніми. Отож, як відзначає Т. Шутько, професійне навчання суб'єкта завжди можна розглядати з двох точок зору: професіоналізуючої і особистісно розвивальної, або ж акмеологічної [11, с. 40].

Відтак, якість професійного навчання як спеціальним чином організованої підготовки людини до оволодіння професійною діяльністю визначається ступенем розвитку в його процесі професійно значущих якостей особистості, які, інтегруючись, виступають основою професіоналізму – високої підготовленості до виконання завдань професійної

діяльності, що дозволяє досягати її значних якісних результатів, та професійної майстерності – високого рівня діяльності при виконанні професійних обов'язків. «Саме професіоналізм, виявляючись у здатності продуктивно вдовольняти суспільні запити, виступає еквівалентом соціальної цінності особистості працівника певної сфери, а професійна майстерність ... дає змогу точно, безпомилково діяти в ході виконання професійних обов'язків, творчо використовувати свою підготовленість» [12, с. 41].

Значущим результатом розвитку особистості фахівця, що розглядається нами як важлива складова його професіоналізму, позиціонуємо професійну культуру особистості.

Феномен *професійної культури* досліджувався багатьма провідними фахівцями в галузі соціології праці та соціології культури (Н. Крилова, Н. Лукашевич, Д. Маркевич, Г. Соколова, та ін.). В другій половині ХХ ст. професійна культура (як частина загальної культури) розглядається не тільки як форма людської діяльності, але і як найважливіший аспект життєдіяльності особистості, як соціальна діяльність, що складається із взаємозалежних цілісних феноменів, які не зводяться лише до певного комплексу знань, умінь і навичок [9].

Так, зокрема, вчені Н. Крилова, В. Правоторов, Т. Саламатова вважають, що професійна культура – це система соціальних якостей, яка безпосередньо забезпечує рівень трудової, професійної діяльності. Саме в професійній діяльності кожен працівник прагне проявити себе, досягти високих результатів, розвинути свій творчий потенціал, і це прагнення є запорукою розвитку професійної культури, її значущим стимулом [10, с. 69].

З іншого боку, з'ясовуючи сутність поняття професійної культури, не можна ігнорувати і власне професійні аспекти, що розрізняють між собою професіоналів у різних галузях. У цьому контексті професійна культура, вочевидь, відображає безпосередні особливості діяльності в умовах певної професії. І. Зязюн та Г. Сагач стверджують, що професійна культура включає

в себе індивідуально вироблені стратегії, засоби орієнтації в діяльності, технології переведення ідей у матеріальні цінності [4 с. 55].

Вагомими для нашого дослідження є положення, сформульовані українською дослідницею В. Гриньовою щодо одного з фахових різновидів професійної культури, а саме – *педагогічної*, елементи якої мають бути притаманні будь-якому управлінцеві. Вчена виокремлює три рівні аналізу культури: загальний (культура конкретного суспільства), рівень особливого (культура соціальних груп) та рівень одиничного (культура особистості), наголошуючи на їхньому взаємозв'язку і підкреслюючи, що, «оволодіваючи цінностями культури різних рівнів, людина формує власне «Я»» [3, с. 10].

Професійна культура виявляє себе як сукупність умінь працівника, його персональних та професійних якостей. Часто – наприклад, на підприємствах індустрії гостинності – взагалі не можна розмежовувати ці два поняття, оскільки, як стверджує С. Гаврилюк, тут майбутній фахівець повинен поєднувати в собі такі якості, як: висока культура, привітність, швидка реакція, порядність, новаторство, здоров'я, гарна пам'ять, презентабельність, творчість, рівень кваліфікації, продуктивність та якість праці, вміння спілкуватися, трудова дисципліна, оперативність виконання функціональних обов'язків, знання іноземних мов; він має володіти основами професійної етики, правилами міжнародних етичних норм, забезпечувати високу організованість праці та дисципліни [2, с. 131]. Що ж до діяльності управлінця, яка відноситься до категорії так званої «мета-діяльності» (Ю. Кулюткін), то її ефективність не настільки очевидно, проте безумовно і безпосередньо залежить від засвоєння суб'єктом діяльності норм загальносуспільної, професійної та особистої культури в їхньому діалектичному поєднанні та перманентному розвитку.

На думку В. Мельник, управлінська культура є складовою професійної культури, яка визначається:

- сукупністю знань, необхідних для цієї професії або посади;

- сукупністю умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків;
- сукупністю професійних, ділових і особистісних якостей для повнішої реалізації власних сил, здібностей і можливостей при виконанні функціонально-посадових обов'язків;
- загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивації професійної діяльності [5].

Таким чином, професійна культура управлінця є багатофакторним утворенням, що інтегрує в собі систему різнорівневих компонентів, які знаходять вияв у комунікативних та технологічних особливостях діяльності керівника і визначають його здатність до ефективного управління, оптимального використання технічних та гуманітарних ресурсів керованої підсистеми.

На сьогодні явище проекту в новому його розумінні набуває дедалі більшої значущості у всіх сферах життя, а відтак, термін набув самостійного трактування. Сучасні дослідники визначають проект як «комплекс взаємопов'язаних заходів, розроблених для досягнення певних цілей протягом заданого часу при встановлених ресурсних обмеженнях» [8, с. 10], підкреслюють універсальність проектного підходу як способу вирішення різноаспектних проблем у суспільстві, вивчають особливості проектної діяльності як такої та різних її складових, звертаючи особливу увагу на потенційну здатність проекту забезпечувати максимальну адекватність мети і результату. Так, В. Моляко під проектом розуміє уявлення про результат діяльності, що змінюється в процесі цілеспрямованого перетворення заданих умов у продукт. Проект як сукупність певних дій, документів, попередніх текстів, задум для створення реального об'єкта, предмета, створення різного роду теоретичного продукту [7, с. 55] розглядає російська дослідниця Є. Полат. Зокрема, вона приділяє увагу навчальному проекту, позиціонуючи

його як «спосіб досягнення дидактичної мети через детальну розробку проблеми, яка повинна закінчуватись цілком реальним, відчутним практичним результатом, оформленим тим або іншим чином» [7, с. 66].

Професійна культура керівника з управління проектами – це інтегративна особистісна характеристика управлінця проектною галузю, що поєднує компоненти суспільної, професійної та особистісної культури і визначає здатність до ефективної проектною діяльності, яка максимальною мірою враховує інтереси всіх її суб'єктів та інтереси суспільства, в контексті якого здійснюється даний проект.

Підсумовуючи сказане, відзначимо, що усунення суперечностей, які виявив перехід вищих навчальних закладів України на багаторівневу підготовку фахівців, уведення освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», а також більш високих запитів суспільства щодо управлінської діяльності, широкого упровадження проектного методу для вирішення актуальних проблем у різних сферах життя, спонукає до пошуку шляхів підвищення ефективності професійної підготовки в цілому, і зокрема – розвитку професійної культури майбутнього менеджера з управління проектами в умовах магістратури.

Висновки. Відповідно до поставлених дослідницьких завдань, нами вивчалися сутність розвитку професійної культури майбутнього фахівця з управління проектами, де було визначено, що професійна культура менеджера з управління проектами – це інтегративна особистісна характеристика управлінця проектною галузю, яка поєднує компоненти суспільної, професійної та особистісної культури і визначає здатність до ефективної проектною діяльності, яка максимальною мірою враховує інтереси всіх її суб'єктів та інтереси суспільства, в контексті якого здійснюється даний проект.

Список використаних джерел:

1. Бех І. Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах / Іван Дмитрович Бех // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. – № 2. – С. 109 –115.
2. Гаврилюк С. П. Конкурентоспроможність підприємств у сфері тур бізнесу: Навч. посібник / С. П. Гаврилюк. – К.: КНТЕУ, 2006. – 180 с.
3. Гриньова В.М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти): монографія / Валентина Миколаївна Гриньова. – Харків: Основа, 1998. – 286 с.
4. Зязюн І.А. Краса педагогічної дії: Навчальний посібник для вчителів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів / І.А.Зязюн, Г.М. Сагач. – Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 302 с.
5. Мельник В.К. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу у системі підвищення кваліфікації / В.К.Мельник // Управління освітою. – 2003. - № 8. – С.8-9.
6. Методичні вказівки щодо підготовки та захисту магістерських дипломних робіт за спеціальністю 8.000003 «Управління проектами» напряму підготовки «специфічні категорії» / В. Т. Вечеров, І. В. Трифонов, О. О. Климчук – Дніпропетровськ, ПДАБА, 2011. – 35 с.
7. Новая философская энциклопедия: В 4 тт./ Под редакцией В. С. Стёпина. – М.: Мысль, 2001.
8. Проектний аналіз / С.О. Москвін та ін.. – Київ: ТОВ «Видавництво Лібра», 1999. – 368 с.
9. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
10. Тевлін Б. Л. Професійна підготовка вчителів.- Х.: Вид. гр. «Основа», 2006. – 192 с.
11. Яблонко В. Я. Психолого-педагогічні основи формування особистості: навч. посіб. / В. Я. Яблонко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 220 с.
12. Якокка Л. Кар'єра менеджера / Ли Якокка // Пер. с англ. С.Э. Борич. – М.: ООО «Попурри», 2005. – 544 с.

Матеріали подано в авторській редакції

