

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-9-85-20>

УДК 351.1

Кошова С.П.

Національна медична академія післядипломної освіти імені П.Л. Шупика

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА В ПРАКТИЦІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті висвітлюються вимоги до особистості керівника та шляхи формування його організаційної культури в державному управлінні. Сучасна демократична держава не може існувати без високопрофесійних керівників в різних сферах діяльності. Ефективність роботи будь-яких державних органів та установ великою мірою залежить від добору і майстерності працівників, які здійснюють управлінські функції, – керівників усіх рівнів. Від діяльності менеджерів, стилю їх роботи, ділових і моральних якостей залежать успіхи колективів. Від безперервної та злагодженої роботи людей, які працюють задля забезпечення виконання державою її функцій, залежить не лише якість підготовки та реалізації управлінських рішень чи наданих адміністративних послуг, а й ставлення до самої України, як такої, її громадян, іноземних інвесторів, міжнародних організацій. Ефективність державного управління й місцевого самоврядування, як й управління будь-якою групою людей та їх спільною діяльністю істотною мірою залежить від цілої низки чинників різної природи і характеру. Одними з визначальних серед них є рівень професійної та соціальної компетентності керівників і працівників апарату управління, рівень розвитку їхньої загальної та професійної культури, професійно та соціально значущих особистісних рис і якостей, а також прийнятий ними стиль керівництва. Управління взагалі є досить престижною і водночас складною та вкрай відповідальною справою. До того ж, його характер істотно впливає на матеріальний добробут і психологічне самопочуття широких мас населення й визначає їх ставлення не тільки до того чи іншого керівника персонально, але й до влади в цілому. Ось чому в системі підготовки фахівців з управління чільне місце мають посідати формування і цілеспрямований розвиток не тільки їхньої професійної управлінської компетентності, а й загальної та професійної культури, тих вкрай важливих професійно значущих особистісних рис і якостей, які б одночасно забезпечували ефективність управління і належний психологічний клімат в керованому ними колективі. Залишаються відкрити для дослідження питання культури управління керівника в практиці державного управління в частині дотримання працівниками (державними та не державними службовцями) правил етикету та етики державної служби, культури поведінки керівника від найнижчого до найвищого (категорії А) державного службовця.

Ключові слова: керівник в державному управлінні, культура управління, організація, практика управління, демократична держава.

Koshova Svitlana

Shupyk National Medical Academy of Postgraduate Education

CULTURE OF MANAGEMENT OF THE MANAGER IN THE PRACTICE OF PUBLIC ADMINISTRATION

Summary. The article highlights the requirements for the personality of the leader and ways to form his organizational culture. A modern democratic state cannot exist without highly professional leaders in various spheres of activity. The effectiveness of any bodies and organizations largely depends on the selection and skills of employees who perform management functions – managers at all levels. The success of teams depends on the activities of educational managers, their style of work, business and moral qualities. Not only the quality of preparation and implementation of management decisions or provided administrative services, but also the attitude to Ukraine itself, its citizens, foreign investors, and international organizations depends on the continuous and coordinated work of people who work to ensure that the state performs its functions. The effectiveness of public administration and local self-government, as well as the management of any group of people and their joint activities depends significantly on a number of factors of different nature and character. One of the determinants among them is the level of professional and social competence of managers and employees of the management staff, the level of development of their general and professional culture, professionally and socially significant personal traits and qualities, as well as their accepted leadership style. Management in general is quite prestigious and at the same time a complex and extremely responsible business. In addition, its nature significantly affects the material well-being and psychological well-being of the masses and determines their attitude not only to a particular leader personally, but to power in general. That is why in the system of training management specialists the formation and purposeful development not only of their professional managerial competence, but also of general and professional culture, those extremely important professionally significant personal traits and qualities that would simultaneously ensure effective management and proper psychological climate should occupy a prominent place in the team led by them. It remains to open to study the culture of management in the practice of public administration in terms of compliance by employees (civil and non-civil servants) with the rules of etiquette and ethics of civil service, the culture of behavior of the head from lowest to highest (category A) civil servant.

Keywords: head in public administration, culture of management, organization, management practice, democratic state.

Постановка проблеми. Суспільні процеси, що відбуваються в державі, викликали гостру потребу у професійно підготовлених фахівцях державного управління, які здатні ефективно працювати в сучасних умовах. Процеси гуманізації та демократизації суспільства вимагають розвитку їхньої майстерності та творчості і підвищують вимоги до рівня управлінської культури керівників, їх компетентності та професіоналізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджувана проблема культури управління має міждисциплінарний характер, Цьому питанню присвячені розділи в підручниках і навчальних посібниках таких авторів як: О. Віханський, А. Наумов, Є. Маслов, Е. Старобинский, А. Ушаков, А. Філіппов. Окремі аспекти культури управління викладені в публікаціях О. Дейнеко, Л. Душацького, Е. Жарикова, І. Марченко та ін. В Україні такі дослідження здійснюють Ю. Палеха, В. Фісенко, Г. Щокін та ін. Зокрема, до проблеми формування культури управління в освітній галузі звертаються у своїх наукових роботах Г. Єльнікова, Л. Калініна, В. Кремень, Н. Островерхова та ін.

Дослідження організаційної культури (як явища) у світовій теорії і практиці управління почали розвиватися в рамках гуманістичного підходу до організації та управління людьми в ній, де основним завданням управління вважається адаптація організації до зовнішнього середовища і його подальша зміна за допомогою розвитку організаційної культури, яка допомагає впливати на діяльність організації через встановлені цінності, норми, традиції, мову тощо; озброює керівників спеціальною системою понять, яка робить щоденне керівництво людьми осмисленим і зрозумілим. У рамках гуманістичного підходу до управління важлива роль належить культурному контекстові управління персоналом і ефективний організаційний розвиток розглядається як не тільки «зміна структур, технологій і навичок, але й зміна цінностей, які лежать в основі спільної діяльності людей» [7].

Мега статті. Розглянути роль керівника в державному управлінні, привернути увагу до управління як явища культури; розкрити значення культури управління як важливого чинника модернізації, підвищення якості професійної освіти; охарактеризувати основні складові управлінської культури керівника в державному управлінні.

Виклад основного матеріалу. Поняття «культура» має свою історію. Ще у XVIII–XIX ст. слово «культура» почали використовувати для означення всієї людської діяльності. У ті часи культура стає привілеєм інтелектуальної, естетично високочутливої еліти. І тому носії культури становили меншість, а споживалася вона більшістю. «Століттями у суспільній свідомості формувалось уявлення про управління і про керівників як про привілейований прошарок, що керує суспільством та окремими об'єктами на імперативних принципах. Причому, навіть у демократичних системах ця привілейованість була і залишається нормою» [4, с. 37].

Однак останнім часом світова управлінська практика, зокрема в галузі економіки, створила новий тип керівника, наділивши його відпо-

відними функціями, а ті привілеї, що історично супроводжували цей вид діяльності, перетворила у виробниче явище. Ю. Палеха зазначає: «Сучасний керівник, незалежно від напрямку його діяльності, повинен не лише теоретично, а й практично орієнтуватися в питаннях загальної та прикладної культурології, соціології, психології і педагогіки, в процедурах прийняття управлінського рішення, мати тонкий смак, почуття гармонії, стилю, бути ерудованим, знати основи організаційної та управлінської культури, законної організаційної поведінки» [4, с. 37].

Існує безліч підходів до виділення різних атрибутів, що характеризують ту чи іншу культуру як на макро так і на мікрорівні. Наприклад, Ф. Харріс і Р. Моран розглядають організаційну культуру особистості на основі десяти характеристик:

– усвідомлення себе і свого місця в організації. Одні культури цінують приховування працівником своїх внутрішніх настроїв, інші – заохочують їх зовнішній прояв, в одних випадках незалежність і творчість проявляється через співробітництво, а в інших – через індивідуалізм;

– комунікаційна система і мова спілкування (використання усній, письмовій, невербальній комунікації, ступінь її відкритості, а також жаргон, абрєвіатури, жестикуляції варіюються залежно від галузевої, функціональної та територіальної приналежності організації);

– взаємини між людьми (за віком і статтю, статусом і влади, мудрості і інтелекту, досвіду і знань, рангом і протоколу, релігії і громадянства; ступінь формалізації відносин, одержуваної підтримки, шляхи вирішення конфліктів);

– цінності та норми, що люди цінують у своїй організаційній діяльності (своє становище, титули чи саму роботу);

– віра у що-небудь і відношення або прихильність до чого – або (віра в керівництво, успіх, у свої сили, у взаємодопомогу, в етичну поведінку, у справедливість і т.п.; ставлення до колег, до клієнтів і конкурентів, до агресії; вплив релігії і моралі);

– процес розвитку працівника і навчання (бездумне чи усвідомлене виконання роботи, покладаються на інтелект або силу, процедури інформування працівників, підходи до пояснення причин);

– трудова етика і мотивування (ставлення до роботи і відповідальність в роботі, поділ і заміщення роботи, організація робочого місця, якість роботи, його оцінка і винагорода, просування по роботі);

– усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання (ступінь точності і відповідності часу у працівників, дотримання часового розпорядку);

– зовнішній вигляд, особистий імідж працівника на роботі (різноманітність уніформ і спеодягу, ділових стилів, охайність, косметика і т.п. підтверджує наявність безлічі мікрокультур).

Розглянемо детальніше таку категорію як загальна культура. Дослідник А. Запесоцький тлумачить її як сукупність цінностей, норм, ідеалів, характерних для соціальної спільноти (етносу, нації, суспільства), що закріплена в текстах, традиціях, звичаях. Саме вони, на думку автора, забезпечують сенс існування людини і суспільства [5, с. 150–151].

І. Зімняя доповнює, що це сукупність цінностей, норм та ідеалів, що „...привласнена та використовується людиною у процесі її активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми”. Автор цього дослідження на основі особистісно-діяльнісного підходу виділяє три глобальні площини загальної культури особистості: культура особистості, культура діяльності і культура соціальної взаємодії. До першої сфери вона відносить культуру відносин і культуру саморегуляції. В межах другої площини розглядається культура інтелектуальної діяльності і культура предметної діяльності. До сфери культури соціальної взаємодії віднесено культуру поведінки та культуру спілкування [6, с. 150].

Можемо погодитись з цією класифікацією лише за визнання умовності цього поділу. Адже всі ці складові взаємозв'язані і кожна з них м'єрозглядатись в певній цілісності внутрішнього та зовнішнього пластів загальної культури особистості.

Сучасні науковці (А. Зінченко, І. Зімняя, В. Кудрявцев тощо) пропонують наступні характеристики дорослої культурної людини: повага гідності іншої людини і збереження власної гідності у процесі соціальної взаємодії; адекватність людини (зовнішній вигляд, манера поведінки, спілкування) різноманітним ситуаціям життєдіяльності; дотримання етно-соціокультурних традицій, звичаїв, норм, етикету взаємодії; готовність використання індивідуальної бази знань, сформованих у процесі навчання у системі освіти для вирішення соціокультурних задач; потреба у розвитку та саморозвитку (культура саморегуляції та особистісного самовизначення; орієнтація в основних ціннісно-сміслових пріоритетах сучасного світу, країни, суспільства, орієнтування в основних напрямках історії та розвитку сучасного культурного життя; соціальна відповідальність за себе, свою поведінку, турбота про благополуччя інших. Такі властивості повною мірою мають бути властиві тим, хто управляє соціальними процесами.

Культура – поняття досить складне, яке має всі ознаки цілісної динамічної системи, що складається з багатьох структурних частин або компонентів, які знаходяться в певних зв'язках і взаємозалежності. Вона становить собою сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством у процесі суспільно-історичної практики. Термін „культура управління” набув широкого вжитку в літературі, а саме явище все частіше стає предметом дослідження різних гуманітарних наук. В Україні такі дослідження здійснюють Ю. Палеха, В. Фісенко, Г. Щокін та ін. Зокрема, до проблеми формування культури управління в освітній галузі звертаються у своїх наукових роботах Г. Єльнікова, Л. Калініна, В. Кремень, Н. Островерхова та ін.

Ми ж дотримуємося думки, що культура – це найбільш універсальне філософське поняття, яке слід розглядати з позицій системного мислення. Саме такий підхід характерний для сучасних серйозних дослідників, які розглядають її як ...”складну, навіть надскладну, за класифікацією теорії систем цілісності, в якій реалізуються і матеріальні, і духовні, і художньо-творчі, духовно-матеріальні дії людини, які втілюють її

відношення до природи, до суспільства і до самої себе” [1, с. 2–4]. У цьому разі культура виступає як „світ людини” і одночасно як її власна „людська якість”. У свою чергу, ця привласнена культура реалізується через різноманітні форми і способи діяльності особистості у різних сферах, зокрема – і в управлінській. І. Кант писав, що два людські витвори можна вважати найскладнішими – мистецтво управління і мистецтво виховання [2, с. 55–57].

Існує багато визначень цього поняття. Так, зустрічаємо такі тлумачення: культура управління це теорія того, як краще з урахуванням тенденцій розвитку об'єкта управління застосувати адекватну йому і ефективну управлінську систему, структуру. Це, на думку дослідника Ю. Палеха, «теорія раціональної організації роботи апарату управління, прищеплення йому найбільш ефективних засобів, форм і методів праці, розкриття ролі культурного елемента в ньому» [3, с. 110–111].

Існує і таке визначення культури управління: «сукупність вимог, що ставляться до зовнішньої сторони процесу управління і до особистих властивостей керівника, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики і права» [4, с. 37].

О. Сластьонін вважає, що управлінська культура людей, зайнятих у сфері освіти, є частиною їх професійно-педагогічної культури.

Аналіз сучасних досліджень з проблем управління доводить, що дослідження проблем культури управління здійснюються на матеріалі організацій, які функціонують у різних соціальних сферах. До них, зокрема, можна віднести дослідження які розкривають закономірності і культуру управління в управлінні персоналом і людськими ресурсами (І.Д. Ладанов, С.Н. Паркінсон, Дж. Вітмор, Ф.І. Хміль, В.М. Шепель, Г.В. Щокін, та інші); культурі та освіті (І.В. Зязюн, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, М.І. Приходько, Н.Ф. Тализіна, В.Н. Шинкарук). Щодо обсягу досліджень, то в зарубіжній літературі найбільш представленим є напрямом, який стосується менеджменту виробництва та бізнесу (М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, В.С. Блум, К. Левін, Р.М. Стогділл).

Аналіз літературних вітчизняних джерел з проблем культури управління показує, що спостерігаються тенденції, які в цілому відображають дослідження вітчизняними фахівцями управління в цілому. Професор В.В.Цветков акцентує увагу на тому, що управління є особливою соціальною функцією, яка виникає із потреби самого суспільства, і виявляється, передусім, в організуючій діяльності, що здійснюється шляхом об'єднання, узгодження, регулювання, координації, контролю, а також владно-регулюючими і примусовими заходами [2, с. 26–27].

За своїм змістом культура управління – це сукупність досягнень в організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також сукупність вимог, які пред'являються до систем управління і працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права. Культура управління як складова частина загально-людської культури має разом з тим ряд особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. Ці

особливості можна проілюструвати на основі вимог, які пред'являються до культури управління. Ф.І. Хміль, даючи аналіз культури управління, до її особливостей відносить те, що вона складається з чотирьох тісно пов'язаних і взаємозалежних елементів: культури працівників управління, культури процесу управління, культури умов праці і культури документації [4, с. 13].

У науковій літературі існує велика кількість підходів до визначення умов здійснення управлінської діяльності. Так, наприклад, Н.Р. Нижник вважає, що велике значення для культури управління має рівень культури організації процесу управління [1, с. 35–39].

А.Б. Фельзер, О.В. Доброневський до культури процесу управління включають також раціональну організацію управлінської праці [3, с. 111]. Відправним пунктом для раціональної організації управлінської праці повинно бути чітке визначення обсягу і складу робіт з управління. Суттєвим елементом культури процесу управління є культура приймання відвідувачів, розмов по телефону, проведення нарад, засідань, зборів тощо. Важливим елементом культури управління є культура умов праці. Невід'ємним елементом культури управління є культура документації. Значення культури управління в різноманітній управлінській діяльності величезне. Врахування елементів культури управління в управлінській діяльності дає змогу поліпшити організацію управління, спростити і здешевити процес управління, забезпечити злагодженість і чіткість роботи апарату управління, підвищити трудову дисципліну на підприємстві. Без врахування вимог культури управління практично неможливо реалізувати жодну з рекомендацій, розроблених наукою управління. Удосконалювати культуру управління – означає удосконалювати всі її елементи та професійну культуру менеджера. В кожному конкретному випадку ті чи інші елементи можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності управління.

Ми виходимо з того, що управлінську діяльність у будь-якій сфері можна (і необхідно) розглядати у різних аспектах – філософському, культурологічному, педагогічному, психологічному, політичному, економічному.

Системністю визначається і саме поняття «культура управлінської праці», що включає такі її різновиди: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її чисельними відтінками в залежності від типу і специфіки навчального закладу. Різноманітність самих видів культур, як і різних сфер їх застосування, а також чисельність форм управлінської етики вимагає, звичайно, системного підходу й аналізу, без яких управління суспільством сьогодні практично неможливе. Плюралізм думок, політичних дискусій, широка полеміка про шляхи подальшого розвитку країни виявили відсутність як загальної, так і управлінської культури у більшості з керівних кадрів, що негативно впливає на темпи і характер реформи загальної освіти.

Спробуємо визначитись зі складовими культури управління. Якщо розглядати управлінську культуру керівників з точки зору її морфології, структурних компонентів, то попередньо

можна назвати такі: загальна культура, професійна культура, інформаційна, економічна, правова та політична культури. На наш погляд, цим переліком не вичерпується її структура і вона вимагає подальшого дослідження. Так, деякі дослідники як окремий елемент виділяють інноваційну культуру (Г. Захарчин, О. Андрійчук), психологічну (Д. Брунер, І. Зімня) та ін. Важливою складовою управлінської культури відомий дослідник у цій галузі К. Абульханова вважає професійну культуру, яка характеризується наявністю у керівника високорозвинутого системного кругозору, професійної творчості, праксеологічної, рефлексивної та інформаційної культури, компетентності, постійного прагнення до самовдосконалення тощо.

Культура людства надзвичайно динамічна, оскільки сучасне покоління може розвиватися лише на основі творчого використання культурних цінностей попередніх поколінь. Суспільство відтворює й удосконалюється, тільки наслідуючи і творчо опрацюючи вже нагромаджені багатства.

Культура управління є складовою людської культури і формою використання загальнолюдських культурних надбань у сфері управління. За змістом це сукупність досягнень в організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також вимог, які висуваються до систем управління і працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Культура управління як складова загальнолюдської культури має разом з тим особливості, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. Їх можна проілюструвати на основі вимог, які висуваються до культури управління.

Показники оцінки рівня культури управління:

- прагнення до розвитку (наявність тенденції до ускладнення змісту системи, зв'язків, продукції, зростання обсягів виробництва, реалізації товарів, послуг тощо);
- динамізм (швидкість змін системи під впливом будь-яких факторів);
- цілеспрямованість (здатність системи досягати цілей);
- цілісність (наявність і використання системою властивостей, яких немає в складових системах), синергетичний ефект;
- зв'язність (наявність оптимальних технологічних, інформаційних, виробничих, торговельних та інших зв'язків);
- відкритість (взаємодія системи з іншими і сприйняття зовнішньої інформації тощо).

Однак на практиці оцінити культуру управління за згаданими вище загальносистемними показниками досить складно через недостатнє опрацювання кількісних методів їх вимірювання. Тому рівень культури управління можна оцінити не за загальносистемними показниками, а користуючись відповідними показниками для окремих елементів системи. Сюди відносять показники, які характеризують дотримання системою і її складовими моральних, юридичних, економічних, організаційних, технологічних та естетичних норм.

Культурно працювати – це значить уміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, з перспективою, завжди

бачити кінцеву мету і вибрати найбільш раціональні методи її досягнення. А для цього треба – постійно вчитися, наполегливо оволодівати науковими принципами управління, вміло керуватися ними в своїй управлінській діяльності.

Культура спілкування не можлива також без високої культури мови керівника, бездоганного знання української мови. Мова є важливою формою людського спілкування, і ми не повинні забувати про це в своїй практичній діяльності. Величезну роль живого слова вчителя неодноразово підкреслював видатний український педагог, А.С. Макаренко, який вважав слово важливим інструментом педагогічної техніки. Без оволодіння цією технікою сьогодні не може бути справжнього керівника [7].

Серед різноманітності рис і факторів, якими характеризується всебічно і гармонійно розвинена особистість, важливе значення, особливо для керівника, має естетична, або художня культура.

Естетичне виховання, як і культуру взагалі, не слід ототожнювати з одержаною освітою: можна бути освіченою, але не вихованою людиною, бо вихованість й освіченість – це абсолютно різні поняття. Вихованість проявляється в діях і вчинках людини, вона свідчить про її моральність, про те, що знання не тільки засвоєні, але й стали внутрішніми переконаннями, увійшли в звичку, стали “другою натурою”.

Першорядне місце в естетичному вихованні займає формування культури почуттів людини; воно повинно проводитися шляхом емоційного впливу і сприяти формуванню навичок і звичок високої моральності й поведінки [10, с. 75].

Таким чином, естетична культура – це невід’ємна частина загальної культури керівника, закономірне вираження його інтелекту, освіченості і вихованості. Розвивати цю культуру, постійно виховувати в собі естетичні смаки і погляди на оточуючу дійсність і процеси, що в ній відбуваються, – не просто побажання, а обов’язкова вимога до сучасного керівника.

Наша позиція полягає в тому, що управлінська культура є специфічним виявом загальної культури керівника. Передумовою успішної реалізації культурологічного підходу не лише до управлінської діяльності, але й до власної життєтворчості має, на наш погляд, стати глибоке усвідомлення необхідності бути, насамперед, культурною людиною у сучасному тлумаченні цього визначення. Розуміння того, що справжнім лідером, авторитетним керівником сьогодні не може стати людина з обмеженими культурними інтересами, низькою світоглядною культурою. Необхідно зрозуміти, що статус культурної людини відкриває шлях до досягнення сенсу буття, творчої самореалізації, кар’єрного зросту у професійній сфері і врешті, можливості бути щасливим, а отже – успішним у цьому житті. Без такої внутрішньої мотивації навряд чи можливе прагнення до досягнення складного але захоплюючого світу Культури. При цьому не заперечується значення так званої «зовнішньої» мотивації. Йдеться про належну об’єктивну оцінку рівня культури керівника з боку держави і відповідне матеріальне та моральне заохочення, затребуваність справді культурних менеджерів у суспільстві [11, с. 109–113].

Формування культури управління відбувається під впливом таких факторів:

- підвищення рівня загальної культури населення України;
- підвищення рівня загальної та спеціальної освіти кадрів;
- розвиток теорії управління;
- накопичення практичного досвіду ефективного управління об’єктами;
- підвищення кваліфікації кадрів;
- виховання кадрів, передусім управлінських працівників;

зростання вимог до управлінських кадрів тощо. Урахування й реалізація вимог культури управління в процесі різноманітної діяльності органів управління дають можливість підвищити якість управлінської праці, спростити різні управлінські операції і сам процес управління, поліпшити умови праці керівників, забезпечити узгоджену роботу апарату управління. Культура менеджменту відіграє значну роль. Вона сприяє успішному вирішенню багатьох соціально-економічних завдань, які виникають в управлінні підприємством. Ефективна робота апарату управління в умовах ринкових відносин, його структурних підрозділів та окремих управлінських працівників можлива тільки при високому рівні культури управління.

Низький рівень культури управлінських працівників, їх недостатня компетентність у питаннях, які потребують спеціальних знань, породжує суб’єктивізм в управлінні, призводить до неефективного використання всіх видів ресурсів. Недостатня культура керівних працівників веде до формалізму, надмірної регламентації та шаблону [12, с. 27–37].

В сучасних умовах дотримання вимог культури управління дає можливість досягти більш чіткої та злагодженої роботи працівників апарату управління, раціонально використовувати робочий час, фізичні та духовні сили, підвищувати професіональний рівень персоналу підприємств. Отже, загальна культура включає як когнітивний компонент (володіння певним рівнем інтелекту, культурологічними знаннями, історією світової та національної культури тощо), так і ціннісну складову – власні погляди на соціокультурні явища, вміння критично їх оцінювати, керуючись при цьому як знаннями, так і набутим досвідом, правовими регулятивами. Важливими рисами сучасної культурної людини є володіння інформаційними базами, іноземними мовами, здатністю до інтеркультурної взаємодії з представниками різних культур та субкультур. Незважаючи на те, що загальнокультурний компонент є теоретично визнаним чинником культури управління, за роки існування незалежної України фундаментальних досліджень цього важливого підґрунтя розвитку управлінської культури не проводилось. Між тим, один із сучасних дослідників проблем філософії, яка є методологічною базою культурології освіти, Ф. Михайлов на основі філософсько-історичного аналізу фактів із практики управлінської діяльності успішних бізнесменів прийшов до висновку, що тільки там можливе істинно інтенсивне промислове виробництво, де в управлінні володарює не сила влади, а сила розуму, характеру, наукових знань і професійної майстерності. І додає, узагальнюючи, – сила особистої загальної культури [5, с. 131–150].

Висновки і пропозиції. Право керувати – високе право, і його треба заслужити високим професіоналізмом, належним рівнем володінням всіх перелічених вище видів культури, чесною і самовідданою працею. А для цього треба навчитися поважати людей, бути стриманим, чуйним і доброзичливим до них, вміти слухати і чути, завжди відчувати “биття пульсу” свого колективу.

У процесі дослідження ми дійшли висновку, що культурологічна складова управлінської діяльності керівників є важливою для модернізації галузі професійної освіти і навчання та потребує поглиблення як на теоретичному, так і практичному рівнях.

Угода про асоціацію з Європейським Союзом передбачає реформування системи державної служби в Україні. Актуальність проблеми під-

тверджує той факт, що в 2014 р. Наша держава посіла 130 місце із 144 країн у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за показником якості державних інституцій. А без кваліфікованих, мотивованих та чиновників відповідним культурним рівнем провести реформи в країні буде просто неможливо. Національним агентством державної служби України за сприяння ЄС та активної участі громадськості було розроблено новий законопроект «Про державну службу», який отримав загалом позитивний Висновок європейських експертів (Програми SIGMA), який «створить основу для всебічного реформування системи держслужби» та сприятиме культурному розвитку та етиці державного службовця управління [13].

Список літератури:

1. Каган М.С. Общее представление о культуре. Введение в культурологию. Курс лекций. Санкт Петербург, 2003.
2. Кант И. О педагогике. Трактаты и письма. Москва, 1980. С. 450.
3. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури : Навч. посібник. 2-ге вид. Київ, 2002. С. 110–111.
4. Михайлов Ф.Т. Образование и власть. *Вопросы философии*. 2003. № 4. С. 37.
5. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. За ред. Р. Дяківа. Київ : Міжнародна економічна фундація, 2003. С. 319.
6. Запесоцкий А.С. Образование, философия, культурология, политика. Москва, 2002. С. 150–151.
7. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека. *Интернет-журнал "Эйдос"*. 2006. URL: <http://www.eidos.ru>
8. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения : Учебник для вузов. Москва, 2002. 326 с.
9. Болгарина В.С. Культурологічний підхід до управління школою. Харків, 2006. 156 с.
10. Крылова Н.Б. Культурология образования. Москва, 2000. 272 с.
11. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : Навч.-практ. посіб. Київ, 2003. 311 с.
12. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури : Навч. посібник. Київ, 2002. 337 с.
13. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1673:novij-zakon-ukrajini-pro-derzhavnu-sluzhbu-2&catid=71&Itemid=382 (дата звернення: 24.09.2020).

References:

1. Kahan, M.S. (2003). Obshchee predstavleniye o kulture. Vvedeniye v kulturolohiyu. Kurs lektsiy [General idea of culture. Introduction to culturology. Course of lectures]. St. Petersburg. (in Russian)
2. Kant, Y. (1980). O pedahohyke. Traktaty y pysma. Y. Kant [About pedagogy. Treatises and letters]. Moscow: Nauka, p. 450. (in Russian)
3. Palekha, Yu.I. (2002). Kliuchi do uspikhu, abo Orhanizatsiina ta upravlinska kultury: Navch. posibnyk [Keys to Success, or Organizational and Management Culture], 2-he vyd. Kyiv, pp. 110–111. (in Ukrainian)
4. Mykhailov, F.T. (2003). Obrazovanye y vlast [Education and power]. *Voprosy fylosofyy*, no. 4, p. 37.
5. Diakiva, R. (ed) (2003). Entsyklopediia biznesmena, ekonomista, menedzhera [Encyclopedia of businessman, economist, manager]. Kyiv: Mizhнародna ekonomichna fundatsiia, p. 319. (in Ukrainian)
6. Zapesotskiy, A.S. (2002). Obrazovanye, fylosofiya, kulturolohiya, polytyka [Education, philosophy, culturology, politics]. Moscow, pp. 150–151. (in Russian)
7. Zymniaia, Y.A. (2006). Obshchaia kultura y sotsyalno-professionalnaia kompetentnost cheloveka [General culture and socio-professional competence of a person]. Ynternet-zhurnal "Eidos". URL: <http://www.eidos.ru>
8. Lavrynenko, V.N. (ed) (2002). Psykholohiya y etyka delovoho obshcheniya: Uchebnyk dlia vuzov [Psychology and ethics of business communication]. Moscow, 326 p. (in Russian)
9. Bolharina, V.C. (2006). Kulturolohichnyi pidkhd do upravlinnia shkoloiu [Culturological approach to school management]. Kharkiv, 156 p. (in Ukrainian)
10. Krylova, N.B. (2000). Kulturolohiya obrazovanyia [Culturology of education]. Moscow, 272 p. (in Russian)
11. Murashko, M.I. (2003). Menedzhment personalu: Navch.-prakt. posib. [Personnel Management]. Kyiv, 311 p. (in Ukrainian)
12. Palekha, Yu.I. (2002). Kliuchi do uspikhu, abo orhanizatsiina ta upravlinska kultury: Navch. posibnyk [The keys to success, or organizational and managerial culture]. Kyiv, 337 p. (in Ukrainian)
13. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1673:novij-zakon-ukrajini-pro-derzhavnu-sluzhbu-2&catid=71&Itemid=382 (accessed 24.09.2020).