

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ОСВІТА У ХХІ СТОЛІТТІ: ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

Випуск 5

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних
глобалізаційних та інтеграційних процесів”
м. Київ, МАУП, 10 жовтня 2012 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2013

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 9 від 31.10.12)*

Редакційна колегія:

*Подоляка А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

**Освіта у ХХІ столітті: шляхи розвитку / МАУП. — К.: ДП “Видав-
О-72 ничий дім “Персонал”, 2010 —**

Вип. 5: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтегра-
ційних процесів”, м. Київ, МАУП, 10 жовт. 2012 р. / редкол.: А. М. Подоляка
(голов. ред.), М. Ф. Головатий (заст. голов. ред.), Н. М. Чернуха (заст. голов. ред.),
А. А. Ігнатченко (відп. ред.). — 2013. — 264 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У збірнику подано статті учасників Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтеграційних
процесів”, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — розвитку освіти в Украї-
ні. Статті охоплюють широкий діапазон наукових досліджень українських учених.

Для науковців, освітян, державних службовців, політиків, викладачів і студентів,
а також усіх, хто цікавиться розвитком української освіти.

ББК 74.04(4УКР)я43

Л. В. Старих Система неперервної освіти: реалії та перспективи	172	<i>управління міжнародного бізнесу</i>	207
А. П. Войченко Внедрение элементов управления образованием на базе он-лайн системы генерации аналитических отчетов	176	Гяемніца Халіл Місце і роль практикуму з розв'язування математичних задач в системі математичних знань	214
М. В. Даневич Проблеми розбудови електронного освітнього середовища в ракурсі формування громадянської свідомості	180	А. В. Золотаревський До питання розвитку вітчизняної освіти	219
Ю. К. Корсак Про скерування освіти XXI ст. на ноорозвиток людства	183	Т. В. Коваль, Л. А. Антоноук Неефективність практики вищої школи США в Європі	222
Н. О. Рябцева Підвищення ефективності освітнього процесу дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування	186	Кот Агнєшка Єва Методичні підходи до діагностики трудового менталітету управлінського персоналу виробничої організації	225
Т. М. Співак Основні напрями розвитку сучасної освіти	189	Куттловчі Шекір Міжнародна правосуб'єктність транснаціональних корпорацій	230
О. Вашова Державне управління культурою і державна культурна політика в умовах міжнародної інтеграції	195	Мустафа Рагмі Роль інформаційного продукту в системі ринкових відносин	236
О. П. Войченко Н. В. Попова, А. Ю. Кравченко Н. М. Медведєва, В. Б. Полякова Програмне та методичне забезпечення для підтримки ефективної взаємодії користувачів на базі спеціалізованого електронного простору	203	А. С. Олішевський Підготовка та перепідготовка особового складу підрозділів цивільного захисту в Україні	243
Герджаліу Сафет Критерії оцінювання корпоративного		Н. В. Попова, А. Ю. Кравченко Н. М. Медведєва, В. Б. Полякова Глобалізація та якість освіти	247
		С. М. Тищик Аналіз моделей самоорганізації глобального інноваційного процесу	250
		Шакірі Ментор Керім Основні засади формування сприятливого соціально- психологічного клімату в колективі	257

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДІАГНОСТИКИ ТРУДОВОГО МЕНТАЛІТЕТУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Освіта у XXI столітті: шляхи розвитку, вип. 5, 2013, 225—229

На сьогоднішній день об'єктивні умови практики управління персоналом вимагають зміни уявлень про людину у виробництві. Нині вона перестає бути лише специфічним фактором виробництва, а перетворюється в його унікальний ресурс. Як складний біопсихосоціальний феномен людина наділена певними характеристиками, зумовленими природою і соціумом, в якому вона реалізує свою діяльність. Серед таких характеристик особливе місце займає трудовий менталітет працівників. Із цим явищем менеджер постійно стикається в процесі формування колективного трудового потенціалу.

Проблеми формування трудового потенціалу підприємства у цілому досліджувались у працях вітчизняних і зарубіжних учених: структура трудового потенціалу, методичні підходи до його оцінки та планування розглядаються у роботах В. Гавви, В. Гриньової, А. Кібанова, В. Пономаренка та ін. Особливостям управління персоналом підприємства у сучасних умовах присвячено праці М. Дороніної, П. Друкера,

А. Колота, Дж. Коула, Т. Лепейко, Л. Маллінза, Г. Назарової, В. Співак, Г. Щокіна, О. Ястремської та ін. Теоретико-прикладні аспекти дослідження трудового менталітету на макrorівні розглядаються у роботі Д. Богині та М. Семикіної.

Незважаючи на значні доробки вчених щодо питань управління трудовим потенціалом, існують теоретичні та практичні проблеми, які потребують подальших досліджень.

Включення поняття “трудоий менталітет” персоналу у систему понять і категорій менеджменту зумовлено тим, що особливості менталітету працівників завжди бралися до уваги керівником під час прийняття рішень щодо управління персоналом. Проблеми формування колективного трудового потенціалу управлінського персоналу вимагають розробки методичного забезпечення формування та розвитку такого складного соціально-психологічного явища, як трудовий менталітет. Його створення повинно спиратись на оцінку передумов і факторів формування та розвитку трудового менталітету персоналу.

Проте ключовою науковою проблемою у його розробці є типологізація трудового менталітету працівника. З'ясування його типу дозволяє уточнити заходи впливу як для окремого працівника, так і для виробничого колективу в цілому.

Як метод наукового пізнання типологізація передбачає розподіл деякої сукупності об'єктів на впорядковані та систематизовані групи, які мають певні властивості, за допомогою ідеалізованої моделі або типу. Типологізація проводиться або за вибраним та концептуально обґрунтованим критерієм, або за ознаками, які дослідник виявляє емпірично. На відміну від класифікації, в результаті типологізації виокремлюються множини, кожна з яких є модифікацією однієї якості (суттєвої ознаки, "ідеї" цієї множини). Класифікація ж, навпаки, передбачає знаходження чіткого місця кожному елементу (об'єкту) в групі (класі) або послідовності [5].

У науковій літературі проблема типологізації трудового менталітету управлінського персоналу виробничої організації є недостатньо дослідженою. Першою спробою описання трудового менталітету суспільства на основі його кількісно-якісної оцінки можна вважати працю вітчизняних учених-економістів Д. Богині та М. Семікіної [3]. Проте на рівні виробничої організації це питання й досі залишається відкритим.

Слід зазначити, що вирішення проблеми типологізації трудового менталітету працівника вимагає детального розгляду інструментів вивчення складних соціальних

явищ, пов'язаних із роллю людини у соціально-економічній системі макро- та мікрорівня. Одним із найпоширеніших таких інструментів є діагностичний метод.

За твердженням фахівців [4], діагностика представляє собою універсальний засіб визначення сутності явищ та процесів на будь-яких стадіях їх розвитку, завдяки чому суб'єкти управління мають можливість своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються у керованій підсистемі. Як засіб пізнання соціально-економічної дійсності вона дає унікальні можливості прийняття науково обґрунтованих рішень щодо управління соціально-економічними процесами виробничої організації, прогнозування тенденцій подальшого функціонування складних соціально-економічних систем. Завдяки своїй універсальності даний метод набув широкого застосування у таких суспільних науках, як соціальна філософія, соціологія, соціальна психологія та інших [4]. Зокрема, у монографії В. Абрамова [1] під час дослідження духовного стану суспільства надається перевага саме діагностичному методу. Його застосування дозволило дослідити ціннісні орієнтації суспільства як великої інтегруючої системи.

Зазвичай процедура діагностичного методу здійснюється за наступними етапами [4, 118]:

- 1) попереднє ознайомлення з об'єктом діагностики, що припускає одержання достовірної уяви про предмет вивчення, визначення його сильних і слабких сторін, можливих напрямів зміни й удосконалення;

- 2) проведення загальної діагностики, тобто постановка завдань, визначення еталонних (нормативних) параметрів ситуацій, вибір методів діагностування;
- 3) проведення спеціальної діагностики за кожною з узятих проблем, вимір і аналіз усіх необхідних показників;
- 4) формування висновків на основі різноманітних вимірів і пізнання сутності процесу;
- 5) визначення діагнозу.

Розглянуті етапи діагностики дають можливість комплексного дослідження об'єкта діагностики, визначення його особливостей, взаємозв'язків, а також отримання конкретного кінцевого результату — “діагнозу”. Саме він дозволяє приймати відповідні рішення управлінського характеру щодо впливу на досліджуваний об'єкт.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок про адекватність застосування діагностичного методу для типологізації такого складного феномену, як трудовий менталітет управлінського персоналу виробничої організації. Важливою особливістю розробки методичного підходу до діагностики трудового менталітету має стати її універсальність. Вона полягає у можливості застосування даного підходу в будь-якій виробничій організації з метою вияву конкретного типу трудового менталітету працівників. Це дозволить запропонувати технологію формування та розвитку трудового менталітету персоналу з урахуванням його особливостей.

Діагностика трудового менталітету управлінського персоналу має бути здійснена наступним чином: на першому кроці треба визначити перелік показників, на основі яких можна типологізувати зазначене явище; на другому кроці — отримати їх якісно-кількісну оцінку; на третьому кроці — на основі попередньо отриманої оцінки встановити тип трудового менталітету персоналу.

Необхідно зазначити, що у вітчизняній науковій літературі увага науковців зосереджена на дослідженні критеріїв оцінки менталітету на прикладі окремого народу [2], а також виявленні його типології у залежності від етапів розвитку суспільства. Вагомий внесок у дослідження трудового менталітету працівника зроблено вченими-економістами Д. Богинею, М. Семикіною [3]. Особливістю запропонованого цими вченими теоретико-методичного підходу до діагностичного дослідження трудового менталітету є вибір трудової мотивації в якості його ядра. Створивши систему постійного спостереження і контролю за станом трудової мотивації (мотиваційний моніторинг), науковці пропонують досліджувати як трудовий менталітет працівників, так і можливості його якісної трансформації в ринкових умовах. Головною метою мотиваційного моніторингу, на думку вчених, є оперативна діагностика та оцінка трудової мотивації в динаміці, прогноз очікуваних змін трудової свідомості і поведінки працівників на ринку праці, сприяння прийняттю кваліфікованих рішень в інтересах підвищення ефективності трудової діяльності [3, 156].

Погоджуючись із тим, що проведення мотиваційного моніторингу є необхідною умовою дослідження зміни трудового менталітету працівників, зазначимо, що при цьому необхідно чітко визначити критерії, за якими він здійснюватиметься. Автори пропонують низку показників трудової свідомості працівника, які мають бути враховані при діагностиці [3, 158]:

- 1) професійно-кваліфікаційний склад персоналу, рівень та якість професійної підготовки (перепідготовки) кадрів, які відображають якість трудового потенціалу;
- 2) форми та методи матеріального, морального та статусного стимулювання праці;
- 3) умови та організація праці, режим праці, оцінка працездатності персоналу;
- 4) результативність праці, оцінка трудового внеску працівника у кінцеві результати діяльності організацій;
- 5) ступінь задоволеності працею, домінантні мотиви трудової діяльності;
- 6) показники рівня життя — номінальна та реальна заробітна плата, структура та величина доходів, рівень забезпеченості житлом, послугами медицини, освіти, побуту та ін.;
- 7) ставлення працівника до ринкових перетворень, до зміни форм власності;
- 8) ставлення до ситуації на ринку праці;
- 9) оцінка соціальної напруги у трудовому колективі, суспільстві;

- 10) оцінка причин кризового стану (підприємства, регіону, країни) та шляхів їх подолання та ін.

Цілком очевидно, що запропонована система показників характеризує соціально-економічні процеси, які відбуваються на мікрорівні та макрорівні, а також ставлення працівників до них.

У зв'язку з цим зазначимо, що діагностування трудового менталітету на рівні виробничої організації за допомогою запропонованої системи показників є надзвичайно складним завданням. Насамперед, це пояснюється тим, що вказані показники потребують відповідного узагальнення та приведення до однієї основи, оскільки мають різні оцінки виміру. Іншим суттєвим недоліком такої діагностики є невизначеність еталонних або нормативних параметрів, з якими необхідно порівнювати отримані результати для остаточного “діагнозу”. Ця невизначеність не дозволяє розробляти відповідні програми щодо формування та розвитку трудового менталітету персоналу.

На думку автора статті, для подолання наявних недоліків у діагностиці трудового менталітету працівників на рівні виробничої організації необхідно зробити ряд припущень. Перше стосується того, що формування та розвиток трудового менталітету управлінського персоналу повинні розглядатись без урахування зовнішнього впливу держави через розвиток соціальної сфери, а також забезпечення соціально-економічних гарантій для працівників. Тобто формування та розвиток трудового менталітету працівників

відбувається безпосередньо під внутрішнім впливом — процесом соціалізації соціально-трудових відносин. Дане припущення дозволяє елімінувати зовнішній вплив на трудовий менталітет працівників і врахувати лише внутрішні умови його формування та розвитку.

Друге припущення полягає у тому, що діагностувати трудовий менталітет працівників необхідно за їхнім ставленням до праці, де має свій прояв їхнє ставлення до соціально-економічного середовища, в якому вони є. Як багатогранне, багатовимірне явище трудовий менталітет виявляється у ставленні працівників до праці, колективу та керівництва. Проте перше є одним із найважливіших проявів трудового менталітету, адже воно акумулює рівень взаємодії працівника з колегами та безпосереднім керівником.

Для розробки технології формування та розвитку трудового менталітету управлінського персоналу виробничої організації необхідно спиратись на його типологію, що дозволяє уточнити заходи впливу як на окремого працівника, так і на колектив працівників у цілому. З метою вирішення проблеми типологізації трудового менталітету управлінського персоналу доцільно застосовувати діагностичний метод.

Для діагностики трудового менталітету управлінського персоналу виробничої організації пропонується методичний підхід, який ґрун-

тується на двох припущеннях: формування та розвиток трудового менталітету управлінського персоналу відбувається безпосередньо під внутрішнім впливом — процесом соціалізації соціально-трудових відносин у колективі. Наступне припущення полягає у діагностиці трудового менталітету управлінського персоналу за ознакою його ставлення до праці, оскільки вона акумулює у собі інші види проявів трудового менталітету — ставлення до колективу та керівника.

Література

1. *Абрамов В. І.* Духовність суспільства: методологія системного вивчення: монографія / В. І. Абрамов. — К.: КНЕУ, 2004. — 236 с.
2. *Душков Б. А.* Психосоциология менталитета и нооменталитета: учеб. пособие для вузов / Б. А. Душков. — Екатеринбург: Деловая книга, 2002. — 448 с.
3. *Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: монографія* / Д. П. Богиня, М. В. Семікіна. — Київ: "Шторм", 2003. — 382 с.
4. *Парубець О. І.* Застосування соціодіагностики в управлінні соціальними процесами / О. І. Парубець // *Грані*. — 2004. — № 1 (33). — С. 114—119.
5. Новейший философский словарь: [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.slovopedia.com>