

## **УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Розвиток промисловості, ускладнення суспільних та виробничих відносин зумовили якісні зміни як в організації праці, так і в її суті. Постала потреба у відповідних знаннях, осмисленні працюючим вироблюваного продукту, поєднанні своїх трудових операцій з роботою інших. У зв'язку з цим ускладнились вимоги до підготовки людей, які керують діяльністю інших.

Якісні характеристики професійної діяльності людини описують переважно за допомогою таких термінів, як «майстерність», «творчість», «культура», «досконалість». Сфера культури — це найважливіша сфера забезпечення життєдіяльності як окремого індивіда, так і цілого народу. Вона — джерело вдосконалення людини.

Термін «управлінська культура» або «культура менеджменту» останнім часом стає загальнозживаним.

Культура управління — це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і властиві різним аспектам людської діяльності та є основою того, як краще з урахуванням тенденцій розвитку об'єкта управління застосовувати адекватну йому достатньо ефективну управлінську систему.

До важливих чинників управлінської культури відносять такі:

— професійна компетентність;

— ініціативність, наполегливість, діловитість, самостійність, оперативність, точність, комунікабельність, авторитетність, здатність управлінця до новацій, прийняття обґрунтованих рішень та відповідальність за них;

— інтелігентність, доступність у спілкуванні, толерантність, тактовність, скромність, чесність, порядність, оптимізм, уміння створювати психологічний комфорт для своїх підлеглих, запобігати конфліктам;

— висока культура взаємин з іншими людьми;

— раціональне планування і використання власного часу і часу своїх підлеглих, піклування про їхнє здоров'я та самопочуття;

— уміння глибоко аналізувати, об'єктивно оцінювати свою діяльність, діяльність колективу в цілому та кожного окремого працівника;

— стратегічне і тактичне мислення, володіння оперативною інформацією про стан справ у колективі;

— уміння визначати головні проблеми членів колективу та шляхи їх вирішення;

— максимальне використання різноманітних форм стимулювання ініціативи й творчої діяльності працівників;

— утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, доброти, працьовитості.

Діяльність викладача — це завжди діяльність з управління іншою — навчальною діяльністю студентів. Щоб ефективно управляти нею, викладач повинен володіти управлінською культурою, яку визначають як рівень його готовності до реалізації управлінських функцій. Готовність включає такі компоненти: інтерес, мотиви і потреби, знання про суть і механізми управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів, управлінські вміння (визначати мету, здійснювати педагогічну діагностику, планувати, організовувати, контролювати, коригувати й аналізувати навчальний процес, стимулювати пізнавальну діяльність студентів, спілкуватися), певні якості особистості, зокрема:

1. Здатність активно впливати на студентів, на відносини в студентському колективі; здатність відчувати зміни в ситуації, щоб відповідно до них будувати стратегію свого педагогічного впливу.

2. Уміння «володіти собою», що полягає в цілеспрямованості, витримці, терпінні викладача в процесі реалізації своїх планів і управлінських рішень; емоційна стійкість.

3. Здатність розуміти внутрішній світ студента, ідентифікувати себе з ним, стати на його точку зору; емпатійність: доброзичливість і повага до студентів, інтерес до їхнього життя, тактовність, розуміння.

4. Риси особистості, пов'язані з її нервово-психічною сферою: розподіл, неперервність і стійкість уваги; спостережливість і пам'ять (точність, швидкість запам'ятовування, тривалість зберігання, швидкість пригадування); мислення (поєднання аналітичного і систематичного типів мислення, самостійність, точність, критичність суджень); уява (здатність швидко, яскраво уявити той чи інший об'єкт; комбінаторна фантазія); вміння передати свої почуття за допомогою вербальних і невербальних методів.

Отже, культура управління — це, по-перше, рівень розвитку творчих сил і здібностей керівника, виражений у формах і методах організації діяльності колективу людей; по-друге, це різні форми та методи управлінської етики.

*В. О. Сизоненко*, доц.,  
кафедра фінансів підприємств

## **ВИСВІТЛЕННЯ ПИТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

Активізація інноваційної діяльності підприємств потребує розробки заходів, спрямованих на підтримку інноваційних процесів, фінансове регулювання і стимулювання нововведень, відновлення дієвих ланцюгів зв'язку освіти, науки, технологій і виробництва. Усвідомлення значимості переходу до інноваційної моделі розвитку вимагає не лише створення відповідної нормативної бази, але й внесення певних доповнень до програм і навчальних планів низки фінансово-економічних дисциплін. Це пояснюється тим, що питання формування і удосконалення системи фінансового забезпечення інноваційної діяльності, пошуку перспективних джерел фінансування НДДКР та створенні інновацій, їх активного використання набувають особливої актуальності в умовах обмеженості фінансових ресурсів.

Формування у майбутніх фахівців самостійного творчого підходу до питань фінансового забезпечення інноваційної діяльності і управління фінансами підприємства може бути посилено за рахунок внесення в навчальну дисципліну «Фінансовий менеджмент» таких доповнень:

1. У темі «Вартість і оптимізація структури капіталу» доцільно використати питання диверсифікації джерел фінансування інноваційної діяльності підприємства. Динаміка основних джерел фінансування інноваційних робіт (власні кошти підприємств, кошти державного та місцевих бюджетів, кошти вітчизняних інвесторів, кошти іноземних інвесторів, банківські кредити) показує про найбільшу питому вагу в загальному обсязі фінансування власних коштів (понад дві третини обсягу), незначну величину кредитів і зовсім незначну величину інших джерел фінансування. Це пояснюється про-