

С.В. Бурий
Університет менеджменту освіти
Національної академії педагогічних наук
України

КРИТЕРІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

В статті зроблено аналіз особливостей критеріїв управлінської культури майбутнього офіцера та обґрунтування основних напрямів її удосконалення. Розглянуто поняття управлінська культура офіцера Збройних Сил України. Формування управлінської культури офіцерів слід пов'язувати з всебічним розвитком їх духовної сфери, професіоналізму, компетентності. Управлінська культура майбутнього офіцера виступає основним і обов'язковим регулятором його управлінської діяльності і поведінки. Управлінська культура майбутнього офіцера полягає в сукупності змістовних критеріїв: мотиваційно-аксіологічного, технологічного, когнітивного та особистісного, інтегруючих його управлінську діяльність.

Ключові слова: культура; управління; управлінська культура; майбутній офіцер; критерії.

На сучасному етапі реформування та розвитку Збройних Сил України все більш актуальною стає проблема підготовки військових керівників з розвинутим творчим мисленням, високою управлінською культурою, здатних ефективно вирішувати весь комплекс завдань, що стоять перед ними, а також постійно нарощувати науково-теоретичний потенціал і практичний досвід в умовах бурхливого розвитку засобів сучасної збройної боротьби, змін її форм та способів ведення. Актуальність теоретичних і практичних аспектів покращення управлінської культури майбутнього офіцера з метою якісного вирішення завдань службової діяльності зумовлена перш за все гуманізацією, гуманітаризацією, демократизацією стосунків у Збройних Силах України. З одного боку, об'єктивно зростає значення практичної підготовки офіцера, а з іншого – значна частина офіцерів не використовує досягнення різних галузей гуманітарних наук у своїй повсякденній діяльності, не вміє застосовувати відповідні форми та методи наукового аналізу й формувати ціннісні та змістовні аспекти управлінської діяльності

Інтеграція в загальноукраїнській освітній простір ставить у центр вітчизняної педагогіки пріоритет людської особистості. В таких умовах особливої актуальності набуває проблема формування управлінської культури майбутнього офіцера.

Мається низка праць військових вчених, в яких аналізуються проблеми військового управління офіцерів (О.В. Бойко, Т.М. Мацевко, С.П. Мосов, Л.В. Олійник, О.А. Прохоров, І.С. Руснак, В.В. Стасюк, В.М. Телелим, Р.В. Торчевський, В.В. Ягупов та ін.). Аналіз цих праць показує, що управлінська діяльність належить до міждисциплінарних наукових проблем: філософський аспект (обґрунтовуються методологічні основи поняттєво-категорійного апарату, критерії, принципи і структура управлінської діяльності (І.А. Зязюн, І.І. Смоліков, Г.П. Щедровицький та ін.); соціально-економічний (досліджується проблема ефективності управління виробництвом, рівнів професіоналізму в управлінській діяльності

(А.Л. Ємельянов та ін.); військовий (з'ясування сутності управління військами, унормування військової термінології у сфері керівництва (С.П. Мосов, І.С. Руснак, В.М. Телелим та ін.); психологічний (психологічне забезпечення управлінської діяльності, особистісний потенціал керівника, психологізація процесу підготовки майбутніх фахівців до специфіки управлінської діяльності, гуманізація професійної підготовки управлінських кадрів (Л.М. Карамушка, В.В. Рибалка, О.Г. Романовський, В.В. Стасюк та ін.); педагогічний (обґрунтовуються педагогічні проблеми підготовки фахівців до здійснення управлінської діяльності (О.В. Бойко, Т.М. Мацевко, Л.В. Олійник, О.А. Прохоров, О.Г. Романовський, В.І. Свистун, В.В. Ягупов), менеджменту освіти (В.І. Луговий, В.І. Маслов, В.С. Пікельна та ін.), системи підготовки військових фахівців (М.І. Нещадим, В.В. Ягупов), у тому числі до управлінської діяльності (В.М. Король, Р.В. Торчевський та ін.)

Питанням розкриття загальних основ професійної культури присвячено праці багатьох науковців: Розвиток управлінської культури менеджера розглядають Б. Гаєвський, А. Губа, С. Королюк, О. Мармаза, Ю. Палеха, О. Ярковий та ін.

Мета статті – розкрити роль і значення управлінської культури майбутнього офіцера; обґрунтувати структуру та зміст управлінської культури майбутнього офіцера, охарактеризувати її критерії.

Центральною ланкою професійної культури майбутнього офіцера є управлінська культура, яка передбачає високий рівень управлінської компетентності безпосередньо пов'язаною із реальним контекстом майбутньої діяльності.

Управлінська компетентність як основа професійної діяльності майбутнього офіцера характеризується особливостями усвідомлення поведінки та діяльності військовослужбовців у військовій організації і є часткою сфери культури службової діяльності, культури професійної управлінської діяльності. В особистісному плані управління визначається певними особливостями, якостями та стилем діяльності керівника, що безпосередньо впливають на організацію співробітництва працівників у досягненні загальної мети організації [1; 7].

Багатозначність поняття “культура” відбивається в неоднозначності тлумачення змісту різних її словосполучень, у тому числі: “управлінська культура”, “культура управлінської діяльності”, “культура управління”.

Поняття “управлінська культура” близьке до поняття “культура управління”. Однак вони все ж таки не тотожні. Перше характеризує професійно-особистісні якості фахівця, друге – його діяльність.

Розуміння культури управління як сукупного способу та продукту управлінської діяльності, феномена, що характеризує культуру організації, знаходимо в іноземній літературі (С. Борнер, Р. Вебер, К. Евард, Х. Грютер, Р. Рютингер та ін.).

В. Шепель культуру управлінської діяльності розглядає через поняття культури спілкування, культури поведінки, а показником управлінської культури вважає стиль управління [12], Л. Онищук – через навчально-

інформаційну культуру, яку розглядає через призму професійної характеристики, ступеня психологічного, соціального та професійного розвитку, системи знань, переконань цінностей, принципів і способів управлінського досвіду [9].

На думку Г. Єльнікової, поняття “культура управлінської праці” містить такі різновиди культури: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її багатьма відтінками залежно від типу та специфіки навчального закладу [2].

Культура управління – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і стосуються різною мірою всіх аспектів людської діяльності, це важлива сфера впливу на свідомість, вчинки підлеглих, їх помисли і бажання, водночас, вона один з вирішальних факторів успіху в управлінні. Перед нею стоїть завдання створити такий управлінський світогляд кожного керівника, який здатний піднести його до висот сучасної професійної культури. Її елементами є: глибина, світогляд, морально-етичні норми праці, відношення до праці, навички в організації роботи і виконанні її окремих сегментів, уміння володіти собою і розуміти трудовий колектив. Управлінська культура проявляється також в досконалості службової діяльності, у прагненні створити цілісну композицію. До того ж, така культура характеризує як індивідуальну діяльність управління, так і колективну роботу. Зрозуміло, що вона особливо важлива для керівника, адже головним у його професійній роботі є спілкування з людьми [10].

Управлінська культура є найважливішою передумовою культури управління, хоча слід визнати, що такий розподіл відносний. Як специфічне професійне явище, управлінська культура являє собою певний рівень оволодіння військовим фахівцем управлінським досвідом людства, ступінь його досконалості в управлінській діяльності, досягнутий рівень розвитку його особистості як керівника і, нарешті, його прагнення до неперервного вдосконалення своєї діяльності. У ній висловлюється ставлення військового фахівця до своєї діяльності, розуміння її суті, своєї ролі і свого місця, характер управлінської підготовки, стиль управлінської діяльності, спілкування, поведінки, ставлення до самовдосконалення.

Поєднуючи ці взаємозумовлені компоненти особистості, управлінська культура збагачує й розвиває кожен з них до рівня вищого порядку. Управлінська культура виникає і розвивається в процесі управлінської діяльності як необхідна умова її реалізації.

П. Мілютін визначає управлінську культуру як високий рівень сформованості інтелектуальних, емоційно-вольових, моральних, фізичних якостей, сукупність яких дозволяє вирішувати професійні завдання в сфері управління з високим ступенем ефективності й стабільності [6].

Згідно трактування Е. Шейна управлінську культуру можна представити як комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитися справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Необхідно, щоб цей комплекс

функціонував досить довго, підтвердив свою спроможність, і тому він повинен передаватися новим членам організації як “правильний” спосіб мислення і почуттів у відношенні згаданих проблем [11].

В. Лапшина називає управлінську культуру системним явищем, яке поєднує відповідні знання, уміння і навички, особистісні якості керівника та його мотиви, що мають прояв у політичній, правовій, організаційній, адміністративній, менеджерській культурі керівника [4]. О. Коваленко – комплексною, узагальненою характеристикою управлінської праці, що відображає якісні риси і особливості керівника освіти, міру і спосіб його творчої самореалізації у різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на освоєння, передачу і створення цінностей і технологій в управлінні освітнім закладом [3].

Управлінська культура – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і відносяться різною мірою до різних аспектів людської діяльності. Це система знань, що обслуговує управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об’єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов’язані. Справжня висока управлінська культура, як і культура особистості, – це гармонія знань і морально-етичних якостей, які, безумовно, залежать від інтелектуально-культурних якостей особистості, що перебуває біля керма управління. Управлінська культура існує як система знань про процеси управління, структури управлінських систем, форми, методи і принципи управлінської діяльності. Вона будується на підставі загально-методичних принципів визначення умов і можливостей формування наукового знання, оскільки відомо, що правильна теорія повинна бути роз’яснена і розвинена стосовно конкретних умов і на підставі існуючих положень [5].

Таким чином, управлінська культура майбутнього офіцера є частиною його професійної культури – це комплекс управлінських знань, умінь і досвіду, а також професійно значущих особистісних якостей та творчої спрямованості.

Критерій (гр. *kriterion* – засіб судження, переконання, мірило) – це мірило для визначення, оцінки предмета чи явища; ознака, взята за основу класифікацій; підстава для оцінки чогось. У науковій теорії під критеріями розуміють ті якості явища, що відображають його суттєві характеристики і саме тому підлягають оцінці.

У загальному вигляді критерій – це важлива й визначальна ознака, яка характеризує різні якісні аспекти явища, його сутність. Показник же становить собою кількісну характеристику цих явищ, яка дає змогу зробити висновок про його стан у динаміці.

Таким чином, критерій – це поняття ширше, ніж показник, а отже, можлива ситуація, коли для одного критерію існує система показників. Водночас критерій і показник тісно взаємопов’язані: науково обґрунтований вибір критерію значною мірою обумовлює правильний вибір системи

показників і, навпаки, якість показника залежить від того, наскільки він повно й об'єктивно характеризує прийнятий критерій.

Найбільш узагальнені критерії, що характеризують ефективність діяльності окремого військового фахівця щодо оволодіння військовою спеціальністю, визначає М.І. Нещадим. Це такі *критерії*:

- ступінь сформованості інтелектуальних якостей (як результат включення особистості в цілеспрямовану навчальну та наукову діяльність);
- ступінь сформованості морально-психологічних і ділових якостей (як результат включення особистості у військово-педагогічний процес, її соціалізації, самовдосконалення внаслідок створення від-повідної мотиваційної основи);
- рівень виконання військовослужбовцями обов'язків (як результат практичного застосування статутів ЗС України у повсякденній діяльності та адаптації до нових її умов);
- рівень витрат (фінансових, матеріальних, часових, психо-фізіологічних) на досягнення зазначених вище цілей освіти [8].

На нашу думку, наведені критерії мають високий рівень узагальненості і для об'єктивного визначення психолого-педагогічної підготовки майбутніх магістрів військово-соціального управління їх слід розкласти до простіших показників і відповідним чином систематизувати.

Управлінська культура майбутнього офіцера являє собою міру і спосіб творчої самореалізації особистості управлінця в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на освоєння, передачу і створення цінностей і технологій в управлінні військовим підрозділом. У такому випадку критеріями управлінської культури вважаємо: аксіологічний, технологічний, особистісний та мотиваційний.

Мотиваційно-аксіологічний критерій управлінської культури майбутнього офіцера є сукупність управлінсько-педагогічних цінностей, що мають значення і сенс в управлінні військовим підрозділом. У процесі управлінської діяльності майбутній офіцер засвоює нові теорії та концепції управління, оволодіває вміннями і навичками і в залежності від ступеню їх застосування в практичній діяльності вони оцінюються ним як більш або менш значущі. Сьогодні більшу значимість для ефективного управління мають знання, ідеї, концепції, бо саме вони виступають в якості управлінсько-педагогічних цінностей.

Цінності управління педагогічними системами різноманітні. Це можуть бути:

цінності-цілі, що розкривають значення і сенс управління цілісним освітнім процесом на різних рівнях ієрархії, цілі управління системою освіти, мета управління військовим підрозділом, цілі управління самовихованням і саморозвитком особистості тощо. Особистісне прийняття таких цілей, їх визнання та оцінка роблять цінності-цілі своєрідними регуляторами управлінської діяльності;

цінності-знання, що розкривають значення і сенс знань у сфері управління: знання методологічних основ управління, знання особливостей

роботи з підлеглими, знання критеріїв ефективності управління педагогічним процесом та ін.;

цінності-відносини, що розкривають значущість взаємовідносин між курсантами, ставлення до себе, до своєї професійної діяльності, міжособистісних стосунків, можливості їх цілеспрямованого формування і управління;

цінності-якості, що розкривають різноманіття особистісних, комунікативних, поведінкових якостей особистості майбутнього офіцера як суб'єкта управління, що відбиваються у спеціальних здібностях: здатності прогнозувати свою діяльність і передбачити її наслідки, здатності співвідносити свої цілі й дії з цілями й діями інших, здатності до співробітництва і співуправління та ін.

Ціннісні основи управління, до складу яких входить нове управлінське мислення (життєва позиція майбутнього офіцера, цінності освіти, цінності людини, духовні цінності), нова стратегія управління, нові управлінські технології. Аналіз теорії і практики управління військовим підрозділом свідчить, що ціннісні орієнтири в управлінні виступають сьогодні важливим показником рівня освітньої організаційної культури, рівня мотивації до інноваційних змін у військовому підрозділі, рівнів його згуртованості та розвитку.

Також мотиваційно-аксіологічний критерій управлінської культури майбутнього офіцера – це сукупність мотивів, адекватних меті управління освітнім процесом, яка за своїм змістом може бути пов'язана з суспільними потребами і настановами, соціальними нормами, завданнями військового підрозділу, особистісною спрямованістю самого керівника. Відповідно можна виділити три головні групи управлінських мотивів, які входять до структури управлінської культури: соціальні, управлінські і особистісного розвитку.

Так, соціальні мотиви, які стосуються суспільства в цілому, характеризують значимість і престижність у суспільстві професійно-управлінської діяльності: управління військовим підрозділом; можливість свого реального внеску у підвищення якості вітчизняної освіти, створення умов для особистісного розвитку підлеглих через ефективну діяльність військового підрозділу.

Мотиви особистісного розвитку майбутнього офіцера слід розуміти як можливість реалізувати власний творчий потенціал: впроваджувати нові підходи в управлінні військовим підрозділом, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні рішення.

Технологічний критерій управлінської культури майбутнього офіцера включає в себе способи і прийоми управління військовим підрозділом. Технологія освітнього управління припускає вирішення специфічних педагогічних завдань. Рішення даних завдань ґрунтується на вміннях майбутнього офіцера в галузі педагогічного аналізу та планування, організації, контролю і регулювання військово-службової діяльності. Рівень

управлінської культури майбутнього офіцера залежить від рівня оволодіння прийомами і способами вирішення службових завдань.

Особистісний критерій управлінської культури майбутнього офіцера розкриває управління педагогічними системами як творчий акт. При всій алгоритмічності управління діяльність офіцера тактичного рівня є творчою. Освоюючи цінності й технології управління, він перетворює, інтерпретує їх, що визначається як особистісними особливостями, так і особливостями об'єкта управління. Стає очевидним, що управління військовим підрозділом є сферою реалізації здібностей особистості. В управлінській діяльності майбутній офіцер самореалізується як особистість, як керівник, організатор, педагог і вихователь.

Когнітивний критерій являє собою сукупність науково-теоретичних знань про управлінську діяльність майбутніх офіцерів взагалі і про роль управлінської взаємодії в ній. Рівень розвитку когнітивного критерію управлінської культури майбутнього офіцера визначається повнотою, глибиною, системністю знань, навичок та вмінь.

Таким чином, управлінська культура майбутнього офіцера – це сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що обслуговують управлінську практику як культурний феномен, сукупність науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об'єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані.

Структура управлінської культури майбутнього офіцера полягає в сукупності змістовних критеріїв, інтегруючих систему його ділових, професійних і особистісних якостей: мотиваційно-аксіологічного, технологічного, когнітивного та особистісного.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Васильченко Л.* Управлінська культура керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / Л. Васильченко // Освіта.ua (Видавництво "Плеяди"), 2008. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/manage/1181/>.
2. *Єльнікова Г.В.* Управлінська компетентність: методичні матеріали / Г.В. Єльнікова. – К.: Редакція загальнопедагогічних газет, 2005. – 128 с.
3. *Коваленко О.Е.* Менеджмент освіти: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів інженерно-педагогічних спеціальностей / О.Е. Коваленко, Н.О.Брюханова, В.В.Кулешова, І.С.Посохова, Т.В.Калініченко. – Харків: ВПП "Контраст", 2008. – 68 с.
4. *Лапина В.Л.* Формирование управленческой культуры менеджера в условиях становления рыночных отношений: дисс. ... на соискание научн. степени канд.пед.наук по спец.: 13.00.01 "Теория и история педагогики". – Киев, 1995. – 143 с.
5. *Левончук О.Ю.* Управлінська культура: стан в сучасній Україні / О.Ю. Левончук // Сучасні проблеми управління: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Київ 29–30 листопада 2007 р.). – К.: Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут", 2007. – С. 32.

6. Милютин П. Управленческая культура личности и факторы развития / П. Милютин // Власть. – 2007. – № 5. – С. 90–93.
7. Москальова Л. Професійне становлення у практиці управління [Електронний ресурс] / Л. Москальова, Ю. Шевченко // Освіта.ua (Видавництво “Плеяди”), 2008. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/manage/1079/>.
8. Нецадим І.М. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика: Монографія. – К., 2003. – 766 с.
9. Онищук Л.А. Гуманізація управлінської діяльності директора школи: (монографія) / Л.А.Онищук. – Житомир: “Полісся”, 2002. – 324 с.
10. Пашко Л.А. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин / Л.А. Пашко // Статистика України. – 2004. – № 2 (25). – С. 40–44.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб: Питер, 2001. – 336 с.
12. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель // Теоретическая и прикладная социальная психология. – М.: Мысль, 1988. – С. 203–220.

С.В. Бурый,
Университет менеджменту образования
Национальной академии педагогических наук
Украины

КРИТЕРИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ УКРАИНЫ

В статье разработан анализ особенностей критериев управленческой культуры будущих офицеров и обоснованы основных направлений их усовершенствования. Рассмотрено понятие управленческой культуры офицеров Вооруженных Сил Украины. Формирование управленческой культуры офицеров следует связывать с всесторонним развитием их духовной сферы, профессионализмом, компетентностью. Управленческая культура будущего офицера выступает основным и обязательным регулятором его управленческой деятельностью и поведением. Управленческая культура будущего офицера основана на совокупности складовых критериев: мотивационно-аксиологических, технологического, когнитивного та личностного, интегрирующего в его управленческую деятельность.

Ключевые слова: культура; управленческая; культура; будущий офицер; критерии.

S.V. Buryi
University of Educational Management National
Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

ADMINISTRATIVE CULTURE CRITERIA OF FUTURE OFFICERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

The article features the analysis of administrative culture criteria of future officers and substantiation of basic directions of its improvement. The concept of administrative culture of officer of the Armed Forces of Ukraine is considered. Formation of administrative culture of officers should be associated with all-round development of spiritual sphere, professionalism and competence. Administrative culture of a future officer is the main and essential regulator of his administrative activity and behavior. Administrative culture of a future officer lies in a set of crucial criteria: motivational and axiological, technological, cognitive and personal, integrating its administrative activity.

Keywords: culture; administration; administrative culture; future officer; criteria.