

УДК 656.8-051:008-27.561

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ  
СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВ ПОШТОВОГО  
ЗВ'ЯЗКУ: ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ**

*Сиволап Данило*

аспірант Інституту професійної освіти  
Національної академії педагогічних наук України,  
м. Київ, Україна

<https://orcid.org/0009-0009-4013-1498>

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі розвитку професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку. Доведено потребу постійного та системного навчання та професійного розвитку керівників, створення умов для інновацій та змін на підприємствах поштового зв'язку. Зроблено висновок про те, що розвиток професійної культури є ключовим елементом стратегії розвитку підприємства, який дозволяє залучати та підтримувати талановитих співробітників, забезпечувати високу якість продукції та послуг, зміцнювати позиції компанії на ринку та розширювати бізнес.

**Ключові слова:** професійна культура, керівники структурних підрозділів, поштовий зв'язок, підприємства поштового зв'язку, інновації.

**DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CULTURE OF MANAGERS OF  
STRUCTURAL SUBDIVISIONS OF POSTAL COMMUNICATION  
ENTERPRISES: THE PROBLEM VIEW**

*Syvolap Danylo*

PhD Student of the Institute of Vocational Education  
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine,  
Kyiv, Ukraine

**Abstract.** The article is devoted to the problem of professional culture development in heads of structural divisions of postal enterprises. The need for constant and systematic training and professional development of managers, creation of conditions for innovation and changes in postal enterprises has been proven. It was concluded that the development of professional culture is a key element of the company's development strategy, which allows attracting and supporting talented employees, ensuring high quality of products and services, strengthening the company's position on the market and expanding business.

**Key words:** professional culture, managers, structural divisions, postal communication, development, training, changes, innovations.

**Вступ.** Поштовий зв'язок – це сфера, яка забезпечує зв'язок між людьми та підприємствами по всьому світу. У сучасних умовах розвитку технологій та зростання конкуренції на ринку, керівники структурних підрозділів

підприємств поштового зв'язку повинні розвивати свою професійну культуру, щоб забезпечити ефективну та стабільну роботу своїх підрозділів.

Нині підприємства поштового зв'язку динамічно розвиваються, є привабливими для інвестування, продуктивно конкурують між собою. Зокрема, нині зареєстровано сотні операторів, що здійснюють підприємницьку діяльність в означеному сегменті економіки. Висококваліфіковані керівники не тільки забезпечують стабільну роботу організації, але й створюють команду професіоналів, які можуть ефективно вирішувати будь-які завдання. Якість надання послуг підприємствами поштового зв'язку прямо залежить і від рівня професійної культури фахівців-зв'язківців, зокрема керівників структурних підрозділів. Таким чином, професійна культура керівників видається важливим елементом успішного управління структурними підрозділами підприємств поштового зв'язку.

Стаття має на меті сформулювати погляд на проблему, що визначатиме подальші напрями наукового пошуку з проблеми розвитку професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку, оскільки у педагогічній науці недостатньо розробленими лишаються теоретичні та методичні основи цього процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Визначено, що професійну культуру слід розглядати як фактор соціальної конкурентоспроможності працівника, оскільки вона є результатом якісної освіти, оволодіння професійними здатностями, досягнення певної кваліфікації та дозволяє при необхідності перемінити спеціальність (Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток, 2016). Професійна культура включає «сукупність принципів, норм, правил, методів, які сформувалися історично, регулюють процес, діяльність людини. Основу професійної культури складають знання та цінності, вироблені конкретною соціально-професійною групою та закріплені у традиціях її життєдіяльності (Корінний, & Шевченко, 2003). До того ж професійна культура характеризує «рівень і якість професійної діяльності, які залежать від соціально-економічного стану суспільства й сумлінності в оволодінні певними знаннями, навичками конкретної професії та їх практичному використанні» (Енциклопедія освіти, 2008).

Для керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку, професійна культура має також включати знання та навички управління персоналом, логістики та організації процесів доставки листів та посилок, а також знання правових та фінансових аспектів роботи підприємства поштового зв'язку.

Положення про необхідність цілеспрямованого розвитку професійної культури працівників, зокрема керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку задекларовано у Конституції України, Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Законах України «Про стандартизацію» (2014), «Про освіту» (2017), «Про професійний розвиток працівників» (2012), «Про зайнятість населення» (2013), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про телекомунікації» (2003), «Про телебачення та радіомовлення» (1993), «Про

інформатизацію» (1998), «Про поштовий зв'язок» (2001) та ін.

Ознайомлення з результатами наукового доробку учених і практичним досвідом корпоративного навчання та системи підвищення кваліфікації персоналу підприємств поштового зв'язку дало змогу виявити провідну суперечність, яка має місце у цьому секторі економіки, зокрема: між сучасними вимогами до рівня професійного розвитку керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку і їх реальною професійною культурою (Бородієнко, 2017; Schein, 2004; Стрій, Голубєв, Богатирьова, & Савицький, 2018; Баніт, 2014; Брич, & Гугул, 2009; Єльнікова, 2014). Зазначене протиріччя підкреслює актуальність проблеми розвитку професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку та зумовлює необхідність пошуку відповідей на низку питань:

– Які можливості має підприємство поштового зв'язку щодо розвитку здатностей керівників структурних підрозділів підприємств цілеспрямовано опановувати нові технології, техніки взаємодії з клієнтами, навчання персоналу, ствердження у структурних підрозділах атмосфери добротності, людяності, добра і взаємної поваги?

– Як забезпечити високу позитивну мотивацію керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку щодо цілеспрямованого власного професійного розвитку?

– Які інноваційні технології корпоративного навчання зреалізувати у процесі підвищення кваліфікації, самоосвіти персоналу підприємств поштового зв'язку, щоб забезпечити системний розвиток професійної культури керівників структурних підрозділів?

Отже, можна припустити, що одним з ключових аспектів розвитку професійної культури керівників є навчання та підвищення кваліфікації. Керівники структурних підрозділів мають відвідувати семінари та тренінги, присвячені новітнім технологіям та методам управління підрозділами підприємства поштового зв'язку. Крім того, ефективним способом професійного зростання є самоосвіта, розвиток власних особистісних та професійних здатностей та вивчення досвіду успішних керівників.

Ще одним важливим напрямом діяльності, який сприяє розвитку професійної культури є залучення до роботи професійних спілок та об'єднань. Ці організації можуть допомогти керівникам структурних підрозділів отримати доступ до потрібної інформації, взаємодіяти з колегами та експертами з інших компаній та галузей, а також підвищувати престиж та вплив керівника у професійній спільноті.

Крім того, важливим є формування професійних цінностей, розвиток лідерських якостей та комунікативних здатностей. Ефективний лідер успішно керує командою, мотивує співробітників досягати спільних цілей та вирішувати конфлікти, що виникають у процесі роботи. Крім того, важливо вміти здійснювати комунікацію зі співробітниками, клієнтами та партнерами компанії, які мають культурні, політичні, мовні та інші особливості.

Нарешті, успішність керівника структурного підрозділу підприємства поштового зв'язку залежить від здатності підприємства в цілому до інновацій та змін. Керівник повинен бути готовим до викликів, які ставить перед компанією швидка зміна технологій та вимог ринку. Важливо мати гнучку та адаптивну структуру підрозділу, яка дозволить швидко реагувати на зміни у сфері поштового зв'язку та забезпечити ефективну роботу підприємства.

Навіть найкращий керівник не може розвиватися та просувати компанію вперед без допомоги своєї команди. Тому одним з важливих елементів розвитку професійної культури є вміння залучати співробітників до процесу. Компанія має створювати умови для навчання та розвитку усіх працівників, проводити тренінги та семінари, розвивати корпоративну культуру та командний дух.

В цілому розвиток професійної культури керівника є невід'ємною частиною стратегії розвитку підприємства. Це дозволяє компанії залучати та зберігати талановитих співробітників, забезпечувати високу якість продукції та послуг, зміцнювати свої позиції на ринку та розширювати бізнес.

**Висновки.** Отже, розвиток професійної культури керівника структурного підрозділу підприємства поштового зв'язку є одним з ключових факторів успіху в цій галузі. Керівник має формувати професійні цінності, розвивати власні навички та вміння, навчатися від експертів, залучати до процесу розвитку компанії колег та співробітників, створювати умови для інновацій та змін в компанії, а також взаємодіяти з професійними організаціями та спільнотами. Тільки таким чином він зможе ефективно керувати своїм підрозділом, досягати поставлених цілей та просувати компанію вперед.

### Список використаних джерел

1. Корінний, М.М., & Шевченко, В.Ф. (2003). Короткий енциклопедичний словник з культури. Київ : Україна
2. Енциклопедія освіти. (2008). (В.Г. Кремень, ред.). Київ : Інтер.
3. Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток : колективна монографія. (2016) (Г.Є. Улунова, ред.). Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка
4. Бородієнко, О.В. (2017). *Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку*: монографія. (В.О. Радкевич ред.). Біла Церква: Видавець Пшонківський О.В.
5. Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3d ed.). San Francisco : Jossey-Bass.
6. Стрій, Л., Голубєв, А., Богатирьова, Л., & Савицький, Д. (2018). Маркетинговий аналіз ринку послуг мобільного зв'язку в умовах впровадження новітніх технологій. *Інфраструктура ринку*, 17, 88-94. [http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/17\\_2018\\_ukr/17.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/17_2018_ukr/17.pdf)

7. Баніт, О.В. (2014). Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*, 1(12), 94–98.

8. Брич, В.Я., & Гугул, О.Я. (2009). Теоретичні аспекти розвитку персоналу. In П.М. Григорук, В.М. Нижник (ред.), *Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Серія: Економічні науки*, 5(2), (с.13–16)

9. Єльнікова, Г.В. (2014). Підвищення кваліфікації педагогічних працівників, у т. ч. керівників, професійно-технічних навчальних закладів, навчання на підприємстві. *Теорія і методика професійної освіти*, 1(5), 1–13