

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИНЕНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті розглядаються критерії та показники оцінювання розвиненості управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти.

Ключові слова: управлінська культура, управлінська культура майбутніх магістрів військового управління, критерії та показники оцінювання розвиненості управлінської культури.

В статье рассматриваются критерии и показатели оценивания развития управленческой культуры будущих магистров военного управления в системе последипломного образования.

Ключевые слова: управленческая культура, управленческая культура будущих магистров военного управления, критерии и показатели оценивания развития управленческой культуры.

In article criteria, indexes of development of administrative culture development of future Masters of military management within the post-graduate education system.

Keywords: administrative culture, administrative culture of the future masters of military management, criteria and indicators of estimation of development of administrative culture.

Актуальність статті. Сучасний стан Збройних сил (ЗС) України та реалії ХХІ століття вимагають якісно нових підходів до професійної підготовки офіцерського корпусу, організації його управлінської діяльності, налагодження та впровадження організаційних, виховних і соціально-психологічних технологій, які могли б забезпечувати не лише виконання завдань їхнього широкомасштабного реформування, але й сприяли б всебічному розвитку особистості офіцера у всіх сферах, його успішної самореалізації в соціальному та військово-професійному середовищі, насамперед в управлінській діяльності.

Підвищення якості управлінської діяльності майбутніх магістрів військового управління (МВУ) в ЗС України неможливе без дослідження низки психолого-педагогічних завдань, серед яких чільне місце посідає їх управлінська культура. У зв'язку з цим проблема визначення критеріїв і показників оцінювання розвиненості управлінської культури полягає у тому, що вона як інтегральне педагогічне явище в педагогічній науці недостатньо досліджена.

Відповідно до цього **метою** статті є обґрунтування критеріїв і показників оцінювання розвиненості управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти.

Аналіз результатів останніх досліджень. Проблема управлінської діяльності належить до категорії міждисциплінарних наукових проблем, тобто є предметом дослідження багатьох наук. Виділяються такі аспекти діяльності:

у філософському аспекті обґрунтовуються методологічні основи понятійного апарату, критерії, принципи і структура управлінської діяльності (Анохін П.К., Зязюн І.А., Слонов М., Смолюков І.І., Щедровицький Г.П. та ін.);

у соціально-економічному досліджується проблема ефективності управління виробництвом, рівнів професіоналізму в управлінській діяльності (Ємельянов А.Л. та ін.);

у психологічному виокремлюються такі напрями, як психологічне забезпечення управлінської діяльності, особистісний потенціал керівника, психологізація процесу підготовки студентів до специфіки управлінської діяльності, гуманізація професійної підготовки управлінських кадрів (Бандурка А.М., Карамушка Л.М., Кульчицька О.І., Москвичев С.Г., Рибалка В.В. та ін.);

у педагогічному аналізуються й обґрунтовуються проблеми підготовки фахівців до здійснення управлінської діяльності (Романовський О.Г., Товажнянський Л.Л. тощо) та менеджменту освіти (Луговий В.І., Маслов В.І., Олійник В.В., Пікельна В.С., Сорочан Т.М. та ін.).

З'ясування сутності управління військами, унормування військової термінології у сфері керівництва здійснили (Мацевко Т.М., Бойко О.В., Мосов С.П., Руснак І.С., Рейш О.Е., Смаглюк І.В., Телелим В.М. та ін.). Систему підготовки військових фахівців обґрунтував Нещадим М.І. Значну увагу особистісно-

орієнтованому навчанні військових фахівців та їх управлінській підготовці приділив у своїх працях Ягупов В.В..

Підвищення ефективності системи військової освіти неможливе без дослідження низки психолого-педагогічних питань, серед яких важливе місце посідає розвиток управлінської культури фахівців у сфері військово-професійної діяльності.

Педагогічні умови вдосконалення професійної підготовки майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ), формування їх готовності до керування підрозділами досліджували Жиленко М.В., Мерзляк Л.Є., Моїсєєв В.Г., Перевалов В.Ф., Радванський І.Г.; етику управлінської діяльності військового керівника – Тарнавський М.М.; педагогічні аспекти управлінської діяльності офіцерів – П'янковський Г.В., Хорєв І.О.; психологічні умови ефективності управлінської діяльності офіцерів аналізував Тихончук А.А.; Бойко О.В. розглядав формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління; психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю – Мацевко Т.М, а Руденко М.В. досліджував педагогічну оцінку ефективності управлінської діяльності офіцерів виховної роботи.

Водночас залишаються не розкритими питання визначення критеріїв і показників оцінювання розвиненості управлінської культури майбутніх МВУ в процесі їхнього навчання у вищому військовому навчальному закладі.

Виклад основного дослідницького матеріалу. Аналіз структури управлінської культури офіцерів показав, що це складне інтегральне професійно важливе утворення. Процес її розвитку зумовлений суб'єктивними та об'єктивними чинниками, від впливу яких залежить розвиток управлінської "Я – концепції" майбутніх магістрів військового управління, розвиненість всіх їх професійно важливих якостей.

В управлінській культурі МВУ перш за все значущі такі етапи, як формування, розвиток і актуалізація в практичній управлінській діяльності. Ми припускаємо, що до початку управлінської діяльності у кожного офіцера, у тому числі й у майбутніх

МВУ, є певна основа управлінської культури – це професійно важливе інтегральне утворення, яке виникло як результат військово-професійної підготовки та службової діяльності офіцера, так чи інакше пов'язаної з управлінням у військовій сфері. Йдеться мова про управлінську діяльність офіцера, завдяки якій здійснюється управління військовослужбовцями.

Отже, основу управлінської діяльності МВУ складає управлінська культура, своєрідність та унікальність якої у кожного з них визначається особливостями ставлення до управлінської діяльності, специфікою військово-професійної освіти, яку він набув, а також індивідуальним управлінським потенціалом. Початок процесу розвитку управлінської культури майбутніх МВУ ми пов'язуємо з початком набуття ними оперативно-тактичної освіти, коли вони від оперування тактичним стилем управлінського мислення переходять на більш високий рівень – оперативно-тактичний.

Для оцінювання розвиненості управлінської культури офіцерів науковці у своїх дослідженнях пропонують систему якісних і кількісних критеріїв, виходячи з того, що критерій, будучи складним за змістом і структурою, являють собою синтез певних показників сформованості професійно важливих якостей, знань, навичок, вмінь і здатностей, які мають безпосереднє відношення до цього критерію.

Поняття "критерій" як основа вимог до оцінювання управлінців почало вживатися досить недавно. Ще в 20-30-х роках ХХ ст. основними вимогами до управлінця були "ознаки" та "якості", "групи якостей", "вимоги" тощо [1, с. 144]. Критерій (в перекладі з грецької – засіб судження, переконання, мірило) – це "мірило для визначення, оцінки предмета чи явища; ознака, взята за основу класифікацій"; "підстава для оцінки чогось" [3, с. 231]. "У педагогічній теорії під критеріями розуміють ті якості явища, що відображають його суттєві характеристики і саме тому підлягають оцінці", – зазначає Курило В.С.. У найбільш загальному вигляді критерій – це важлива й визначальна ознака, яка характеризує різні якісні аспекти явища, його сутність. Показник же становить собою кількісну характеристику явищ і процесів,

які дають змогу зробити висновок про їхній стан у динаміці [2, с. 35].

Таким чином, критерій – це поняття ширше, ніж показник, а отже, можлива ситуація, коли при одному критерії існує ціла система показників. Разом із тим критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників і, навпаки, якість показника залежить від того, наскільки він повно й об'єктивно характеризує прийнятий критерій.

Вивчення проблеми розробки критеріїв у психолого-педагогічних дослідженнях показало наявність декількох основних підходів до їхнього розуміння. Так, дослідник Городов П.М. під критерієм розуміє показник, на підставі якого можна оцінювати про ефективність якого-небудь процесу. Він відзначає, що критерій включає сукупність основних показників, що розкривають певний рівень якого-небудь явища [3, с. 60].

На думку Шадрікова В.Д., критерій виражає найбільш загальну сутнісну ознаку, за якою відбувається оцінка психолого-педагогічних явищ. Ступінь вияву й якісна сформованість критерію виражаються у певних показниках, які, у свою чергу, характеризуються рядом ознак [3, с. 60].

Уліч В.Л. у своїй роботі розробив такі критерії, показники й рівні оцінювання готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності:

професійні знання: принципи і функції управління; методи управління; посадові обов'язки; вимоги керівних документів; системи, напрямки і методики організації виховної роботи у підрозділі;

професійні вміння: управляти діями підлеглих; організувати й проводити заняття з бойової, гуманітарної і тактико-спеціальної підготовки з підлеглими, складати плани проведення занять, планувати й використовувати навчально-матеріальну базу; організувати й ефективно здійснювати виховну роботу в підрозділі, морально-психологічне забезпечення дій особового складу в будь-якій обстановці, зміцнювати військову дисципліну; ефективно використовувати відомості, отримані під час професійного психологічного відбору при вирішенні

службових завдань; формувати статутні взаємини у військовому колективі;

поведінковий компонент: організованість і зібраність у практичній діяльності; відповідальність; ініціативність й заповзятливість; самостійність рішень і дій; управління підлеглими й результативність діяльності; якість кінцевого результату діяльності;

морально-психологічний компонент: гуманність; здатність до самооцінки; етика поведінки, стиль спілкування; дисциплінованість; справедливість і чесність; здатність адаптуватися до нових умов; лідерство [2, с. 98].

Мацевко Т.М. в своїй дисертації виділяє такі психологічні критерії управлінської компетентності майбутніх МВУ:

рівень сформованості управлінської компетентності, який визначається спрямованістю до управлінської діяльності, прагненням до подолання перешкод і досягання високих показників у цій діяльності, бажанням самовдосконалюватися, реалізовувати свій інтелектуальний, духовний, професійний і особистісний потенціали в управлінській діяльності;

рівень управлінської компетентності – адаптивність особистості офіцера, яка пов'язана з його здатністю до гнучких змін в емоційно-соціальному досвіді у процесі розв'язування нетипових, нестандартних управлінських завдань і розвиненою системою емоційно-вольової саморегуляції. Показниками цього критерію є адаптаційні здатності та рівень сформованості саморегуляції активності в офіцера військового управління;

інтелектуальна готовність до вирішення завдань управлінської діяльності: загальний рівень професійного та соціального інтелекту, прогностичність, невербальна та вербальна чутливість, а також цілісність аналізу ситуацій управлінської взаємодії. Вона виявляється в розв'язуванні нетипових управлінських (проблемних) ситуацій, у здатності відчувати проблемність у процесі розв'язування професійних завдань і в самостійності постановки проблеми;

інтеракційність, яка проявляється у адекватному сприйнятті умов управлінської діяльності, об'єктів управління, налагоджуванні ефективного простору обміну інформацією, легкість переключення

з одних комунікативних контактів до інших, здатність застосовувати різноманітні форми соціального контакту. Показниками цього критерію є рівні соціальної гнучкості, емоційної чутливості й активності у ситуаціях міжсуб'єктної комунікативної взаємодії;

суб'єктна активність особистості слухача, яка проявляється у відповідальності, розумінні себе як активного діяча військово-професійної діяльності, адекватному розумінні власного місця і ролі в управлінській діяльності. Вона виявляється в таких показниках: тип локус контролю особистості, адекватність самооцінки [3, с. 250].

З позицій суб'єктно-діяльнісного підходу до аналізу майбутніх МВУ, як суб'єктів управлінської діяльності, ми виділили ціннісно-мотиваційну, когнітивну, емоційно-вольову, менеджерську, практиологічну, контрольно-оцінювальну та суб'єктну складові, які в подальшому нашому дослідженні розглядаються нами як критерії розвиненості в них управлінської культури.

Ціннісно-мотиваційний критерій: характеризується професійно значимими потребами кар'єрного зростання офіцерів на оперативно-тактичній ланці управління (ОТЛУ), можливістю підвищення кваліфікації, свого статусу, престижу в здійсненні управлінських функцій щодо управлінської діяльності на ОТЛУ; мотивами управлінської діяльності командирів (начальників) у військовій частині (з'єднанні), сформованими соціальними установками та розвинутими ціннісними орієнтаціями щодо управлінської діяльності; бажанням, хотінням, проявленням інтересу до управлінської діяльності офіцерів на ОТЛУ; бажанням самоутвердження в управлінській діяльності на ОТЛУ.

Показники: ідеали та цінності управлінської діяльності та ієрархія її цілей; інтерес до розв'язання практичних управлінських проблем, завдань, ситуацій і завдань як суб'єкта ОТЛУ; мотиви та мотивація управлінської діяльності офіцерів ОТЛУ; бажання щодо вирішення професійних управлінських проблем, які не є популярними, але життєво необхідними для забезпечення ефективності управління військовою частиною; наявність у офіцерів

ОТЛУ спонукальних особистісних якостей і потреб (бажання досягти успіху в управлінській діяльності).

Когнітивний критерій включає знання й об'єктивні уявлення про

військово-професійні знання, цілі, завдання, зміст, методика та результати управлінської діяльності, а також особливості управлінської культури у процесі управління та висування вимог до особистості офіцера військового управління ОТЛУ. Мова йде про комплекс управлінських знань, який проявляється та розвивається перш за все в діяльності і спілкуванні.

Показники: розвиненість у майбутніх МВУ військово-професійних інтелектуальних якостей (як основи управлінської діяльності в військовій сфері); наявність знань про ефективну управлінську діяльність офіцерів ОТЛУ; здатність прогнозувати стратегію розвитку підрозділу (частини) й аргументовано доводити свої ідеї; здатність до гнучкості, нестандартності, оригінальності і практичності при прийнятті управлінського рішення; здатність до управлінського мислення; здатність розуміти логіку розвитку складних ситуацій міжособистісної взаємодії в управлінській діяльності на ОТЛУ; здатність до цілісного аналізу ситуацій в управлінській діяльності на ОТЛУ.

Емоційно-вольовий – це відчуття специфіки управлінської діяльності, наявність задоволення від виконання своїх службових (функціональних) обов'язків, яке відображає безпосередність емоційних реакцій, емпатичне проникнення. Управлінська культура тісно пов'язана з емоціями та переживаннями, які супроводжують і впливають на нього під час складних (не типових) ситуацій, а також слід відмітити що саме від емоційно-вольового критерію залежать такі командирські якості: здатність до рішучих, сміливих рішень в екстремальних умовах при обмеженості (чи дефіциті) часу, в яких від прийнятого рішення залежить доля всього колективу.

Показники: здатність до самоконтролю і самокорегування в управлінській діяльності офіцерів ОТЛУ в екстремальних ситуаціях; здатність офіцерів ОТЛУ управляти діями, із яких складається виконання управлінських функцій та обов'язків своїх підлеглих командирів (начальників); почуття

відповідальності у офіцерів ОТЛУ за прийняті рішення та результати своєї управлінської діяльності; здатність до наполегливості у досягненні управлінських цілей, здатність ризикувати; здатність до витривалості нервово-фізіологічної сфери, емоційної врівноваженості і стресостійкості офіцерів; здатність нести відповідальність за результати своєї управлінської діяльності; рішучість офіцерів у прийнятті рішень під час управлінської діяльності; розвиненість вольових якостей (самовладання, витримка, врівноваженість, віра у свої сили, впевненість, твердість характеру, самостійність); здатність до ризику під час планування, організації та проведення бойових дій; гнучкість при організації та вирішенні управлінських завдань у процесі виконання навчальних, навчально-бойових і бойових заходів; здатність до самоконтролю, самоволодіння в реалізації управлінських функцій у професійній діяльності офіцерів ОТЛУ.

Менеджерський критерій: виявляється в здатності відтворити весь спектр управлінського циклу, забезпечувати ціле відповідну розстановку підлеглих командирів (начальників), створити сукупність організаційно-управлінських умов для ефективного функціонування військової частини (з'єднання).

Показники: готовність до самостійного планування та організації своєї управлінської діяльності на ОТЛУ; незалежність, гнучкість і оперативність у прийнятті та ухваленні управлінських рішень на ОТЛУ; здатність до орієнтування у нестандартних ситуаціях управлінської діяльності; професіоналізм, компетентність у вирішенні управлінських завдань на ОТЛУ; здатність працювати з підлеглими командирами (начальниками) (спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на них) у типових і нетипових ситуаціях управлінської діяльності; організаторська здатність у виконанні роботи офіцерів у бригаді (частини, батальйоні); комунікативність офіцерів під час вирішення проблем в управлінській діяльності на ОТЛУ; здатність ефективно делегувати свої повноваження підлеглим командирам (начальникам); здатність організовувати діяльність інших суб'єктів управління щодо підтримки бригади (батальйону) у бойовій і мобілізаційній готовності; здатність

організовувати себе й військовослужбовців підрозділу (частини) на досягнення поставлених завдань; здатність координувати дії підлеглих командирів (начальників) при виконанні поставлених завдань; готовність брати на себе відповідальність під час вирішення управлінських проблем у повсякденній життєдіяльності підрозділу частини.

Практиологічний критерій – це управлінські навички, вміння та здатності, за допомогою яких здійснюється вирішення різноманітних управлінських завдань, професійне розв'язання проблемних управлінських ситуацій МВУ на оперативно-тактичній ланці управління.

Показники: здатність аналізувати та визначати ієрархії цілей своєї управлінської діяльності на ОТЛУ; здатність проектувати та вибирати оптимальний алгоритм розв'язання проблеми в управлінській діяльності на ОТЛУ; здатність чітко та лаконічно ставити завдання підлеглим командирам (начальникам); здатність розв'язувати управлінські завдання та проблеми під час управлінської діяльності офіцерів ОТЛУ; здатність офіцерів ОТЛУ творчо переробляти й застосовувати наявну інформацію у процесі вирішення управлінських завдань; здатність якісно мотивувати підлеглих командирів (начальників) на виконання ними поставлених завдань під час управлінської діяльності на ОТЛУ; здатність формувати і розвивати у підлеглих командирів (начальників) культури управлінської діяльності; цілісність аналізу ситуацій управлінської взаємодії щодо вживання заходів для створення атмосфери відвертості та взаємної довіри між командирами (начальниками) у бригаді (батальйоні), нетерпимості до недоліків, байдужості та пасивності під час повсякденної управлінської діяльності; здатність практично вирішувати конкретні управлінські завдання, розв'язання проблемних ситуацій під час проведення занять з батальйонами.

Контрольно-оцінювальний критерій: управлінська культура характеризується тим, що у ході розвитку офіцер постійно порівнює реальну поведінку з “Я – концепцією” як суб'єкта управління.

Складовою частиною даного критерію управлінської культури є здатність до

Питання педагогіки

самооцінювання. У процесі життєдіяльності особистість постійно оцінює предмети, явища, ситуації, вчинки та ідеї інших людей; свої можливості, стани, вчинки і наслідки дій; передбачає і враховує, як її можуть оцінювати інші люди. Через оцінювання офіцер впливає на підлеглих і відчуває на собі вплив оцінок інших людей.

Показники: здатність оцінювання на ОТЛУ: вчинків підлеглих командирів (начальників); своїх вчинків; своїх можливостей; правильно орієнтуватися в тій чи іншій ситуації; здатність критично мислити при ухваленні управлінських рішень на ОТЛУ; здатність до проведення аналізу у підпорядкованих підрозділах (частинах) (стан бойової підготовки, стан бойової готовності, робити з них правильні висновки та вибирати необхідні); здатність до аналізу, прогнозування, оцінювання й приймання управлінських рішень в екстремальних ситуаціях на ОТЛУ; здатність адекватно оцінювати свою управлінську діяльність та управлінську діяльність підлеглих командирів (начальників).

Суб'єктний критерій управлінської культури є своєрідною квінтесенцією попередніх критеріїв та їх інтегральним проявом, який означає, що МВУ є повністю автономним щодо управлінської діяльності, він не є "рабом" управлінської ситуації, а стоїть над нею.

Показники: адекватна самооцінка як суб'єкта військового управління, а також суб'єкта військового управління на ОТЛУ; самоусвідомлення та самосприйняття як

суб'єкта військового управління на ОТЛУ; самоактуалізація, самореалізація, самовираження як суб'єкт військового управління на ОТЛУ; суб'єктність в управлінській діяльності (над управлінцями); адекватне ставлення до управлінської діяльності на ОТЛУ; креативність управлінської культури під час планування та організації бойової підготовки офіцерів ОТЛУ; адекватне усвідомлення та сприйняття управлінської культури в сфері управлінської діяльності на ОТЛУ.

Таким чином, кожен з обґрунтованих нами критеріїв і показників оцінювання розвиненості управлінської культури є вкрай необхідними в управлінській діяльності майбутнього МВУ. Слід також відзначити, що вони тісно пов'язані між собою та є інтегральними показниками його військово-професійної підготовленості.

Висновок. Наведені критерії та показники оцінювання розвиненості управлінської культури майбутніх МВУ в системі післядипломної освіти показали, що їх комплексне застосування дозволяє досить об'єктивно оцінити її рівень; визначити, які управлінські знання, навички, вміння і здатності потребують поглиблення та розвитку, намітити програму їх удосконалення; зробити висновки щодо її ефективності.

Перспективи подальших досліджень. Експериментально перевірити критерії та показники оцінювання розвиненості управлінської культури майбутніх МВУ в процесі їх навчання у Національному університеті оборони України.

Література

1. Бойко О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління: дис...канд. пед. наук: 13.00.04 / Національна академія оборони України / О.В.Бойко. – К., 2005. – 217 с.
2. Уліч В.Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національна академія державної прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького / В.Л.Уліч. – Х., 2007. – 197 с.
3. Шемчук В.А. Розвиток управлінського мислення у майбутніх магістрів військового управління в оперативно-тактичній ланці управління: критерії та показники / В.А.Шемчук // Нові технології навчання: Наук.–метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки – Київ – Вінниця, 2010. – Вип. 66, Частина 2 – с. 248–250.