

УДК: 37.032.5:331.101.36:364.146

Т. В. Григорчук,
кандидат педагогічних наук

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ВИМОГ ДО МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ, ПРИДАТНИХ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ТВОРЧИМ КОЛЕКТИВОМ

У статті розглянуто питання, пов'язані із забезпеченням ефективності управлінської діяльності менеджера творчого колективу шляхом формування необхідних професійних вимог. Розглянуто структуру професійних вимог, що базуються на відповідних навичках і здібностях.

Ключові слова: професійні вимоги, навички, здібності, управління творчим колективом, ефективність керівництва.

Вступ. Природне протиріччя взаємодії керівника та підлеглого, яке проявляє себе шомиті на всіх рівнях соціально-економічної системи та водночас забезпечує розвиток продуктивних сил суспільства було, є і буде однією з найбільш привабливих тем наукових досліджень. Своєрідне конкурентне середовище, породжене вказаною взаємодією, знаходиться у постійному процесі еволюції, яка породжує як нові форми відносин між сторонами цього процесу, так і впливає на зміни самих їх учасників.

Будь-який творчий колектив, під яким у даній статті ми розуміємо суб'єкта соціальної сфери і, разом з тим, ринку видовищ, шоу-бізнесу тощо, діє в умовах такого ж середовища, а інколи, під впливом гедоністських настроїв окремих його членів, здобуває більш складні, у порівнянні зі звичайним бізнесом, форми. Гедонізм, своєю чергою, є явищем широко притаманним творчим особистостям, особливо тим із них, що відносять себе до

богемного середовища, або є «визнаними» зірками. Однак, і їхня діяльність повинна бути керованою та сприяти забезпеченню виконання цілей організації, а такою виконання її ринкової чи навіть соціальної місії. Саме тому діяльність менеджерів у творчих колективах і особливо їхній професіоналізм залишатимуться одними з найбільш актуальних питань у наукових дослідженнях.

Вихідні передумови. Дослідженню проблем, які постали перед менеджерами творчих колективів приділялося досить мало уваги вітчизняними дослідниками. Однак, чимала кількість вчених намагалися виявити основні риси, які повинні бути притаманні менеджерам, шляхом дослідження напрямів їх діяльності в межах внутрішнього та зовнішнього середовища організації, що діє у соціальній сфері. Зокрема серед них можна виділити таких учених як Л. Балабанова, О. Сардак, М. Виноградський, Л. Лисенко та ін.

Мета статті. Зважаючи на виявлені нами невирішені проблеми, ми маємо на меті піддати більш глибокому вивченню питання, пов'язані з професійними вимогами до менеджерів соціальної сфери, що забезпечують управлінсько-координаційні функції в межах творчих колективів, структурувати їхню професійну діяльність як комплекс елементів, що сприяють досягненню цілей творчого колективу.

Виклад основного матеріалу статті. Очевидно, що однією із основних фігур в системі менеджменту творчої організації як суб'єкта соціальної сфери є менеджер-керівник або координатор, який керує власне організацією, якимсь конкретним видом діяльності, функцією, підрозділом, службою, групою людей тощо. Американські дослідники Р. Блейк та Дж. Моутон підкреслюють, що сильне та ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери участі та колективної підтримки цілей діяльності організації, у якій її члени отримують стимул в усуненні перепон і досягненні максимальних результатів.

Багатогранність управлінських функцій, специфіка управлінської праці в соціальній сфері, обумовлюють вимоги, що ставляться до сучасних менеджерів. У закордонній і вітчизняній

літературі з проблем управління, у численних соціологічних дослідженнях наводяться різні набори якостей, необхідних таким менеджерам. Однак, на нашу думку, у найближчі роки в умовах кризових явищ діяльність менеджерів, у тому числі й творчих колективів, буде пов'язана з широким колом проблем, основними з яких є:

1. Проблеми глобальної конкуренції. Це пов'язано з інтернаціоналізацією соціально-економічних систем усіх країн світу при одночасній зміні ринкових лідерів. Тому менеджери повинні вміти працювати в різних умовах. До того ж, менеджери покликані враховувати у своїй діяльності особливості національної культури тієї країни, у якій вони працюють або мають намір працювати.

2. Проблеми, пов'язані із забезпеченням маркетингової орієнтації організацій. Так, ефективність діяльності творчого колективу та менеджерів буде залежати, в першу чергу, від трьох взаємозалежних чинників: якості запропонованих продуктів, продуктивності та орієнтації на споживачів.

3. Швидкий розвиток інформаційних технологій. У зв'язку з цим змінюються і вимоги до менеджерів, які повинні не просто володіти сучасними інформаційними технологіями, але й активно використовувати їх у діяльності творчих колективів, а особливо у активному просуванні їхніх продуктів.

4. Зміна критеріїв, що визначають кваліфікацію творчих робіт суб'єкта соціальної сфери та, зокрема, шоу-бізнесу. Основна роль буде належати роботам, що вимагають, по-перше, застосування технічних і технологічних рішень, а, по-друге, співробітників, що оптимально поєднують у собі гнучкість і здатність до творчої діяльності. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до кваліфікації як усіх співробітників, так і менеджерів організацій соціальної сфери.

5. Підвищення значущості ділової репутації менеджерів і, зокрема, продюсерів. Елементами ділової репутації, в свою чергу, є: управлінські (продюсерські) успіхи менеджера, великий досвід і глибоке знання своєї сфери діяльності, високі моральні якості.

6. Зміни в ціннісних орієнтаціях працівників. Так, одержує нове змістове наповнення етика праці: робота виступає не тільки як засіб заробляння коштів для задоволення життєвих потреб, але й як інструмент для саморозвитку та самоорганізації [1].

Тому менеджер нового типу повинен бути зразком як у своєму колективі, так і за його межами. За цих умов виникає об'єктивна необхідність у розробці вимог до сучасного менеджера творчого колективу. Загальні вимоги до керівника (менеджера), як відомо, містяться в законодавстві про працю, правилах внутрішнього розпорядку та інших документах, а спеціальні вимоги викладені в кваліфікаційних довідниках, службових інструкціях та деяких інших нормативних актах. Але ці вимоги мусять бути конкретизовані відповідно до певної посади та умов, в яких доведеться працювати менеджеру.

Ф. Тейлор, один із фундаторів науки управління, найважливішими рисами керівника вважав розум, освіченість, спеціальні та технічні знання, фізичну силу та спритність, тактовність, енергійність, рішучість, чесність, розсудливість та здоровий глузд, а також міцне здоров'я [2, с. 62].

Відомий дослідник А. Файоль так визначає вимоги до керівника: «Перша вимога, якій повинен задовольняти голова великого підприємства, бути хорошим адміністратором; тобто бути здатним передбачувати, організовувати, узгоджувати і контролювати...» [2, с. 84].

Сучасні теоретики в розробку моделі менеджера включають основні властивості і риси ідеального управлінця. У Великій Британії, наприклад, беруть до уваги такі кваліфікаційні вимоги до менеджерів: розуміння природи управлінських процесів, знання основних видів організаційних структур, функціональних особливостей і стилів роботи, володіння засобами підвищення ефективності управління, ораторські здібності та вміння висловлювати думки, володіння мистецтвом управління людьми, здатність налагоджувати стосунки між клієнтами та між працівниками фірми, вміння робити правильні висновки та здатність підвищувати кваліфікацію [3, с. 91].

Дослідники інституту діагностики менеджменту (м. Гамбург, Німеччина) розділяють вимоги до менеджерів на чотири напрями: розумові здібності (здатність давати оцінки, творче, комплексне, системне, аналітичне мислення), ставлення до оточуючих (контактність, комунікабельність, сила переконання, наполегливість, вміння співробітничати, здатність працювати у команді), особисті риси (інтереси, мотивація, прагнення до успіху, гнучкість, товарицькість, надійність), ставлення до праці (сприйняття навантаження, ініціатива під час прийняття рішення, здатність до планування, організованість).

У системі управління США виділяють п'ять основних вимог до менеджера: здоровий глузд, знання справи, впевненість у своїх силах, високий загальний рівень розвитку, здатність доводити справу до кінця. Інші американські дослідники додають до цього переліку ще лідерство, ініціативність, рішучість, розсудливість, незалежність, комунікабельність, уміння ризикувати, наполегливість.

Цікавим є підхід до ділових та особистісних якостей менеджерів у Франції. Після опитування та анкетування самих менеджерів виявилось, що закладені природою задатки відіграють в успішній кар'єрі менеджера 41%, неординарність — 36%, життєвий досвід — 10%, компетентність — 8%, авторитет — 4%, зовнішні дані — 1% [4].

Деякі вчені (М. Вудкок, Д. Френсіс) підійшли до проблеми набору якостей менеджера з іншого боку, завдяки чому з'явилася відома концепція обмежень, яка викладає перелік чинників, які заважають повній реалізації всіх особистих можливостей менеджера.

На думку В. Травина та В. Дятлова, «керівництво та менеджмент — справа набагато важливіша та в багато разів складніша за найскладніші технічні професії» [2, с. 36].

Діяльність сучасного керівника у творчому колективі залежить від впливу ряду політичних, соціальних, економічних та психологічних чинників, які формують комплекс чинників дестимулюючого й стимулюючого напрямів. До дестимулюючих чинників відносять: стрес, тиск і невизначеність як у суспільстві, так і в конкретних колективах; кількісне збільшення та якісне

ускладнення проблем, які потрібно вирішувати поряд з обмеженістю засобів для їх вирішення; неефективність шкіл і методів управління, створених тоталітарною системою. До чинників, що стимулюють творчу діяльність керівника відносять: широке поле щодо вибору й вияву ініціативи, зростання конкуренції, можливість оволодіння прийомами сучасного менеджменту.

Для ефективного управління творчою організацією менеджер повинен володіти знаннями сучасного менеджменту й мати здібності до управління колективом. Знання сучасного менеджменту потрібні керівникові для визначення власних підходів до підлеглих. Керівники, які нездатні аналізувати й удосконалювати власні управлінські підходи, як правило, не намагаються встановлювати зворотні зв'язки, нездатні зацікавити своїх підлеглих, мають труднощі при наданні завдань та доручень. Керівники, які недостатньо розуміють мотивацію працівників, у яких застарів стиль управління, не відповідають сьогоденним вимогам творчих колективів. Здібності до керівництва виявляються в наявності розумових особистих цінностей і принципів та чітких власних цілей; здатності до управління самим собою; вмінні навчати та розвивати підлеглих, формувати ефективні робочі групи.

Для ефективного управління творчим колективом необхідна наявність у менеджерів вказаних нижче навичок і здібностей.

1. Уміння управляти собою.
 2. Наявність чітких особистих цінностей.
 3. Здатність встановлювати чіткі особисті цілі.
 4. Здатність до постійного особистого саморозвитку.
 5. Навички вирішувати проблеми.
 6. Творчість та здатність до інновацій.
 7. Здатність впливати на оточуючих.
 8. Знання сучасних управлінських підходів.
 9. Здатність керувати.
 10. Уміння навчати і розвивати підлеглих.
 11. Здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи
- [1, с. 56].

Для ефективного управління творчим колективом в умовах не лише суто соціальної сфери але й сучасного ринку загалом менеджер повинен відповідати таким вимогам і мати такі характеристики:

1) стратегічне мислення, що дозволяє планувати діяльність творчого колективу з урахуванням майбутнього розвитку соціальної сфери та ринків;

2) здатність спостерігати за бізнес-середовищем, гнучкість, адаптованість, що визначається здатністю визначати і реагувати на неочікувані зміни, вчасно змінювати плани та дії, виходячи з нових умов. Ефективні менеджери не повинні боятися змін, а мають користуватися ними і впливати на їхній хід. Сучасні менеджери повинні випереджати тенденції в бізнесі-середовищі, шукати нові способи задоволення попиту споживачів і досліджувати методи збільшення ефективності та результативності підприємства. Менеджери, особливо вищого рівня, повинні чітко бачити перспективи бізнесу, у якому вони працюють;

3) інноваційне мислення, вміння створювати «інноваційну атмосферу» в колективі, підтримуючи ініціативу співпрацівників, сприяючи розвитку їхнього потенціалу. Для формування даних навичок для менеджерів є необхідними: постійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення;

4) вміння використовувати сучасні методи і технології в процесі управління підприємством. В першу чергу, це стосується інформаційних технологій;

5) здатність вирішувати нестандартні проблеми;

6) вміння працювати в команді. Так, сучасні менеджери повинні вміти працювати ефективно і як члени, і як лідери команди. Продуктивність і ефективність можуть бути значно підвищені, якщо люди будуть працювати разом на загальну мету. Як лідер команди менеджер несе відповідальність за її формування, підготовку її учасників. Він спонукає їх до ефективної спільної роботи, справедливо винагороджує за досягнуті результати;

7) лідерські здібності. Згідно з думкою М. Виноградського, лідерські якості керівника, як виразника і захисника інтересів членів колективу, вимагають у першу чергу вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Він повинен сприяти творчому зростанню підлеглих, створюючи для цього відповідні умови, добре знати мотиваційну структуру працівників, бути психологом людської душі [6, с. 260].

Висновок. Отже, питанню визначення комплексу ділових знань, умінь і якостей та особистих рис менеджерів творчих колективів слід приділяти багато уваги, оскільки одержані при цьому знання дозволять більш чітко формувати професійні вимоги до них. В результаті — діяльність менеджера більш повно відповідатиме завданням творчої організації, а також сприятиме розвитку соціальної сфери, досягненню цілей та місії організації.

В статье рассмотрены вопросы, связанные с обеспечением эффективности управленческой деятельности менеджера творческого коллектива путем формирования необходимых профессиональных требований. Рассмотрена структура профессиональных требований, которые базируются на соответствующих навыках и способностях.

Ключевые слова: профессиональные требования, навыки, способности, управление творческим коллективом, эффективность руководства.

By a creative organization or just a team we mean a participant of the social sphere, who implements some social, cultural, civil and other projects in the market environment, sometimes under the influence of hedonistic attitudes of its individual members. As a result, in comparison with usual business, it gets more complicated forms, which create conditions for other forms of management and put new requirements for a manager of creative team at the forefront.

Based on the analysis of literature data, we have noticed that in Ukraine little attention is paid to the problems of managing creative teams, so in this article we are going to more deeply explore issues related to the professional requirements of the managers of social services that provide management and coordination functions within creative teams.

During the research we have found some special conditions for a creative team manager in today's market, including: increasing global competition, especially in the social sphere; marketing solutions of successful creative teams, active development of information technologies and their penetration into all spheres of human activity, changes in the criteria that determine qualifications of creative works, and increasing importance of manager's reputation; changing values orientation of the staff. All of these conditions require the formation of special competence for managers of creative team.

World practice of management offers many important solutions that can provide qualified training for managers. However, with regard to national peculiarities of the market space and work of creative team in social settings, we have identified the main characteristics required for a manager of creative team. These are: strategic thinking, the ability to analyse business environment, adapting it into the working process of creative team, innovative thinking for creating an innovative environment, use of modern methods and technology management team, the ability to solve non-standard problems, as a leader.

Based on the foregoing, we believe that the issue of determining the complex business knowledge, skills and personal qualities and traits of creative team managers should be given a lot of attention as knowledge thus obtained will more clearly form professional requirements. As the result, manager's activity more fully meets the task of creative organisations and contributes to social development, the objectives and mission of the organization.

Key words: professional requirements, skills, capabilities, management, efficiency of guidance, a creative organization.

Список літератури

1. *Пастушок Т. О.* Характеристики сучасного менеджера та проблеми які постають перед ним / Т. О. Пастушок, Г. В. Ступарик [електронний ресурс] — режим доступу [http:// www. rusnauka. com/ 2_ KAND_ 2011/ Economics/ 77973.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2_KAND_2011/Economics/77973.doc.htm)
2. *Травин В. В.* Основы кадрового менеджмента. / В. В. Травин, В. А. Дятлов — М., 1999. — 336 с.
3. *Лисенко Л. Л.* Завдання менеджера. Риси, які характеризують менеджера / Економічний вісник. — 2006. — № 50 Т. 3. — С. 89–94.
4. Долгопол О. О. Організаторські уміння у моделі сучасного спеціаліста з менеджменту [електронний ресурс] — режим доступу [http:// www. uira. kharkov. ua /sbornik/sbornik21.html](http://www.uira.kharkov.ua/sbornik/sbornik21.html)
5. *Балабанова Л. В.* Організація праці менеджера. Підручник. — 2-е вид-ня, перероб. та доп. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак — К.: «Професіонал», 2007. — 416 с.
6. *Виноградський М. Д.* Організація праці менеджера: Навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виногородська, О. М. Шканова — К: «КОНДОР» — 2002. — 518с.

Отримано 28.12.2012 р.

УДК 159.923

С. П. Шевчук, О. С. Шевчук,
кандидати педагогічних наук, доценти

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ОЧИМА СТУДЕНТІВ**

У статті викладено результати опитування студентів щодо їх уявлень про критерії внутрішньої та зовнішньої корпоративної соціальної відповідальності; про переваги, які отримує суспільство при дотриманні бізнесом принципів корпоративної соціальної відповідальності; з'ясовано джерела, з яких студенти отримують інформацію про соціальну активність компаній.

© С. П. Шевчук, О. С. Шевчук