

УДК 331.108:658.3:656.8

Данило Сиволап,
аспірант Інституту професійної освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0009-0009-4013-1498>,
e-mail: xcv98209820@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВ ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Анотація. У статті досліджено особливості розвитку професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку в умовах вітчизняного та глобального ринків. Проаналізовано значення професійної культури керівників структурних підрозділів для покращення ефективності управління підприємством поштового зв'язку та підвищення конкурентоспроможності організації.

Ключові слова: професійна культура, керівники, поштовий зв'язок, управління, розвиток.

THE FEATURES OF THE PROFESSIONAL CULTURE DEVELOPMENT OF POSTAL STRUCTURAL SUBDIVISION MANAGERS UNDER THE CURRENT CHALLENGING CONDITIONS

Danylo Sivolap,
postgraduate student of the
Institute of Vocational Education of the NAES of Ukraine

Abstract. The article examines the peculiarities of the professional culture development of postal structural subdivision managers under the conditions of domestic and global markets. The importance of the professional culture of the structural subdivision managers for improving the management efficiency of the postal enterprise and increasing the competitiveness of the organization was analyzed.

Keywords: professional culture, structural subdivision managers, postal service, management, development.

Сучасний етап розвитку поштового зв'язку характеризується інтенсивними змінами та зростанням вимог до якості послуг. У цих умовах професійна культура керівників структурних підрозділів

набуває особливого значення, оскільки від неї залежить ефективність управління та здатність підприємств адаптуватися до ринкових змін.

Проблематика професійної культури активно досліджується в наукових колах. Багато авторів акцентують увагу на її впливі на організаційну поведінку та результативність діяльності підприємств. Проте специфіка розвитку професійної культури в галузі поштового зв'язку потребує більш глибокого вивчення, враховуючи унікальні особливості цього сектору.

Професійна культура керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку є комплексним феноменом, який охоплює не лише сукупність професійних знань та навичок, але й систему цінностей, норм та установок, що визначають їхню поведінку та стиль управління. Роль керівника є фундаментальною у розвитку та підтримці організаційної культури, що впливає на задоволення працівників через створення здорового робочого середовища. Це включає культивування культур довіри, уповноваження, послідовності та наставництва (Енциклопедія освіти, 2008). Культура керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку, як підмножина підприємницької культури, тісно пов'язана з національною культурою, підкреслюючи важливість узгодження організаційної культури з ширшими культурними цінностями для сталого розвитку (Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток, 2016).

Поштовий зв'язок є сферою, що забезпечує взаємодію між людьми та підприємствами по всьому світу. В умовах сучасного технологічного розвитку та посилення конкуренції на ринку, керівники структурних підрозділів поштових підприємств мають вдосконалювати свою професійну культуру, щоб забезпечити ефективність і стабільність роботи своїх підрозділів у масштабі глобального поштового зв'язку.

Зарубіжні науковці рекомендують розглядати професійну культуру як важливий чинник соціальної конкурентоспроможності працівника, оскільки вона є результатом якісної освіти, опанування професійних навичок, досягнення певного рівня кваліфікації та надає можливість за потреби змінити спеціалізацію (Kane-Urrabazo, 2006). Варто також погодитися з висновком про те, що професійна культура охоплює сукупність принципів, норм, правил і методів, що історично склалися і регулюють процеси діяльності людини. Вона базується на знаннях і цінностях, створених певною соціально-професійною групою та закріплених у традиціях її життєдіяльності. Крім того, професійна культура відображає рівень і якість професійної діяльності, що

залежать від соціально-економічного стану суспільства і відповідальності в опануванні знаннями та навичками, необхідними для конкретної професії, а також їхнього практичного застосування (Xiao, 2002).

Компетентність та професіоналізм керівників виявляються через їхню здатність ухвалювати ефективні управлінські рішення, володіти сучасними методами менеджменту та розуміти специфіку поштових послуг. В умовах динамічних змін ринку та зростання конкуренції керівники повинні постійно оновлювати свої знання, впроваджувати новітні технології та практики управління.

Етичні стандарти відіграють важливу роль у формуванні довіри як всередині колективу, так і серед клієнтів. Дотримання принципів чесності, відповідальності та поваги сприяє створенню позитивного іміджу підприємства та підвищує лояльність споживачів. Етична поведінка керівників також впливає на моральний клімат в організації та рівень мотивації співробітників.

Інноваційність є необхідною умовою для успішного розвитку підприємств поштового зв'язку. Керівники повинні бути відкритими до нових ідей, ініціювати та підтримувати впровадження інноваційних проектів, що сприяють оптимізації процесів та підвищенню якості послуг. Це вимагає від них стратегічного мислення, творчого підходу та готовності до ризику.

Комунікативні здібності керівників визначають ефективність взаємодії з персоналом, клієнтами та партнерами. Вміння чітко формулювати цілі, надавати конструктивний зворотний зв'язок, вирішувати конфлікти та мотивувати команду є невід'ємними складовими успішного управління. Розвинені комунікативні навички сприяють формуванню згуртованого колективу та досягненню поставлених завдань.

Розвиток професійної культури керівників можливий через систематичне навчання та підвищення кваліфікації. Підприємства поштового зв'язку повинні створювати умови для професійного зростання, регулярно організовувати тренінги, семінари, стажування і для працівників, і для керівників структурних підрозділів. Важливо також стимулювати участь керівників у професійних асоціаціях, конференціях, що сприяє обміну досвідом та впровадженню передових практик.

Створення сприятливого організаційного середовища передбачає підтримку з боку вищого керівництва, наявність чітко визначених цілей та цінностей підприємства. Впровадження корпоративної культури, що базується на принципах відкритості, співпраці та інноваційності, сприяє розвитку професійної культури керівників та всього персоналу.

Необхідно також враховувати вплив зовнішніх факторів, таких як нормативно-правове регулювання, ринкові умови, технологічний розвиток. Керівники повинні бути готові до змін, адаптуватися до нових вимог та використовувати можливості для розвитку підприємства.

Розвиток професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку вимагає систематичного підходу, що поєднує теоретичні знання з практичними навичками. Реалізація програми розвитку починається з діагностики поточного рівня професійної культури, що дозволяє визначити індивідуальні потреби кожного керівника. Цей етап включає аналіз професійної діяльності, оцінку управлінських компетентностей та виявлення потенціалу для розвитку.

Наступним кроком є розробка персоналізованих програм навчання та розвитку. Вони спрямовані на поглиблення знань у галузі сучасних методів управління, розвиток етичних принципів та формування інноваційного мислення. Програми можуть включати тренінги, семінари, майстер-класи та участь у професійних конференціях, що сприяє обміну досвідом та засвоєнню передових практик.

Важливим для розвитку професійної культури є створення відповідного середовища в організації. Це досягається через впровадження корпоративних цінностей, які відображають місію та стратегію підприємства. Керівники структурних підрозділів стають носіями цих цінностей, що впливає на їхню поведінку та управлінські рішення. Підтримка з боку вищого керівництва та колег стимулює подальший розвиток і закріплення нових стандартів професійної культури. Необхідним є також постійний зворотний зв'язок та оцінка прогресу. Регулярні консультації, коучинг та менторство допомагають керівникам структурних підрозділів усвідомити свої досягнення та сфери для подальшого вдосконалення. Це сприяє формуванню саморефлексії та відповідальності за власний професійний розвиток.

Завершальним етапом має бути інтеграція набутих знань і навичок у повсякденну діяльність. Керівники структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку повинні застосовувати нові підходи в управлінні, що проявляється у підвищенні ефективності роботи їхніх

структурних підрозділів, покращенні якості надання поштових послуг та зміцненні довіри клієнтів. Таким чином, розвиток професійної культури сприятиме не лише особистісному зростанню керівників структурних підрозділів, але й загальному успіху підприємства в умовах сучасних викликів на ринку поштових послуг.

Таким чином, розвиток професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку є ключовим фактором підвищення ефективності управління та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Системний підхід до формування професійної культури, що включає розвиток знань, компетентностей, етичних стандартів, інноваційності та комунікативних здібностей, сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Підприємствам поштового зв'язку рекомендується інвестувати в професійний розвиток керівників структурних підрозділів, впроваджувати сучасні методи управління та створювати сприятливе організаційне середовище. Подальші дослідження мають бути спрямовані на виявлення принципів і умов розвитку професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку та розроблення на їхній основі відповідної методики, практичних рекомендацій та інструментів для оцінювання та підвищення рівня професійної культури керівників структурних підрозділів підприємств поштового зв'язку.

Список посилань

- Енциклопедія освіти. (2008). (В. Г. Кремін, ред.). Київ: Інтер.
- Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток. (2016). (Г. Є. Улунова, ред.). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
- Kane-Urrabazo, C. (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management*, 14(3), 188–194. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00590.x>
- Xiao, X. (2002). Drawing the cream of our national culture & cultivating the culture of postal enterprises. *Journal of Beijing University of Posts and Telecommunications*, 5, 15–19.