

## ДИСКУСІЙНА ПЛАТФОРМА 1

**Тематичні напрямки: стратегії розвитку соціологічної науки очима молодих вчених; традиції та новації в предметному полі спеціальних та галузевих соціологій (управління, освіта, молодь, культура, економіка, конфлікти, тощо); соціологічне забезпечення управлінської діяльності**

**Багній В. Г.**

студент V курсу факультету транспортних технологій  
*ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», Україна*

### УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

В сучасних умовах трансформаційної економіки і системних змін у професійній діяльності фахівців соціологічних професій важливого значення набуває управління персоналом, яке забезпечує успіх колективу підприємств, установ та організацій. Причому перспективним стає підхід до персоналу як до людських ресурсів, тобто орієнтація на ціннісні і професійні якості фахівців управлінського профілю [1, 2]. Отже всередині підприємства та колективу, у відносинах з людьми, первинною повинна бути повага до кожної особистості, незалежно від її заслуг [3].

Розглядаючи будь-яку проблему організації, вона перетворюється в проблему управління людськими ресурсами, яке повинне забезпечити безперервність процесу впливу на мікро- та макроколективи сучасних компаній для ефективної організації та консолідації зусиль кожної людини задля підвищення результативності трудової діяльності і досягнення найкращих результатів з необхідними для цього витратами.

В цьому зв'язку сучасним менеджерам для формування та розвитку відповідного рівня управлінської культури потрібно оволодівати практичними навичками щодо цілеспрямованої праці стосовно вдосконалення власних професійних навичок ділового спілкування. Це передбачає не лише постійне самопізнання, але і особисте самовдосконалення для ефективного управління персоналом в очолюваному колективі, тому що успіх у будь-якій справі на 80% залежить від керівника та на 20% - від підлеглих [4].

У Європі управлінська культура вже сформувалася і має устояні цінності, що орієнтують менеджерів на творчість, незалежність і взаємодію. На етапі формування і розвитку управлінської культури виникає проблема її взаємодії з європейською і східною культурами, збереження характерних рис української управлінської культури.

Розглядаючи цінності, які покладені в основу цього виду культури, вітчизняні соціологи виокремлюють наступні цінності [5]:

- бути незалежним – 58,6%;
- мати близьких за духом співробітників – 39,7%;
- заробляти гарні гроші, мати високий рівень життя – 34,8%;
- реалізовувати свої особистісні соціально-психологічні якості – 34,2%;
- працювати з висококваліфікованими колегами – 31,2%;
- створювати собі високу ділову репутацію – 27,6%;
- реалізовувати свої професійні, якості – 25,5%;
- працювати над складними, цікавими проблемами і реалізовувати організаторські здібності – 20%;
- зайняти престижну посаду – 6,1%.

Причому інтегрування процесу управління людськими ресурсами в загальну стратегію розвитку організації полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, при якій витрати на персонал розглядаються не як прикрі неминучі витрати, а як інвестиції в людський капітал, що є головним джерелом прибутку корпорації [6].

Підтвердженням цього є дані американського менеджменту, згідно з якими кожний долар, інвестований у підвищення потенціалу професійної компетентності особистості дає віддачу, що дорівнює 28 доларів. Тому не дивним є досвід передових компаній світу, в яких вкладені в людські ресурси засоби у бухгалтерських звітах були свідомо переміщені з графі «витрати» до графі «капіталовкладення».

Відтак, формування і розвиток управлінської культури повинно відбуватися в рамках системи менеджменту, зорієнтованої на людські ресурси і спрямованої на вирішення принципово нових, складних стратегічних завдань підвищення соціально-економічної ефективності сучасної організації [1, 2].

Отже люди перестали бути кадрами і зараз вони розглядаються вже як людські ресурси та головний чинник успіху, в зв'язку з чим їх цінність неухильно зростає. Такий підхід породжує зміни як в характері кадрової політики, яка стає активнішою і цілеспрямованішою, так і у самій управлінській культурі менеджерів, про що свідчать дані [3].

Виходячи з цього, розвиток персоналу стає основною ознакою конкурентоспроможності будь-якої організації.

Результати досліджень свідчать про важливість здатності керівника активно використовувати культурно-етичні інструменти управління з метою ефективного управління людськими ресурсами.

В сучасний період найбільш вагомим значення в управлінні людськими ресурсами набувають управлінські якості керівника, які визначаються його професійною підготовкою і досвідом.

Встановлено, що коли керівник не виступає в ролі лідера, підлеглі реалізують лише 60-65% своїх можливостей, виконуючи обов'язки у тій мірі, яка дозволяє їм продовжувати роботу [4].

Таким чином, в сучасних умовах управлінська культура, набуваючи інтегрованого характеру, стає за своїм змістом та спрямуванням гуманітарною та соціально-технологічною. При цьому пріоритетним напрямом щодо вдосконалення повинні стати людинознавчі знання, адекватна поведінка людини в організації і суспільстві, розкриття творчого потенціалу керівника, культура ділового та особистісного спілкування, уміння працювати в команді і створювати її, бути справжнім лідером в колективі.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Шконда В.В. Актуальні проблеми розвитку людського потенціалу України на сучасному етапі // Теорія та практика розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції вчених, студентів і практиків / Голов. ред. В.В. Шконда. – Донецьк: Норд-Прес, 2012. – С.32-39.
2. Шконда В.В., Кальянов А.В. Проблеми розвитку людського потенціалу на сучасному етапі: Монографія. – Донецьк: Донбас, 2012. – 211 с.
3. Робінс Стефан П., Ченців Д., Девід А. Основи менеджменту / Пер. с англ. А. Олійник та інші. – К.: Вид-во Соломії Павличенко «Основи», 2002. – 671 с.
4. Нижник Н., Пашко Л. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка // Політичний менеджмент, 2005. - №5. – С.103-111.
5. Юрій М.Ф. Соціологія. – К.: Дакор, 2004. – 552 с.
6. Мухаровский М., Рудовская Н., Глухова О. Персонал – новый объект подтверждения соответствия // Персонал. – 2002. - №7. – С.91-95.

**Даниленко О.А.**

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці  
*ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»*

### **ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МЕТОДА ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК У ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЦІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Експрес-діагностика системи управління персоналом організації (СУП) – це швидке оцінювання організаційних, економічних, соціальних, психологічних проблем та недоліків