

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ КЕРІВНИКА

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено поняття «професіоналізм» та «професіоналізм керівника». Доведено, що головним чинником якісного управління підприємством є наявність у керівника професійної культури, що визначає рівень його професіоналізму.

Ключові слова: професіонал, професіоналізм, професійна культура керівника, професійний розвиток.

Abstract

The concept of "professionalism" and "professionalism of the head" is investigated. It is proved that the main factor of quality management of an enterprise is the presence of a professional culture leader, determines the level of his professionalism.

Keywords: professional, professionalism, professional leader culture, professional development.

Вступ

Проблема формування професійної культури керівників набуває надзвичайної актуальності, оскільки від її успішного вирішення залежить ефективність управління підприємством на сучасному етапі.

Метою роботи є вивчення теоретично-наукових засад розуміння професіоналізму керівників та визначення зв'язку між професіоналізмом і професійною культурою.

Основна частина

Проблема професіоналізму, як визначальної категорії професійної підготовки та умов, що його забезпечують, має велике значення для існування і розвитку суспільства.

Категорія «професіоналізм» за своєю ретроспективою є більше молодішою, а за психологічним наповненням повсякденною, ніж чітко визначеною, тому найчастіше її розуміють як «краще» здійснення трудової діяльності та пов'язують із певною професією, зокрема з поняттям «професіонала» як фахівця певної справи. Однак таке розуміння обмежує природу досліджуваного феномена.

Переважає більшість сучасних учених підкреслюють, що професіоналізм – це не тільки досягнення людиною високих професійних результатів, не тільки висока продуктивність праці, а й обов'язково наявність його психологічних компонентів: внутрішнього ставлення людини до своєї праці, до професії, її психічних станів та якостей [1].

На думку А. К. Маркової професіоналом можна вважати людину, яка [1]:

- успішно вирішує задачі, що поставлені перед ним як перед керівником конкретного підприємства (об'єктивні критерії);
- особисто прихильний до професії, мотивований до праці в ній, задоволений професією (суб'єктивні критерії);
- досягає бажаних сьогодні результатів у розвитку підприємства (результативні критерії);
- використовує прийнятні у демократичному суспільстві способи, технології (процесуальні критерії);
- засвоює норми, еталони професії, досягає майстерності у ній (нормативні критерії);
- прагне індивідуалізувати свою працю, а також усвідомлює і розвиває свою індивідуальність засобами професії (індивідуально-варіативні критерії);
- досягає вже сьогодні необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і умінь (критерії наявного рівня);
- усвідомлює перспективу, зону найближчого професійного розвитку, роблячи для її реалізації (прогностичні критерії);
- відкритий для постійного професійного навчання, накопичення досвіду (критерії професійної

навченості);

- збагачує досвід професії за рахунок особистого творчого внеску (критерії творчості);
- соціально активний (критерії соціальної активності);
- відданий своїй професії, прагне підтримувати навіть у складних умовах честь і гідність, професійну етику (критерії професійної прихильності);
- готовий до якісної і кількісної оцінки своєї праці (якісні і кількісні критерії).

Отже, професіоналізм керівника підприємства доцільно розглядати в діалектичній єдності діяльності та особистості, де у процесі становлення професіоналізму діяльності формується та розвивається особистість професіонала. Причому професіоналізм, з одного боку, – результат професійної управлінської діяльності, а з іншого, – інтегральна властивість особистості самого керівника.

Зауважимо, що змістовна сутність професіоналізму керівника виявляється у таких компетенціях [2]:

- функціональна компетенція (полягає у відтворенні традиційного управлінського циклу та володіння вміннями здійснювати управлінські функції);
- соціально-економічна компетенція (означає управління підприємством в умовах складних економічних перетворень, оволодіння основами менеджменту і маркетингу);
- інноваційна компетенція (спрямована на розвиток підприємства шляхом опанування інновацій).

Варто сказати, що професійний розвиток керівника підприємства – це безперервний, цілеспрямований, організований, інтегруючий процес теоретичної і практичної підготовки керівника до здійснення професійної діяльності [3].

На нашу думку структурними компонентами професійного розвитку є:

- знання, необхідні для посади керівника;
- уміння та навички, необхідні для якісного та успішного виконання покладених посадових обов'язків;
- особистісні і професійні якості, цінності, які необхідні для повної реалізації задатків, можливостей, потенціалу особистості керівника в процесі професійної діяльності;
- культура: світогляд, світобачення, світосприйняття, духовність, моральність, етичність особистості, ціннісні орієнтації;
- мотивація: перспективи, професійна самосвідомість, критичність мислення.

Керівник є носієм професійної культури, тому рівень його професіоналізму визначається, по суті, рівнем зрілості професійної культури.

Професійна культура керівника підприємства – це цілісна система особистісно значущих духовних якостей керівника, що поєднані з його професійними знаннями, уміннями, навичками, творчими здібностями. Вона враховує особистісний розвиток і відображає рівень готовності до виконання професійних обов'язків [4].

Кожне підприємство є унікальним за своєю сутністю і вимогами. Відповідно кожне підприємство знаходить шляхи і напрями свого економічного розвитку, орієнтуючись на компетенції сучасних підходів до керівництва підприємством. Будь-яку ідею можна реалізувати, якщо вона є реальною і викликає інтерес у колективу підприємства. З точки зору людинознавчої компетентності інноваційний потенціал керівника має базуватися на принципах толерантності, розумного поєднання прагматизму з відповідальністю за інноваційні зміни.

Серед важливих професійно значущих якостей, які необхідні керівнику в управлінні інноваціями, вчені визначають гнучкість, адаптивність, здатність оцінювати і прогнозувати ситуації, бути зорієнтованим на інновації.

Висновки

Отже, до основних ознак професійної компетентності керівника можна віднести: знання та розуміння природи управлінської праці та процесів менеджменту; знання посадових та функціональних обов'язків керівника; уміння використовувати інформаційні комп'ютерні технології та інші засоби комунікацій, необхідні у процесі управлінської праці; людинознавча компетентність; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильні висновки.

Таким чином, головним чинником якісного управління підприємством є наявність у керівника професійної культури, що визначає рівень його професіоналізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
2. Олешко П. С. Структура професійної компетентності керівника навчального закладу у системі післядипломної педагогічної освіти / Олешко П. С. // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2017. – № 2(1). – С. 88 – 91.
3. Кіяшко В. І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства / В. І. Кіяшко // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 221 – 224
4. Шендерук О. В. До питання про сутність професіоналізму / Шендерук О. В. // Вісник Інституту розвитку дитини. – 2014. – № 32. – С. 117 – 123.

Дзюбо Михайло Юрійович – студент групи МОф-17м, факультету менеджменту та ін-формаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: michaeldzyubko@gmail.com

Прищак Микола Дем'янович – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри культурології, соціології, педагогіки та психології, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: m_pryschak@ukr.net

Michael Y. Dzyubko – student MOF-17m, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: michaeldzyubko@gmail.com

Prischak Mykola Demyanovich – candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Culturology, Sociology, Pedagogy and Psychology, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsa, e-mail: m_pryschak@ukr.net