7. *Mezhova N.G.* Esteticheskoye vospitaniye kak vazhnoye napravleniye stanovleniya lichnosti budushchego spetsialista / N.G. Mezhova // Vestnik Khark. in-ta. — 1989. — № 332. — P. 83–86.
8. *Padalka O.S.* Pedahohichni tekhnolohii / O.S. Padalka, A.S. Nisimchuk, I.O. Smoliuk, O.T. Shpak // Navch. posib. — K. : Ukrainska entsyklopediia imeni M.P. Bazhana, 1995. — 256 p.
9. *Petrovskyi A.V.* Lichnost. Deyatelnost. Kollektiv / A.V. Petrovskiy. — M. : Politizdat, 1982. — 255 p.
10. *Sysoieva S.O.* Osnovy pedahohichnoi tvorchosti vchytelia: Navch. Posib. dlia stud. vyshchykh navch. zakl. / Pid red. N.S. Lisniak. — K. : KSDOU, 1994. — 112 p.

Рецензент — доктор педагогічних наук, професор Н.М. Чернуха
Прийнято до друку — доктор педагогічних наук, професор Н.М. Чернуха

УДК 378:340

С.П. Сердюк,
здобувач кафедри управління навчальним закладом
Міжрегіональної Академії управління персоналом

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ПРІОРИТЕТ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Сердюк С.П.,
ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ПРІОРИТЕТ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ
У статті розглядаються проблеми адміністративного формування культури майбутніх офіцерів правоохоронних органів. Розкрито найбільш важливі питання розвитку управлінської культури майбутніх офіцерів правоохоронних органів у галузі вищої освіти: оволодіння практикою і навичками управлінської діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі. Розглядаються можливі рішення цієї проблеми: впровадження державно-громадської адміністративної моделі культури; участь в адміністративних процесах педагогічної громадськості, батьків і громадських організацій. Автор зазначив, що майбутні співробітники правоохоронних органів стають ключовою фігурою в процесі формування управлінської культури в освітньому процесі. Таким чином, модернізація освітнього процесу має включати загальні вимоги до професійної компетентності майбутніх офіцерів правоохоронних органів.
***Ключові слова**: управління, управлінська культура, управлінська діяльність, рівні управлінської культури, критерії управлінської культури.*

Serdiuk S.P.,
ADMINISTRATIVE CULTURE FORMATION AS A PRIORITY OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FUTURE LAW ENFORCERS
The article deals with the problem of the administrative culture formation of future law enforcement officers. It presents the most important issues for administrative culture development of the future law enforcement officers in higher education: getting practice and skills of administrative activities while studying at higher educational institution. It examines possible solutions of this problem: implementation of state-public administrative culture model; involvement in administrative processes of public teaching community, parents and public organizations. As to the author, future law enforcers are key figures in the process of the administrative culture formation in educational process. Therefore, modernization of educational process should include universal requirements for professional competence of future law enforcement officers.
***Key words:** management, administrative culture, administrative activity, levels of administrative culture, administrative culture criteria.*

Сердюк С.П.,
ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ПРИОРИТЕТ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ
В статье рассматриваются проблемы административного формирования культуры будущих офицеров правоохранительных органов. Раскрыты наиболее важные вопросы развития

управленческой культуры будущих офицеров правоохранительных органов в области высшего образования: овладение практикой и навыками управленческой деятельности во время обучения в высшем учебном заведении. Учтены возможные решения этого вопроса: внедрение государственно-административной модели культуры; участие в административных процессах педагогической общественности, родителей, общественных организаций. Автор отметил, что будущие сотрудники правоохранительных органов становятся ключевой фигурой в процессе формирования управленческой культуры в образовательном процессе. Таким образом, модернизация образовательного процесса должна включать общие требования к профессиональной компетентности будущих офицеров правоохранительных органов.
Ключевые слова: *управление, управленческая культура, управленческая деятельность, уровни управленческой культуры, критерии управленческой культуры.*

Оновлення суспільства, зокрема його радикальна зміна, — суперечливий, складний і тривалий процес, пов'язаний із пошуком нових шляхів, засобів здійснення перетворень у всіх сферах життєдіяльності людей. Це зумовлює необхідність творчої участі у цьому процесі всіх громадян держави, бо недостатня креативність, відсутність ефективних стимулів її розвитку та реалізації — основні фактори, які заважають утіленню інноваційних ідей, задумів, нових цільових настанов та орієнтацій.

Діяльність сучасного правоохоронця все більше вимагає якості професійної підготовки, тобто потребує використання знань і вмінь не тільки з фахових дисциплін, а й формування управлінської культури. Від рівня сформованості управлінської культури майбутнього правоохоронця багато в чому залежить його успішний професійний розвиток, його конкурентоспроможність і авторитет. Високий рівень управлінської культури є запорукою ефективної працездатності правоохоронця, високого рівня задоволеності соціальних замовників, громадян суспільства.

Зазначимо, що сучасний характер суспільного розвитку висуває до правоохоронця більш значущі вимоги, зумовлені викликами сучасного соціуму. Нові тенденції громадського життя визначують роботу правоохоронця, безперечно, більш складною і відповідальною, значно підвищуться вимоги до цієї професії. В умовах сьогодення сутнісними характеристиками правоохоронця є гнучкість, розмаїтість, доступність у часі й просторі.

Зростають вимоги до професійної підготовки майбутніх правоохоронців, їх самоосвіти. Найважливішим завданням професійної підготовки майбутнього правоохоронця є не тільки засвоєння фахових знань і поглиблення професійної компетентності, але й постійний розвиток управлінських якостей. Існуючий досвід свідчить про те, що не можна володіти цими якостями відразу, поглиблення їх може відбуватися протягом досить тривалого часу, при взаємодії періодів навчання та практичної діяльності.

Мета даної статті — проаналізувати процес формування управлінської культури майбутнього правоохоронця у контексті вищої освіти. Реалізація поставленої мети передбачає розв'язання таких конкретних завдань: 1) проаналізувати наукові дослідження, з яких було розпочато вивчення даної проблеми; 2) узагальнити поняття «управлінська культура»; 3) визначити умови та напрями підвищення рівня управлінської культури майбутнього правоохоронця; 4) виокремити значення освітнього процесу у вищому навчальному закладі для процесу формування управлінської культури майбутнього правоохоронця.

Під час написання статті були використані теоретичні методи дослідження: аналіз психолого-педагогічної літератури, здійснений з метою визначення стану розробленості досліджуваної проблеми; системно-структурний аналіз, використаний для уточнення базових понять дослідження; синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, застосовані для визначення необхідних компонентів формування управлінської культури.

Методологічну основу дослідження становлять вихідні положення педагогічної, юридичної, психологічної літератури відповідно до теми дослідження; вивчення й аналіз інструктивно-методичних матеріалів Української Академії державного управління при Президентові України з актуальних питань підвищення кваліфікації державних службовців, організації навчання і методики викладання у системі підвищення кваліфікації державних службовців; навчально-тематичні плани і програми підвищення кваліфікації; методичні рекомендації до проведення занять у системі підвищення кваліфікації державних службовців; вивчення й узагальнення передового досвіду обласних центрів підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій.

Наразі зазначимо, що майбутній правоохоронець — центральна фігура всіх суспільних процесів. Він повинен уміти розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати підлеглими із сталими традиціями та укладом, але й переводити їх на якісно новий рівень, що потребує спеціальних знань теорії та практики управління, певних особистісних якостей. Дуже важливими є особистісні якості майбутнього правоохоронця,

зокрема це якості, які забезпечують повноцінне мотиваційне управління.

В останні роки зростає зацікавленість науковців до вивчення проблеми формування управлінської культури майбутніх фахівців, у тому числі і правоохоронців, що говорить про важливість і соціальну значущість проблеми. Аналіз наукової літератури і практики свідчить про різні авторські визначення поняття «управлінська культура» та застосування наукових підходів до тлумачення сутності через різноманітні концепти або окремі філософські категорії: обсяг повноважень посадової особи, педагогічний такт, характерні риси особистості, знання, досвід у тій чи іншій галузі науки, обізнаність, авторитетність, правильність дій тощо. Це є свідченням того, що відсутність однозначного тлумачення поняття «управлінська культура» можна вважати природним явищем.

Аналіз соціально-педагогічної літератури свідчить, що дослідженню проблеми розвитку управлінської культури фахівців різних рівнів приділяється належна увага, зокрема таким її аспектам, як: реформування системи підготовки управлінських кадрів та шляхи і засади вдосконалення підготовки керівного персоналу державної служби (В.І. Луговий, В.М. Князєв, В.Г. Яцуба та інші); організація і діяльність органів державного управління (В.Б. Авер'янов, Т.В. Атаманчук, Д.М. Бахрах, С.Д. Дубенко, Н.Р. Нижник); підвищення кваліфікації кадрів, організація навчання державних службовців (П.Н. Назимко, В.Ф. Опришко, В.Ф. Сіренко, М.О. Снітчук, В.В. Цвєтков, В.А. Яцюк та інші); розвиток особистості у процесі професійної підготовки (Г.О. Балл, Є.О. Донченко, Т.М. Титаренко, О.В. Киричук, В.А. Семиченко, Ф.О. Чернецкі та інші). Особлива увага приділяється пошуку шляхів удосконалення навчального процесу і методичного забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців (Л.М. Гогіна, Л.А. Ліщенюк, В.І. Луговий, В.Г. Максимов, В.Я. Малиновський, Т.О. Мандебура, О.Г. Пухкол, Г.М. Сагач, В.Ф. Солдатенко, Ю.І. Шаповал, В.А. Яцюк).

Зазначимо: аналіз управлінської культури майбутнього правоохоронця у науковій літературі показав, що на сучасному етапі функціонування соціуму відзначається певна інтенсифікація наукових досліджень щодо підвищення результативності управлінської культури майбутнього правоохоронця; виникають нові і модернізуються діючі принципи, методи, функції управлінської культури майбутнього правоохоронця. Процес формування управлінської культури майбутнього правоохоронця залежить від того, наскільки ефективно сучасний студент вищого навчального закладу МВС України впроваджує у свою діяльність новітню управлінську культуру.

У зв'язку з багатогранністю й багатоаспектністю діяльності майбутнього правоохоронця визначення поняття «управлінська культура» є або загальним, або суперечливим. Науковці і практики сьогодні плідно працюють над визначенням поняття «управлінська культура».

Зауважимо: майбутньому правоохоронцю доводиться працювати у період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язано з конкретно-історичними умовами розвитку країни, розширенням сфери знань та умінь у галузі менеджменту та іншими об'єктивними обставинами. Обов'язок сучасного керівника менеджера — створити умови, у яких би кожен міг успішно самореалізуватися.

З огляду на зазначене, вищий навчальний заклад є найсприятливішим об'єктом для створення умов успішної організації професійної підготовки, зокрема для формування управлінської культури. У даному випадку змінюється роль самого правоохоронця, який повинен бути більше неформальним лідером, ніж організатором. Тому нікого не дивує, що правоохоронці в інших країнах у вільний час займаються самоосвітою, розвитком креативних здібностей.

Сучасний майбутній правоохоронець не стільки має давати розпорядження, скільки співпрацювати, а це означає, що потрібно міняти стиль роботи, виробляти нову управлінську культуру. Майбутній правоохоронець стає ключовою фігурою у здійсненні управлінської діяльності. Саме тому модернізація освітнього процесу потребує універсальних вимог до формування управлінської культури, зокрема: майбутній правоохоронець існує в умовах ринкових відносин, він має оволодіти технологіями менеджменту й маркетингу у своїй діяльності, щоб не залишитися осторонь від реалій сучасного життя; майбутній правоохоронець — лідер-менеджер, який організовує й стимулює професійну діяльність своїх працівників, сприяє формуванню культури інших, організовує та забезпечує їх діяльність.

Формування управлінської культури майбутнього правоохоронця передбачає залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій. Тому одним з головних напрямків формування управлінської культури є набуття знань і вмінь. Майбутній правоохоронець у такому вимірі стає соціальним лідером, який повинен одноосібно приймати управлінські рішення.

Зауважимо, сучасний навчальний заклад, зокрема вищий, існує в умовах ринкових відносин, тому його керівник має володіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті. Керівник стає менеджером, який управляє педагогічною системою навчального закладу, її розвитком, організовує й стимулює професійну діяльність педагогічних працівників, сприяє формуванню культури організації, вивчає попит на освітні послуги, організовує та забезпечує їх якість.

Модернізацію формування управлінської культури майбутнього правоохоронця можна розглядати у різних сферах: бачення стратегії й розвитку є визначальною з позиції прогнозу організації реформування управлінської культури з урахуванням найкращого світового досвіду й особливостей розвитку освіти в регіонах нашої держави; управлінська культура повинна бути спрямована на вироблення у керівника необхідних умінь і навичок, необхідних для прийняття управлінських рішень й усвідомлення відповідальності за їх реалізацію; мотивація й управління персоналом — це створення сприятливих умов для стимулювання учасників навчально-виховного процесу до творчої праці, усвідомлення відповідальності за роботу з персоналом на демократичних засадах.

Для успішного формування управлінської діяльності майбутнього правоохоронця необхідно: забезпечити саморозвиток у майбутніх правоохоронців, уміння бути самокритичними і готовими до змін; усвідомити значення своєї ролі керівника й організатора, формування почуття впевненості у собі; визначити життєве середовище, де формується готовність вчитися, творчо працювати, орієнтуватися у ситуаціях, людях і обставинах; поява прагнення звільнитися від комплексів і упереджень; формувати толерантність, тобто вміння приймати майбутніх правоохоронців такими, якими вони є (О.І. Мармаза, 2004).

Варто зазначити, що критерії вимірювання раціональності управлінської культури і її результативності пов'язані зі сприйняттям зовнішніх і внутрішніх змін у взаємодії освітніх процесів у навчальному закладі та соціумі.

Важливими для майбутнього правоохоронця показниками змін у взаємодії процесів є спосіб мислення, стиль поведінки, уміння вчасно відмовлятися від шкідливих звичок у власному управлінні; впровадження сучасних управлінських технологій, які ґрунтуються на діалозі, моделювання ситуацій вибору, вільного обміну думками, забезпечення зростання творчої та інноваційної діяльності студента.

Управлінська культура — це сфера загальної культури особистості, побудована на принципах та закономірностях теорії й практики управління, що має за мету розв'язання суперечності між елементами взаємодії керівної й керованої систем (В. Мельниченко, 2004). Підхід до управління як до діяльності, результатом якої є досягнення певного результату, може бути побудоване на «суб'єкт-суб'єктних» відносинах, оскільки не кожна людина має право на участь у процесі управління освітою (навчального закладу). Саме на виявлення оптимального співвідношення «керівник-підлеглий», що дозволить досягти найбільш ефективного надання соціальних послуг, і спрямований науковий пошук представників особистісно-зорієнтованого підходу до управлінської діяльності. Тому в управлінській культурі провідними визнається людино-центристський підхід, технологічною базою якого є мотиваційне програмно-цільове управління, адаптивний підхід, що базується на технології рефлексійного управління.

Перехід на нову структуру та зміст вищої освіти потребує створення принципово нових моделей науково-методичної роботи. Сучасний студент вищого навчального закладу МВС України не стільки має давати розпорядження, скільки співпрацювати, а це означає, що потрібно змінити стиль роботи, виробити нову управлінську культуру. Для цього слід, по-перше, перебудуватися, змінитись внутрішньо, підходити до проблеми не з позиції лише учасника спільної діяльності, в якій зацікавлені всі; по-друге, прагнути більше знати з наукової точки зору про людину та сучасне управління. Майбутній правоохоронець стає ключовою фігурою у процесі формування управлінської культури під час освітнього процесу. Тому модернізація освітнього процесу передбачає універсальні вимоги до професійної компетенції майбутнього правоохоронця (О.І. Мармаза, 2004).

Зважаючи на вищесказане, можемо зробити певні висновки. Значний внесок в останні роки у дослідження проблеми розвитку професійної культури і майстерності спеціаліста зробили В.Д. Бєх, Н.М. Буринська, С.У. Гончаренко, М.Б. Євтух, В.Р. Ільченко, В.М. Мадзігон, Н.Г. Ничкало, В.М. Оржеховська, Л.П. Пуховська, О.П. Рудницька, О.Я. Савченко, М.Д. Ярмаченко та інші. Однак розвитку управлінської культури майбутніх правоохоронців в умовах здобуття вищої освіти не приділялася достатня увага. Разом з тим, місце культури в управлінській діяльності у своїх працях розглядали В.А. Абцук, В.А. Бункін, М.К. Бочаров, Г.А. Дмитренко, Є.А. Дорошенко (управління персоналом, стратегічний менеджмент, оцінка рівня організаційної культури); Л.М. Карамушка, О.В. Киричук, Н.Л. Коломінський, І.Д. Ладанов, А.К. Маркова, Г.В. Щокін (психологічний аспект); Л.М. Коган, Є.С. Марнаряк, Ю.Г. Палєха (методологічні основи культурної діяльності і культури управління).

Згідно з концепцією особистісно-діяльнісного підходу управлінська культура є інтегративною характеристикою управління, в якій поєднуються індивідуальні прояви особистості правоохоронця і притаманні йому способи реалізації управлінських функцій. На основі критичного аналізу визначень культури управління у соціальній педагогіці і психології, теорії і практиці державного управління, а також на основі результатів дослідження зроблено висновок про те, що управлінська культура — невід'ємна складова професійної діяльності, суб'єктом якої є особистість правоохоронця в її типових і індивідуально неповторних проявах у процесі управлінської праці; управлінська культура правоохоронця проявляється

у методах, прийомах, засобах впливу на людей, які найчастіше він застосовує у своїй діяльності; індивідуально-неповторними є не тільки добір певних методів, прийомів, засобів впливу на людей, але й манера їх застосування.

Умовами, які зможуть підвищити рівень управлінської культури в умовах сьогодення, є: запровадження державно-громадської моделі управління; залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій. Одним із головних напрямів оновлення управлінської діяльності є набуття знань і вмінь щодо управління навчальним закладом як соціальною системою. Керівник, менеджер у такому вимірі є соціальним лідером, який повинен одноосібно приймати управлінські рішення.

Наголошуємо на тому, що на розвиток управлінської культури майбутніх правоохоронців, як на їхній професійний розвиток, великою мірою впливає освітній процес у вищому навчальному закладі. Тому одне із завдань даної статті полягало в дослідженні значення освітнього процесу у вищому навчальному закладі для процесу формування управлінської культури майбутнього правоохоронця. Підсумовуючи дослідницькі матеріали, можемо констатувати, що найбільш важливим значенням для розвитку управлінської культури майбутнього правоохоронця в системі вищої освіти є оволодіння практичними вміннями та навичками управлінської діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі.

До подальших напрямів дослідження проблеми вважаємо за доцільне віднести: дослідження можливостей розвитку управлінської культури майбутніх правоохоронців у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу; дослідження індивідуально-психологічних факторів розвитку управлінської культури майбутніх правоохоронців; дослідження розвитку інтересу, схильності і здатності до державної служби у старшокласників загальноосвітньої школи; дослідження вищої освіти для майбутніх правоохоронців, шляхом впровадження дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій.

ДЖЕРЕЛА

1. *Коломінський Н.Л.* Стиль керівництва в освіті: проблеми формування та вдосконалення / Н.Л. Коломінський // Освіта і управління. — 1997. — № 2. — С. 106–113.
2. *Мармаза О.І.* Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І. Мармаза. — Х. : Видавнича група «Основа», 2004. — 240 с.
3. *Мельниченко В.В.* Нові підходи до управління навчальним процесом у ПТНЗ / В.В. Мельниченко // Професійно-технічна освіта. — 2004. — № 2. — С. 20–21.
4. *Полак Л.Б.* Навчально-виховний процес у закладах профтехосвіти: управлінський аспект : навч.-метод. посіб. / Л.Б. Полак. — К. : Вища школа, 1999. — 112 с.
5. Закон України «Про вищу освіту» [Электрон. ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14
6. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття) [Электрон. ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF

REFERENCES

1. *Kolominskyi N.L.* Styl kerivnytstva v osviti: problemy formuvannia ta vdoskonalennia / N.L. Kolominskyi // Osvita i upravlinnia. — 1997. — № 2. — P. 106–113.
2. *Marmaza O.I.* Innovatsiini pidkhody do upravlinnia navchalnym zakladom / O.I. Marmaza. — X. : Vydavnycha Hrupa «Osnova», 2004. — 240 p.
3. *Melnychenko V.V.* Novi pidkhody do upravlinnia navchalnym protsesom u PTNZ / V.V. Melnychenko // Profesiino-tekhnichna osvita. — 2004. — № 2. — P. 20–21.
4. *Polak L.B.* Navchalno-vykhovnyi protses u zakladakh proftekhosvity: upravlinskyi aspekt : navch.-metod. posib. / L.B. Polak. — K. : Vyshcha shkola, 1999. — 112 p.
5. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» [Elektron. resurs]. — Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14.
6. Derzhavna natsionalna prohrama «Osvita» (Ukraina XXI stolittia) [Elektron. resurs]. — Rezhym dostupu : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF.

Рецензент — доктор педагогічних наук, професор Н.М. Чернуха
Прийнято до друку — доктор педагогічних наук, професор Н.М. Чернуха