

Людинознавча компетентність керівника

Юлія Бондаренко

Кафедра філософії, Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ), Україна, м. Черкаси, вул. Енгельса, 164, E-mail: phil@cibs.ck.ua

Abstract - In theses the objective necessity of the future manager's forming of profound interest to the continuous extension of humane competency is grounded.

Ключові слова - human being, humane competency, civilization, management, ethics, anthropocentrism.

В науці категорію “людинознавча компетентність” визначають як теоретико-прикладну підготовленість керівника, менеджера, спеціаліста до використання систематизованих і адаптованих до управлінської діяльності антропологічних знань. Найактивніше вона виявляється в спілкуванні і при впливі керівника на людей при виконанні своїх професійних функцій. Діапазон корисності людинознавчої компетентності визначається ще і тим, що завдяки їй можлива повноцінна реалізація керівником, менеджером, спеціалістом своїх особистісно-ділових якостей і досягнення найкращих професійних результатів [1, с.152].

Категорія “людинознавча компетентність” введена в науковий обіг російським філософом Шепелем в 1970 році. Сьогодні людинознавча компетентність визнана невід’ємною, обов’язковою складовою частиною професійної компетентності. Особливе значення вона має передусім для людей соціальних видів діяльності, серед яких потрібно виділити такі, як управління, культура, освіта, медицина, обслуговування, торгівля й підприємництво в самому широкому значенні його розуміння. Дана компетентність пріоритетна також у діяльності іміджмейкерів і тих, хто займається “паблік рилейшнз”, хто задіяний у засобах масової інформації. З усвідомленням її повсякденної цінності вона в недалекому майбутньому стане невід’ємною частиною загальної освіченості й вихованості людей.

В багатьох провідних університетах світу штатним розкладом передбачені поети, філософи, художники або діячі культури. Вони покликані створювати атмосферу культури й гуманізму, стимулювати у майбутніх фізиків, хіміків, математиків вияв гуманістичної свідомості.

Зростаючий інтерес ділових людей цивілізованих країн до своєї людинознавчої компетентності вимагає відповідального ставлення різних навчальних структур до організації навчання в цьому напрямку. Потрібно зазначити, що воно часто здійснюється змістовно, інтегративно, а дидактично у вигляді різних практичних занять: розбір конкретних ситуацій, рольові ігри, опрацювання різних сценаріїв, психотренінги. Привабливість практичних занять, а їм приділяється велика частина навчального часу, полягає не тільки в тому, що активна співучасть слухачів дозволяє ефективно засвоїти конкретну суму людинознавчих знань, але і оволодіти технологіями їх практичного застосування. Як справедливо

відмічають досвідчені педагоги, сама глибока концептуальна позиція позбавлена значення, якщо вона не містить у собі своє власне інструментальне вирішення.

Людинознавча компетентність керівника орієнтована на його розумове й етичне вдосконалення, на посилення звучання в його душі благовісної мелодії шанобливого ставлення до людей. Соціальним ідеалом істинно цивілізованого суспільства є такий його стан, за якого нічия особистість не приносилася б у жертву інтересам цілого, в якому всі інтереси були гармонійно примирені і всі були б однаково вільні.

Саме такою повинна бути професійна логіка розуміння управлінської діяльності. І це - антропологічна логіка. Нею не можна оволодіти без широкої ерудиції, що охоплює величезний пласт минулого і справжнього антропологічного знання, знайомство з яким починається зі шкільної лави, потім продовжується у вузі, в системі підвищення професійної кваліфікації і реалізовується за допомогою постійної роботи над собою.

У наш час актуальною є проблема загальної управлінської підготовленості українців. І, передусім, визнання її корисності, у формуванні в людей необхідного для конкурентної економічної життєдіяльності адекватного їй складу мислення. Досвід економічно розвинених країн свідчить, що рівень розвитку менеджменту й широта обхвату його пізнання людьми стосується безпосередньо їх досягнень у науково-технічній і споживчій області.

Дотримання антропологічного підходу в професійній діяльності будь-якого керівника, фахівця є актуальною життєвою необхідністю. Від розумного використання даного підходу в значній мірі залежить успіх реалізації у широкій практиці досягнень сучасного науково-технічного прогресу і їх економічна доцільність. Ще не менш важливо, як свідчить практика, людинознавча компетентність стосується безпосереднього утвердження службово-особистісного статусу випускника вузу в діловому соціумі.

Для переходу суспільства з рівня варварства на рівень цивілізації необхідні були мир, терпимість в управлінні і легкі податки. Управління є одним із визначальних умов побудови цивілізованого суспільства. Китайський мислитель Конфуцій стверджував, що для управління державою потрібні хліб, озброєння й довіра народу до правителя. На його думку, відмовитися можна від всього, крім довіри. Її завоювання передбачає наявність у керівника ряду привабливих для людей якостей і спеціальної підготовки до спілкування з ними. Розуміючи це, ще в давні часи відомий філософ Сенека задумав створити

особливу збірку знань із мистецтва керівництва душею людини, давши йому назву - психологіка. Можна вважати, що це була перша спроба створити концепцію людинознавчої компетентності тих, хто займається управлінською діяльністю.

За науковим змістом людинознавча компетентність складається з двох складових частин: людинознавча освіченість і людинознавча технологічність. Людинознавча освіченість керівника, менеджера, спеціаліста виступає у вигляді системи антропологічних знань, тобто як особливий інформаційний продукт, що закладається в його свідомість і стає словесно-образною базою його менталітетної діяльності. Людинознавча освіченість є важливою умовою само-виявлення інтелектуально-творчого потенціалу персоналу управління. Складовими даного інформаційного продукту можна представити наступні теоретико-прикладні знання: філософія бізнесу і менеджменту, управлінська психологія, управлінська педагогіка, управлінська етика, управлінська соціологія, управлінська конфліктологія, управлінська риторика, управлінська ортобіотика, управлінська іміджеологія.

Людинознавча технологічність керівника, утворюючись на основі першої складової частини, являє собою сукупність умінь, завдяки яким антропологічні знання, що були отримані, реалізуються в його практичних діях. Наприклад, у вигляді конкретних розумових умінь: збору інформації, аналітичної діяльності при прийнятті управлінського рішення, футурологічного проектування, ефектного ділового спічу і т.д., а також вольових і душевних умінь, які виражаються в чіткій організації праці, продуктивному використанні робочого часу, стресостійкості і невичерпності оптимізму.

Щоб практично так діяти, керівникові корисно володіти набором людинознавчих технологій:

особистої чарівності, «самозбереження» здоров'я і душевного оптимізму, попередження й подолання конфліктів, індивідуальної роботи з особистістю, «конструювання» соціуму, виявлення професійної придатності менеджера, стимулювання ділового честолюбства.

Уміння майстерно використати в управлінській діяльності представлені людинознавчі технології гарантує керівникові вдачу у вияві своєї антропологічної орієнтації. Опанування даними технологіями не закриває проблему наукоємкості людинознавчої компетентності менеджера. Однак вони складають її теоретико-прикладну основу, на яку можна з успіхом надбудувати інші антропологічні придбання менеджера.

Особливе значення для людинознавчої компетентності менеджера має технологічна складова його професійної підготовки і все те, що наближає його до оволодіння ноосферним мисленням. "Людина уперше реально зрозуміла, що вона житель планети, може і повинна мислити й діяти в новому аспекті, не тільки в аспекті окремої особи, сім'ї або роду, держав або їх союзів, але і в планетарному аспекті" (В. І. Вернадський). Створення цивілізованого суспільства актуалізує роль наукоємкої управлінської діяльності, як тій, що найбільш сприяє розумній і ефективній реалізації творчих досягнень людської цивілізації [2, с. 14].

References

- [1] Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология.- М.:Дом педагогики,-2000. – 420 с.
- [2] М.П Іщенко,І.І.Руденко Людинознавча компетентність керівника, менеджера, спеціаліста: Монографія. – Черкаси: «Відлуння-Плюс», 2003. – 200 с.