

– з'являється можливість визначати стратегію і перспективи розвитку педагогічної системи, розкривати її потенціал і змістовне наповнення вітчизняної освіти, відповідно до ціннісних бажань усіх суб'єктів освіти.

Література

1. Абрамов А.И. Грот Николай Яковлевич / А.И. Абрамов // Сто русских философов : библиограф. словарь. – М. : Энциклопедия, 1995. – С. 63–65.
2. Гинецинский В.И. Знание как категория педагогики: Опыт педагогической когнитологии / В.И. Гинецинский. – Л., 1989.
3. Лихачев Б.Т. Введение в теорию и историю воспитательных ценностей / Б.Т. Лихачев. – Самара, 1997. – 84 с.
4. Морен Е. Утраченная парадигма: природа человека / Е. Морен. – К. : КАРМС-СИНТО, 1995. – 240 с.
5. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии : учебник для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / [С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и др. ; под ред. С.А. Смирнова]. – 4-е изд., испр. – М. : Академия, 2001.
6. Равкин З.И. Конструктивно-генетическое исследование ценностей образования – одно из направлений развития современной отечественной педагогической теории / З.И. Равкин. – М. : ИТОиП РАО, 1995.
7. Реймерс Н.Ф. Экология (теория, законы, правила, принципы и гипотезы) / Н.Ф. Реймерс. – М. : Россия молодая, 1994. – 367 с.
8. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА, 2006. – 811 с.

БОНДАР О.В.

ЗМІСТ І СТРУКТУРА ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Сьогодні у зв'язку з вражаючим за своїми масштабом і темпом розвитком глобального інформаційного простору народжується новий формат професійної діяльності менеджерів організацій, ключовими вимогами якого є володіння алгоритмами пошуку інформації, вміння орієнтуватися в різноманітті сучасних інформаційних ресурсів, висловлювати свою інформаційну потребу, формулювати інформаційні запити, створювати якісні інформаційні продукти.

Вимоги часу детермінують необхідність підготовки покоління менеджерів, здатних швидко й адекватно реагувати на виклики інформаційного суспільства. Особливе місце у структурі такої підготовки належить формуванню інформаційної культури, яка як складова загальної культури особистості інтегрує широкий спектр знань і вмінь у сфері роботи з інформацією.

У наукових працях С. Антонової, Г. Воробйова, Н. Гендіної, М. Жалдака, В. Казанцевої, С. Каракозова, В. Когана, Т. Ковалю, В. Уханова, Ю. Первіна, В. Харченко та інших дослідників розкрито сутність феномену інформаційної культури особистості. Перспективні шляхи педагогічного формування інформаційної культури в різноманітних суб'єктах навчання визначено в розробках, присвячених формуванню інформаційної культури учнів загальноосвітніх навчальних закладів (І. Ветрова, А. Витухновська, О. Гончарова, С. Малярчук, О. Ракітіна, А. Ясінський та ін.), проблемам

формування окремих компонентів інформаційної культури майбутніх учителів (В. Гриценко, Л. Коношевський, І. Пустинникова, А. Столяровська, А. Фіньков), працівників прикладного та декоративного мистецтва (М. Близнюк), аграріїв (О. Ільків), менеджерів та економістів (Т. Коваль, М. Коляда, Є. Могилевська).

Попередній аналіз наукових джерел показав, що за формою виявлення інформаційна культура менеджера не відрізняється від інформаційної культури представників інших професій, але змістовно вона має власні характерні особливості, зумовлені особливостями професійної діяльності у сфері управління.

Мета статті полягає в уточненні змісту інформаційної діяльності менеджерів організацій і на цій основі визначенні змісту та структури їхньої інформаційної культури.

Перш ніж розкрити зміст інформаційної культури менеджера, охарактеризуємо зміст його професійно-інформаційної діяльності.

У словниках менеджер (від лат. manus agege – вказувати рукою, “керувати”) визначається як фахівець з управління виробництвом і обігом товарів, найманий управлінець [10]; найманий професійний управлінець [1].

Професійна діяльність менеджерів проводиться в основному в рамках ділових організацій, під якими розуміють фірми та установи, які або утворюються самостійно, або організаціями більш високого рівня для досягнення комерційних цілей.

Завдання й умови професійної діяльності менеджерів регламентуються Державним класифікатором професій України, у якому виділено 29 професій, родовою частиною назви яких виступає слово “менеджер”. Як показує аналіз означеного документа, професійні функції менеджерів полягають у плануванні й організації діяльності колективу, визначенні засобів досягнення окремих завдань і мети діяльності організації, а також здійсненні контролю за виконанням розроблених планів [6]. Іншими словами, менеджери здійснюють безпосереднє керівництво підприємством, яке включає, перш за все, керівництво діяльністю працівників.

Зміст інформаційної діяльності менеджера може бути розкритий через інформаційні ролі і функції, які має виконувати менеджер у ході професійної діяльності.

Аналіз літератури показує, що однозначних підходів до визначення цих ролей і функцій немає. Так Х. Мінцберг підходить до визначення змісту роботи менеджера з позицій виконуваних професійних ролей – “наборів певних поведінкових правил, що відповідають конкретній посаді” [13].

Автор поділяє професійні ролі менеджера на три групи: міжособистісні, ролі, пов’язані з прийняттям рішень, а також інформаційні ролі. І хоча ці ролі тісно пов’язані між собою, у контексті нашої роботи найбільший інтерес становлять інформаційні ролі, серед яких:

– роль приймача інформації, яка полягає у цілеспрямованому пошуку й отриманні різноманітної спеціалізованої зовнішньої та внутрішньої інформації, яку менеджер використовує в інтересах свого бізнесу. Предме-

тними діями, пов'язаними з виконанням цієї ролі, є обробка пошти, здійснення особистих контактів тощо;

- роль поширювача інформації, яка полягає в передачі інформації, отриманої із зовнішніх джерел або від підлеглих, іншим членам організації. Предметними діями, що пов'язані з виконанням цієї ролі є розсилка пошти, передача інформації через електронні комунікативні засоби, вербальні контакти для передачі інформації підлеглим (огляди, бесіди) тощо;

- роль представника, яка полягає в передачі інформації через зовнішні контакти організації щодо планів, політики, дій, результатів роботи організації. Предметними діями, пов'язаними з виконанням цієї ролі, є участь у засіданнях, усні виступи, виступи на телебаченні, передача інформації в письмовому вигляді іншим особам тощо [13].

Разом із підходом на основі визначення інформаційних ролей значного поширення набула точка зору, що засновується на визначенні універсальних інформаційних функцій, що можуть бути застосовані в управлінні будь-якою організацією. Виступаючи з вищеозначених позицій, М. Мескон наводить таку типізацію цих функцій менеджера:

- прийом інформації, що надходить із зовнішніх джерел через контакти, від поширювачів інформації, колег і експертів (через функцію зв'язку із зовнішнім світом);

- прийом інформації, що надходить із внутрішніх джерел організації (завдяки його функції лідера) від підлеглих;

- передача інформації через функцію поширювача інформації в межах організації;

- передача інформації в зовнішні організації (у цьому разі менеджер виступає джерелом інформації для зовнішнього оточення) [12].

Необхідність виконання менеджерами означених інформаційних ролей і функцій знаходить відображення й у типових професіограмах. Зокрема, Є. Романова домінантними видами діяльності менеджерів визначає: вивчення попиту та пропозицій на ринку; планування діяльності організації; комунікацію між персоналом, іншими установами та організаціями; пошук і використання необхідних засобів і ресурсів для найкращого досягнення основних цілей організації; розробку бізнес-плану і контроль за його реалізацією; керівництво підлеглими; проведення переговорів; проведення презентацій тощо [11].

Як бачимо, означені види діяльності пов'язані з інформаційним обміном між зовнішнім і внутрішнім середовищем організації, а також між її працівниками.

Отже, на основі аналізу наукових джерел можна констатувати, що професійно-інформаційна діяльність менеджера полягає у виконанні професійних ролей і функцій, серед яких збір, аналіз, передача інформації, яка є необхідною для виконання комерційних цілей організації. Якість виконання цієї діяльності безпосередньо залежить від умінь цілеспрямованого використання комп'ютерних інформаційних технологій, сучасних техніч-

них засобів і методів для отримання, обробки та передачі інформації при виконанні професійних ролей і функцій.

Виходячи з останнього, цілком обґрунтованим буде звернення до проблеми змісту та структури інформаційної культури менеджера.

Відзначимо, що в нашому дискурсі вважаємо за доцільне підходити до розуміння інформаційної культури як професійної якості. На користь цього виступають такі міркування.

Категорія “якість” розглядається у словниках як: стійке взаємовідношення складових об’єкта, що характеризує його специфіку, дає можливість відрізнити один об’єкт від інших; певний бік предмета пізнання, розглянутий як цілісна ознака в процесах порівняння з іншими предметами; невіддільна від буття об’єкта істотна визначеність, завдяки якій він є саме цим, а не іншим об’єктом [1]; ієрархічно структурована сукупність корисних властивостей об’єкта, що зумовлює його здатність задовольняти певні вимоги відповідно до його призначення [8, с. 141];

Загальнонаукові та філософські розуміння категорії “якість” конкретизуються в терміні “професійна якість”, який широко поширений у наукових дослідженнях з професійної освіти.

На думку вчених, термін “професійна якість” “... є найбільш вдалим для розкриття професійних вимог до особистості спеціаліста, які ставить перед ним суспільство ... ця форма є найбільш лаконічною та дає можливість розкрити структуру цих вимог, виходячи з методології науки” [5, с. 235].

У професійній освіті професійні якості розглядаються як детермінанти успішності реалізації професійної діяльності, а також як сукупність індивідуальних особливостей людини, що визначають ефективність реалізації трудових функцій, необхідних і достатніх ознак професійної придатності. Необхідні якості – це ті особливості об’єкта, що дають змогу описати цей об’єкт у розмаїтті його проявів, а достатні якості – відрізнити один об’єкт від інших [7].

Цінним вважаємо й те, що розуміння інформаційної культури фахівця як професійної якості дасть змогу в подальшому, при розробці діагностичного інструментарію, звернутися до засад кваліметрії – галузі знань з кількісного оцінювання якості тієї чи іншої продукції або діяльності.

Отже, виходячи з вищесказаного, інформаційну культуру менеджера організацій у подальшому будемо розглядати як професійну якість.

Для уточнення змісту та структури інформаційної культури майбутніх менеджерів проаналізуємо наявні наукові публікації з визначеної проблематики.

У розумінні Є. Могилевської інформаційна культура менеджера полягає в умінні аналізувати, передбачати та прогнозувати економічні ситуації за допомогою побудови інформаційних моделей досліджуваних процесів і явищ з використанням усього арсеналу засобів обчислювальної техніки і програмного забезпечення. На думку автора, інформаційна культура менеджера передбачає знання можливостей сучасних інформаційних тех-

нологій; вміння правильно та раціонально їх використовувати в повсякденному навчанні, у процесі прийняття управлінських рішень у майбутній професійній діяльності [9, с. 18].

Складовими інформаційної культури менеджера Є. Могилевська вважає вміння вибору та формулювання мети, постановки завдань, передбачення наслідків прийнятих рішень, побудови й аналізу інформаційної моделі досліджуваного процесу, упорядкування, систематизації, структурування даних, інтерпретації отриманих результатів, прийняття рішень про застосування програмного забезпечення, використання для аналізу досліджуваних процесів баз даних та інформаційних технологій; володіння основами алгоритмізації; навички використання першоджерел, регіональних та глобальних інформаційних ресурсів; володіння правовими основами інформаційної діяльності; знання законів функціонування інформації в суспільстві [9, с. 20].

Г. Воробйов включає в поняття “інформаційна культура управлінської праці” знання, здібності та практичні навички, що сприяють підвищенню продуктивності праці, серед яких вміння взаємодіяти зі службами інформації, формулювати свої інформаційні потреби, цілеспрямовано використовувати інформацію; розуміння ролі комп’ютерної техніки в перетворенні суспільства; адекватне ставлення до зростання інформаційних потоків [2; 4].

На думку Є. Булгакової, інформаційна культура майбутнього фахівця утворюється взаємодією таких компонентів:

- когнітивного (знання понятійно-термінологічного апарату у сфері роботи з інформацією);
- технологічного (практичні вміння та навички з пошуку, відбору, вилучення, використання інформації, здатність до аналізу, критичного оцінювання, інтерпретації інформації);
- мотиваційно-ціннісного (сукупність, система особистісно значущих і особистісно цінних прагнень, ідеалів, переконань, поглядів, позицій, вірувань у сфері інформаційних процесів і відносин);
- етично-правового (знання та дотримання законів про інформацію, правил легального використання інформації, володіння нормами інформаційної етики) [2].

Отже, засновуючись на наведених вище дефініціях інформаційної культури, а також описах її структури можна констатувати, що до складу інформаційної культури менеджера входять щонайменше когнітивний, технологічний, мотиваційно-ціннісний та етично-правовий компоненти.

Таким чином, здійснений аналіз наукових джерел дає змогу зробити такі **висновки**:

- професійно-інформаційна діяльність менеджера полягає у виконанні професійних ролей і функцій, серед яких збір, аналіз, передача інформації, необхідної для виконання комерційних цілей організації. Якість виконання цієї діяльності безпосередньо залежить від рівня інформаційної культури;

– інформаційна культура майбутнього менеджера – це професійна якість, що характеризується здатністю цілеспрямовано використовувати комп’ютерні інформаційні технології, сучасні технічні засоби і методи для отримання, обробки і передачі інформації при виконанні професійних ролей і функцій за рахунок компетенцій у когнітивній, технологічній, ціннісно-мотиваційній та етично-правовій сферах.

Подальші дослідження плануємо спрямувати на визначення перспективних шляхів формування інформаційної культури майбутніх менеджерів організацій у післядипломній освіті.

Література

1. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/~%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8/%D0%91%D0%A1%D0%AD/>.
2. Булгакова Е.Т. Информационная культура как составляющая профессиональной культуры будущего специалиста-гуманитария / Е.Т. Булгакова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2006. – Т. 17. – № 4. – С. 22–28.
3. Воробьев Г.Г. Информационная культура управленческого труда / Г.Г. Воробьев. – М. : Экономика, 1971. – 108 с.
4. Воробьев Г.Г. Твоя информационная культура / Г.Г. Воробьев. – М. : Мол. гвардия, 1988. – 303 с.
5. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : теоретико-методологічний аспект : монографія / О.І. Гура. – Запоріжжя : ГУ “ЗІДМУ”, 2006. – 332 с.
6. Класифікатор професій ДК 003:2005 (На заміну ДК 003-95). – [Чинний від 2006-01-04]. – К. : Держспоживстандарт України, 2005. – (Національні стандарти України).
7. Клищевская М.В. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. – 1999. – № 4. – С. 61–66.
8. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь : словарь современной экономической науки / Л.И. Лопатников. – [5-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Дело, 2003. – 520 с.
9. Могилевская Е.В. Профессиональная подготовка менеджеров с использованием имитационного моделирования на основе информационных технологий : дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 // Е.В. Могилевская. – Ставрополь, 2006. – 193 с.
10. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – [5-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
11. Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. Романова. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2003. – 464 с.
12. Mescon M.H. Management: Individual and Organizational Effectiveness / M.H. Mescon, M. Albert, F. Khedouri. – 2nd ed. – New York : Harper & Row, Publishers, Inc, 1985.
13. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work / H. Mintzberg. – New York : Harper & Row, 1973. – P. 93–94.