

УДК 378.046.4:[351.743:796

Бабенко В.Г.

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена одному з найбільш актуальних аспектів управління системою фізичної підготовки персоналу Національної поліції України. Поетапно розкривається її системність, належність та концептуальний підхід до механізму цільового та ефективного функціонування в різних умовах діяльності та розвитку громадянського суспільства. У основу будь-якого професійного спілкування в системі фізичної підготовки повинні бути закладені заходи, спрямовані на обов'язкове дотримання загальної управлінської культури. Управлінська культура має свою сталу структуру, яку становлять сукупність знань, переконань, умінь, навичок, мислень, кліматичних умов та соціалізації як кожного окремого працівника, так і колективу в цілому, від ступеня розвитку яких залежить ефективність діяльності усєї системи професійно-психологічного навчання працівників поліції.

Ключові слова: громадянське суспільство, фізична підготовка, управлінська культура, службова підготовка, система управління, спорт.

Постановка проблеми. Загальновідомо, що будь-який процес управління частково відображає якість існуючого стану громадянського суспільства й прогнозує перспективу його подальшої успішної діяльності. Саме з обов'язковим і невідпинним розвитком держави, правоохоронних сил та їх складових поступово зростає роль самого процесу управління та його культури, забезпечується чітке й безперервне функціонування конкретних інституцій від яких залежить не тільки доля окремої людини, суспільства, підсистеми чи системи, а й держави взагалі. На жаль, через безупинні реформи, управлінська культура правоохоронних сил залишається малодослідженою бо, насамперед, вона повинна розглядатися як обов'язковий елемент цілісної управлінської системи, як основна складова загальної культури спілкування, як результат позитивного розвитку певного прошарку громадянського суспільства та основний резерв усєї загальної системи управління сил правопорядку [3, 5, 10].

Попередніми дослідженнями [1, 2] та із засобів масової інформації з'ясовано, що у реаліях сучасного сьогодення, суто авторитарний стиль управління, який є основним у всіх мілітаризованих колах, дещо затьмарює всі інші стилі та нівелює вплив управлінської культури на загальний і психоемоційний стан управляючої та управляємої сторони, що негативно відображається на якості виконання поставлених завдань.

Одночасно з цим, у відношенні до людей, у відношенні з людьми, незалежно від того, начальники вони чи підлеглі, старші чи молодші, управлінську культуру слід розглядати як актуальну позитивну рису, що повинна бути притаманна усім існуючим соціальним верствам суспільства. У цій формі вона віддзеркалює загальний настрій, стан справ, рівень культури, людські та міжособистісні відносини, демонструє досягнення, цінності й інтереси певних суспільних кіл.

Аналіз досліджень і публікацій. Управлінська культура доволі складна структурно, охоплює різні науки, галузі знань та різноманітні сфери суспільної життєдіяльності людей. На жаль, філософські й історичні, соціологічні та фізіологічні, педагогічні й психологічні наукові дискусії тривають вже не одне століття з приводу того, що ж представляє собою в державі чинне громадянське суспільство. Думок і поглядів дуже багато: Платон, Аристотель, Т. Гоббс, Д. Локк, Т. Мор, Ж. Руссо, А. Сен-Сімон, Т. Мюнцер, М. Грушевський, М. Драгоманов, Б. Кістяківський, І. Франко, В. Копейчиков, О. Скакун та інші видатні науковці, юристи, політологи, психологи, педагоги та філософи висвітлювали питання взаємозв'язку суспільства й держави, їх роль й місце у побудові високорозвиненого громадянського суспільства [3, 4] та усіх сфер забезпечення його діяльності. Наряду з цим, загальним проблемам державного управління теж було присвячено чимало наукових праць. Серед них роботи О.М. Бандурки, О.К. Безсмертного, І.П. Голосніченка, С.Т. Гончарука, В.Л. Грохольського, С.М. Гусарова, В.О. Заросила, В.П. Петкова, В.К. Колпакова та інших. У контексті окремих проблем управління та забезпечення публічної безпеки і порядку свої дослідження проводили М.В. Возник, М.В. Корнієнко, В.П. Остапович, Т.О. Проценко, В.Г. Фатхутдінов та інші; загальні й специфічні аспекти психологічної готовності до службової діяльності в правоохоронних органах знайшли своє відображення у роботах В.І. Барка, Ф.К. Думка, В.О. Криволапчука, Г.О. Юхновця, Г.Х. Яворської та інших; порядок організації й специфіку фізкультурної та спортивно-масової роботи різних груп населення, в тому числі й у правоохоронних органах, роз'яснювали Г.М. Арзютов, С.М. Безпалій, Ю.А. Бріскін, С.С. Бутов, Л.В. Волков, О.Д. Дубогай, О.В. Журавель, І.П. Закорко, О.В. Запорожанов, Л.Д. Сущенко, та інші.

Також, дуже багато праць було присвячено певним складовим багатогранної системи підготовки до діяльності, питанням готовності персоналу та покращення якості навчання студентів, курсантів і слухачів відомчих закладів освіти тощо. Однак, не дивлячись на зазначене було з'ясовано, що питанням

організації управління та формування управлінської культури в системі фізичної підготовки працівників новоствореної Національної поліції України не приділялося належної уваги взагалі.

Ураховуючи значення якісної підготовки й готовності персоналу поліції до ефективного виконання службових завдань щодо охорони прав і свобод усіх громадян, *об'єктом* нашого дослідження є зміст управління системою фізичної підготовки як головної складової професійно-психологічної підготовки й готовності працівників поліції до службової діяльності, а *основною метою* – подальший розвиток вищезазначеної системи шляхом удосконалення процесів управління та формування управлінської культури, що реалізуються за допомогою прийняття відповідних управлінських рішень та їх виконання певними посадовими особами, наділеними такими можливостями, повноваженнями, функціональними обов'язками і правами.

Готуючи теоретичну й емпіричну базу для подальшого формуючого та педагогічного експерименту, для досягнення поставленої мети ми використовували наступні *методи*: аналіз нормативних документів, літературних джерел і архівних матеріалів, бесіди і попереднє опитування керівників та практичних працівників територіальних підрозділів поліції різних органів і територіальних управлінь, найбільш кваліфікованих викладачів, інструкторів-методистів, інспекторів зі службової підготовки, ветеранів поліцейської та військової служби, ураховували власний досвід, а також організували й здійснювали психолого-педагогічне спостереження за організацією навчального процесу та оперативно-службової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Здійснивши, насамперед, теоретичний аналіз наявних трактувань терміну "громадянське суспільство", можна стверджувати, що це історичний тип у розвитку людського суспільства, сфері самовиявлення, реалізації потреб та інтересів, це система громадських організацій, це своєрідний соціальний простір, в якому люди взаємодіють як автономні індивіди, а взаємодіючи – утворюють складну, багаторівневу мережу громадянських зв'язків і взаємозалежностей [4, 7, 11]. Структурними елементами цієї мережі є організації (правоохоронні сили, політичні партії, громадські об'єднання, асоціації, спортивні федерації, клуби) та різні об'єднання (професійні, творчі, спортивні команди, секції тощо), що охоплюють усі сфери суспільного життя.

Однією з таких організацій на сьогоднішній день є новостворена Національна поліція України – центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [8].

Для надання й забезпечення поліцейських послуг у сферах публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності та надання в межах, визначених законом, послуг із допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги, працівники поліції повинні мати високий рівень професійно-психологічної підготовки й готовності до виконання вищезазначених завдань [9]. Одночасно з цим, відповідно до статті 72 Закону України "Про Національну поліцію", кожний поліцейський повинен проходити обов'язкове навчання, тобто службову підготовку – комплекс заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності.

Даний вид підготовки включає в себе декілька систем навчання, в тому числі й систему фізичної підготовки, яка потребує активного й постійного управління усіма процесами, що там відбуваються.

Без сумніву, важко переоцінити роль і значення процесу управління в позитивній трансформації будь-якої системи правоохоронних органів оскільки лівова частка усіх змін належить, насамперед, технології налагодження комунікацій, тобто, звичайному діалогу чи спілкуванню у межах доступної компетенції.

У працях [1, 2] зазначено, що в системі фізичної підготовки МВС України спілкування – це та сторона спільної діяльності, яка організовує взаємозв'язок і взаємодію працівників певного колективу в процесі будь-якого матеріального виробництва цієї системи, її усіх підсистем та компонентів, вказує на предметний спосіб реалізації тієї чи іншої мети або спрямовує на виконання поставленого завдання [2].

Однак, у основу будь-якого професійного спілкування в системі фізичної підготовки повинні бути закладені заходи, спрямовані на обов'язкове дотримання загальної управлінської культури [5]. Зазвичай, у структурах поліцейської чи будь-якої іншої мілітаризованої спрямованості перевага віддається, здебільшого, короткій і лаконічній формі спілкування – мові подачі команд і виконання наказів. Це все повинно робитися з суто обов'язковим дотриманням доброзичливо-субординаційних відносин у колективі, за формою та у межах діючих інструкцій, статутів чи настанов із видів підготовки. Усім відомо, що мова подачі команд – це лаконічний, короткий, доволі жорсткий (іноді можна сказати грубий і, навіть, брутальний) спосіб спілкування між учасниками певного діалогу [1, 6, 9, 12].

Як правило, основною специфікою спілкування мовою подачі команд і виконання наказів є мінімізація й конкретизація слів при безумовному виконанні поставленого завдання з максимально можливими швидкістю та високою якістю. Чому так, бо команди та накази бувають різні як і результат самого їх виконання. Наприклад, якщо команда подається в спортивному залі при складанні нормативів з фізичної підготовки: "Сержанту поліції Петренку! Виконуємо норматив №1: підтягування на перекладині! До снаряду!", то її результат буде дуалістично виражений якісною оцінкою за/та максимальною кількістю разів при умові правильного виконання вправи.

Розглянемо інший приклад: при проведених заняттях із загальної фізичної підготовки, командир взводу віддає наказ своєму заступнику: "Сержанту поліції Іваненку! Передислокувати взвод до спортивного містечка! Після прибуття – форма одягу № 2! Провести розминку і приготуватися до виконання вправи №1. Вперед!". Результатом виконання цього наказу є організоване фізичне

переміщення групи працівників поліції з місця їх фактичного перебування до місця призначення з подальшим зняттям верхньої частини одягу (куртка, кітель) та проведенням певної кількості дій і рухів з метою підготовки до виконання вправи, яку визначив командир взводу.

Спостерігаючи за цим колективом ми відзначили, що під час пересування до вказаного місця на обличчях людей не було будь-якої напруги, вони тихенько шуткували і посміхалися, але чітко дотримувалися вимог стройової дисципліни. Але це ще не все: окрім команд і наказів є ще вказівки, доручення, розпорядження, задачі тощо. Ми не будемо наводити опис різниці виконання цих заходів, а звернемо увагу на те, що всі наведені вище приклади є доволі специфічною статутно-настановчою формою спілкування між керівником (начальником, командиром) і підлеглими. Інших форм, окрім звичайного, суто людського спілкування (доброзичливо-субординаційне), навіть і не повинно бути [7, 9].

Вище ми розглянули приклади дотримання статутно-настановчої управлінської культури під час проведення занять із загальної фізичної підготовки в підрозділі поліції, які чітко демонструють нам позитивний настрій та інтерес працівників щодо вдосконалення і самовдосконалення засобами фізичної культури та спорту, нормальний стан справ у підрозділі, стабільну дисципліну, високу статутну управлінську культуру керівника та доброзичливо-субординаційні відносини в колективі.

Одночасно з цим, як інший приклад, давайте пригадаємо художній фільм "Джентльмени удачі", зокрема кадри, де керівника (головного чи старшого) невеличкого колективу навчають культурі специфічного мовного спілкування, а потім упроваджують його у середовище людей, які відбувають покарання за скоєні злочини: згадайте їх настрої, порядок і якість виконання доручень, міжособистісні стосунки (взаємовідносини), культуру мовлення, цінності та інтереси? А які були "витончені" форми і методи переконання у "Доцента" щодо мотивації своїх колег до певної діяльності та способів досягнення мети? Вражає? Отже, аналізуючи далі структуру управлінської культури, на вищенаведених прикладах чітко видно, що суттєвий вплив на її якість має порядок, клімат і мікроклімат, який панує чи встановлений у кожному конкретному колективі.

Крім того, обов'язковими елементами загальної структури управлінської культури працівників поліції повинні бути майстерність керівництва і майстерність виконання. Це відбувається тому, що зазначені складові управлінської культури є частиною загальної соціально-політичної культури, ґрунтуються на управлінських принципах і безпосередньо залежать від відповідального ставлення всіх задіяних осіб щодо максимально позитивного виконання поставлених завдань. Іншими словами, частина управлінської культури поліцейських зорієнтована на точне, чітке, своєчасне та якісне виконання вказівок, доручень, задач, розпоряджень і наказів у терміни, що визначені керівником. Завдання, що виконане з урахуванням зазначених вище обставин є проявом не тільки високої управлінської культури, а й критерієм визначення певного рівня управлінської дисципліни.

Слід зазначити, що управлінська дисципліна є обов'язковим елементом управлінської культури працівників поліції і структурно ґрунтується на їх управлінській свідомості або є соціально-психологічним та матеріальним відображенням того, що треба виконати точно й у визначений термін.

У працях [3, 5] зазначено, що основним показником управлінської свідомості є її творчий рівень: наукові погляди, розробки, знання, оцінки і норми, вироблені суспільством, а також елементи повсякденної управлінської свідомості, які базуються переважно на емпіричних уявленнях, життєвому досвіді, особистих інтересах і формуються на базі набутого суто індивідуального досвіду.

Наступним елементом управлінської культури в системі фізичної підготовки працівників поліції є управлінське мислення, тобто пізнання нових задумів, зародження ідей, вивчення й удосконалення вправ, прийомів та способів, здійснюється оцінка потенційних можливостей і ресурсів, наукове обґрунтування процесів, форм та методів попереднього прогнозування результатів. Як правило, процес формування та розвитку управлінського мислення поліцейського повинен проходити під впливом усіх соціально позитивних норм суспільства. Кожний керівник будь-якого поліцейського колективу повинен бачити і відчувати всю сукупність вищенаведених дій, розуміти, що через деякий проміжок часу вони перетворяться на процес накопичення сталих управлінських переконань, знань, умінь і навичок, які стають відмінним інструментарієм формування всіх загальнокультурних управлінських відносин.

Одночасно з цим, серед елементів управлінської культури, окремої уваги заслуговують такі аспекти як: дотримання відповідного зовнішнього вигляду, службової етики, правильності та якості прийняття чи оформлення управлінських рішень. Зазвичай, уміння гідно поводитися за будь-яких обставин, акуратність, елегантність та охайність цивільного, форменого чи спортивного одягу, правильність мовлення, стислі й чіткі формулювання тексту наказу чи відповідного плану свідчать про високий рівень управлінської культури як самого керівника, так і його підлеглих. Від культури в роботі поліцейського керівника та етичності поведінки персоналу залежить його авторитет серед підлеглих, підлеглих серед населення чи громадськості та, зрештою, успіх безпосередньо всієї дорученої діяльності.

Висновки. Ураховуючи дані спостережень і попереднього опитування фахівців поліцейської та військової галузей, результати яких включені до вибіркової частини накопичувального фонду формуючого та педагогічного експерименту, з'ясовано, що як цілісна складова процесу загального управління системою фізичної підготовки працівників поліції, управлінська культура має свою доволі сталу структуру, яку становлять сукупність етичних норм, знань, переконань, умінь, навичок, мислень, кліматичних умов та соціалізації як кожного окремого працівника, так і колективу в цілому. Від ступеня їх розвитку залежить ефективність позитивного впливу всього професійно-психологічного навчання на якість підготовки працівників поліції у вищезазначеній системі.

При формуванні завдань управління та обов'язковому прогнозуванні результатів в системі фізичної підготовки поліцейських, спільна культуро-позитивна діяльність управляючої та управляємої сторони є засобом ідеального взаємоузгодження інтересів обох сторін, що тандемно й успішно повинні завжди працювати разом.

Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення, пошук та розвиток найбільш дієвих шляхів удосконалення організації тренерської управлінської діяльності в системі фізичної підготовки і спорту працівників Національної поліції України.

Використані джерела

1. Бабенко В.Г. Соціальне управління в системі фізичного виховання і спорту працівників органів внутрішніх справ України / В.Г. Бабенко // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – Харків, 2013. № 2. – С.7-10.
2. Бабенко В.Г. Управлінське спілкування як соціальна психолого-педагогічна необхідність системи фізичного виховання і спорту працівників органів внутрішніх справ України / В.Г. Бабенко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка. – Чернігів, ЧНПУ, 2014. Вип. 118., Т 1. – С.5-8.
3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. / О.М. Бандурка. – Харків: "Основа", 1996. – 398 с.
4. Бойчук М.А. Влада і громадянське суспільство: механізми взаємодії / М.А. Бойчук. – К: Атлант ЮЕмСі, 2007. – С. 19-53.
5. Гошко А.О. Сучасна управлінська культура в системі місцевого самоврядування: монографія. / А.О. Гошко // – К.: Вид-во НАДУ, 2006. – 312 с.
6. Круцевич Т.Ю. Теорія і методика фізичного виховання: підручник в 2-х томах / Т.Ю. Круцевич. – К.: Олімпійська література, 2008. – Т. 2. – 382 с.
7. Малкова Т.М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України): монографія / Т.М. Малкова. – Київ, 2012. – 396 с.
8. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
9. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України. Наказ МВС України від 26.01.2016 №50. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>.
10. Цимбалюк І.М. Психологія управління: навч. посіб. / І.М. Цимбалюк. – К.: Професіонал, 2008. – 624 с.
11. Cooper C., Robertson I. The psychology of personnel selection. – London, 1995. – 524 p.
12. Thibault E.A. Proactive Police Management / E.A. Thibault, L.M. Lynch, R.B. McBride. – New York: Prentice Hall, 2001. – 490 p.

Babenko V.

ADMINISTRATIVE CULTURE AS PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONSTITUENT OF THE SYSTEM OF PHYSICAL PREPARATION OF WORKERS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Objective factors of social life require constant improvement and self-help of all forms and methods of management. The article is sanctified to one of the most actual aspects of management by the system of physical preparation of personnel of the National police of Ukraine. Stage-by-stage her system, belonging and conceptual going, opens up near the mechanism of the having a special purpose and effective functioning under various conditions of activity and development of civil society. In the system of physical preparation of Ministry of internal affairs of Ukraine, common communication – it and the side of joint activity that organizes intercommunication and co-operation of employees of certain collective in the process of any material production of this system, her all subsystems and components, specifies realization of that or other aim on a subject method. In basis of any professional common communication in the system of physical preparation there must be the stopped up measures sent to the obligatory observance general administrative. An administrative culture has the permanent structure, that is presented totality of knowledge, persuasions, abilities, skills, thinking, climatic terms and socialization, both every separate worker and collective on the whole, on the degree of development of that efficiency of activity of all system depends professionally psychological educating of workers to the police.

All enumerated structural components of administrative culture must work not separately, but complex. In this case power them general action must have double force of influence both on a separate worker and on the whole collectives of people that is organized or created for the decision of only general aim. At forming of tasks of management and obligatory prognostication of results in the system of physical preparation of workers of police, joint cultural and positive activity is the means of ideal mutual concordance of interests of both effective parties.

Key words: civil society, physical preparation, administrative culture, official preparation, control system, sport.

Стаття надійшла до редакції 08.09.2016