

**О. А. Шайкіна**

*У статті викладені результати дослідження особливостей гендерної поведінки і гендерного сприйняття користувачів соціальних ятерів. За результатами цих досліджень представлені характеристики збиральних образів сучасного чоловіка і жінки.*

**Ключові слова:** гендерні відмінності, соціальна мережа, користувач, стереотип, взаєморозуміння, соціальна роль, соціальні очікування.

## GENDER FEATURES OF BEHAVIOR OF USERS OF SOCIAL NETWORKS

**E. A. Shaykina**

*The results of research of features of gender behavior and gender perception of users of social networks are expounded in the article. On results these researches sat for collective characters of modern man and woman.*

**Keywords:** *гендерные distinctions, social network, user, stereotype, mutual understanding, social role, social expectations.*

**Шайкіна О. О.** – кандидат педагогічних наук, в.о.доцента кафедри педагогіки Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Луганськ) sokrates@poisk.lg.ua

**Shaykina O.O.** – Candidate of Pedagogical Sciences, Alternate Associate Professor of the Chair of Pedagogics of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Luhans'k) sokrates@poisk.lg.ua

*Рецензент – кандидат психологічних наук, доцент О. І. Барішева*

УДК 371.134/.135:008:378.124

## ОБГРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ТО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**С. В. Яшник**

*У статті розкриваються сутнісні та специфічні характеристики феномену управлінської культури. Управлінська культура аналізується через низку інших культур, які включаються до складу матеріальної культури, а саме: професійну культуру, культуру праці, культуру управління, господарську культуру, організаційну культуру, корпоративну культуру.*

**Ключові слова:** професійна культура, управлінська культура, культура управління, культура праці, господарська культура, організаційна культура, корпоративна культура, професіоналізація.

Науковцями виокремлюється кілька складових професійної підготовки майбутніх фахівців до управлінської діяльності: професійну культуру (В. Ігнатов), управлінську культуру (М. Якібчук, В. Медведь, О. Ярковий, А. Губа, Л. Васильченко, С. Королук), культуру управління (Ф. Мардаровський, А. Кузьмінов, В. Орлов), культуру праці (В. Келле, М. Ковальзон, Ф. Щербак, Г. Ойзерман, Е. Варнакова, В. Струманський, Д. Зембицький, Е. Фарапонова, Е. Милерян, В. Чебишева, С. Матушкін, Н. Дупак), організаційну культуру (О. Московцев, В. Великанов, І. Пахарь, В. Співак, Н. Шаталова, Л. Васильченко,), корпоративну культуру (Ю. Бугаєвська, О. Чижикова, К. Кравченко, Т. Соломанідіна, О. Горохова, О. Мала), культуру виробництва, господарську культуру, технологічну культуру, комунікативну, інформаційну тощо.

*Професійна культура.* Вхідження індивіда в соціальні стосунки відбувається через його залучення до трудової діяльності, через професійну культуру, яка виступає атрибутивною характеристикою загальної культури особистості. У свою чергу культура особистості є фундаментальною основою професійної культури, що свідчить про їх взаємну дифузність та взаємопроникнення. Професійна культура – це міра, якість діяльності людини у чітко окресленій сфері професії, у тому виді діяльності, де вона відчуває себе комфортно та вільно. Важливими складовими професійної культури виступають: освоєння загальної культури, оволодіння професійною майстерністю, повна творча реалізація професійних навичок, професійна компетентність, грамотне, ефективне використання засобів і методів при досягненні цілей, раціональність,

можливість передбачення результатів праці. Особливість даного феномену дає можливість зробити висновок, що він не є амальгамою моральної та загальної культури, професійної компетентності, скоріше мова йде про складність взаємозв'язків між окресленими видами культури, що й обумовлюють структурну різноманітність професійної культури [6, с. 63, 75].

Визначено поняття професійно-педагогічної культури, як складного динамічного інтегрального утворення, що характеризується сукупністю особистісних і професійних настанов щодо взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу, психолого-педагогічних знань щодо особливостей індивідуального і вікового розвитку дітей, практичних навичок і вмінь організації власної діяльності і діяльності учнів, наявності загальнокультурних цінностей і морально-духовних принципів, що дозволяє на високому рівні здійснювати професійну педагогічну діяльність [1, с. 6].

Активне входження особистості в культуру відбувається через професіоналізацію – процес оволодіння професією та становлення особистості як фахівця (А. Турчинов, В. Ігнатов, В. Белоліпецький). Дане поняття активно використовується для пояснення якісних змін, що відбуваються на соціальному та особистісному рівнях у процесі оволодіння професією. Соціальний рівень характеризується змінами, які відбуваються у суспільстві в результаті розвитку праці, розвитку професійних форм і зародження елементів професійної культури, а також цілою низкою процесів і механізмів, які покликані на рівні суспільства, організації, підприємства управляти включенням людини у сферу професійних видів праці, та раціональним використанням її професійних можливостей. На особистісному рівні професіоналізація відображає якісні зміни особистості у процесі оволодіння професією та спеціальністю, а отже її становлення як фахівця [6, с. 66].

*Управлінська культура* досить часто розглядається науковцями як частина загальної культури особистості. Зокрема, під управлінською культурою фахівця розуміють: сукупність знань, умінь та навичок здійснення управлінських функцій у обраній сфері; теоретична, психологічна та технологічна готовність і здатність особистості компетентно реалізовувати в конкретних ситуаціях практичної діяльності свої знання про ефективне управління (М. Якібчук); міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності (В. Медведь); майстерність, міра

досконалості діяльності керівника з реалізації управлінських функцій (О. Ярковий); динамічне системне особистісне утворення, що охоплює цінності, спеціальні знання й уміння, особистісні якості, які забезпечують ефективність здійснення управлінської діяльності (А. Губа); цілісна властивість особистості, яка має прояв у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управлінської діяльності керівника; характеризується видами: політичний, правовий, адміністративний, менеджерський, організаційний, соціально-психологічний, інформаційний, комунікативний, економічний (С. Королюк) та ін. [4, 7, 12, 20, 21].

Л. Васильченко зазначає, що управлінська культура – це складна системна характеристика, яка виступає як умова успішної управлінської діяльності, і як одна з характеристик носія управлінської діяльності. Це дає підстави вважати управлінську культуру «цілісною властивістю особистості керівника, яка проявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управлінську діяльність керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток керівника у процесі професійної діяльності» [2, с. 20].

С. Королюк вважає, що управлінська культура керівника є інтегральною якістю особистості, яка складається із взаємопов'язаних та взаємозалежних компонентів: когнітивно-операційного (система управлінських знань і вмінь), особистісного (система професійних та особистісних якостей), мотиваційно-ціннісного (система мотивів та цінностей управлінської діяльності). Вчений також розмежовує поняття «управлінська культура» від поняття «культура управління», а саме:

– управлінська культура – це різновид професійної культури, який складається з політичної, правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної культур і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів і цінностей, які реалізуються під час управління [8, с. 88].

– культура управління – це сукупність досягнень в організації і здійсненні процесів управління, організації управлінської праці, реалізуючих методів і стилів керівництва, використанні техніки

управління, а також задоволення вимог, що ставляться перед системою управління та до працівників, обумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики, права.

Ми погоджуємося з думкою про те, що культура управління існує як система знань про процеси управління, структури управлінських систем, форми, методи і принципи управлінської діяльності [14, с. 36-37].

*Культура управління.* Ф. Мардаровський, А. Кузьмінов, В. Орлов пропонують концепцію культури управління, засновану на системному аналізі видів діяльності у системах управління. Відповідно культура управління може осмислюватися на двох рівнях: 1) функціональному (розкриває рівень виконання і результатів управлінських видів діяльності); 2) соціально-психологічному (вміння керівників впливати на колектив, окремих працівників, здійснювати ділову взаємодію, включаючи традиційні правила, норми ділової поведінки тощо).

Перший рівень визначається функціональними, організаційними, економічними і техніко-технологічними чинниками, що впливають на якість виконання управлінських видів діяльності, та пов'язані з можливостями людини керувати ефективністю і продуктивністю управлінської праці відповідно до прийнятих технологій. Другий рівень – із формуванням на виробництві управлінських відносин, які включають соціально-психологічні аспекти стосунків людей як особистостей. Визначальним при цьому є людський фактор: «рушійна сила соціально-економічного і суспільного прогресу, що реалізується у виробничих і управлінських відносинах і пов'язаний із сукупністю окремих особистостей, їх потребами і бажаннями» [6, с. 176-200].

*Культура праці* у теоретико-методологічному вимірі розглядається науковцями (В. Келле, М. Ковальзон, Ф. Щербак, Г. Ойзерман, Н. Дупак) як стійка система організації діяльності і виражалася не тільки в тому, що робиться, але і в тому як робиться; в якій мірі в тих чи інших факторах праці виявляється творча сутність людини; коли передаються не окремі сторони або властивості людини, а її інтегральні, об'єднані в єдине ціле якості. Згідно з такими поглядами людина представлена в культурі як саморозвиваюча істота,

як суб'єкт і одночасно як результат особистої діяльності, яка є активним творчим процесом.

Одні автори розглядають культуру праці з позиції умінь наукової організації праці, раціонального використання робочого часу (Е. Варнакова), планування своєї роботи, умінні контролювати її якість, працювати в колективі, творчо відноситися до праці (В. Струманський, Д. Зембицький, Е. Фарапонова, Е. Милерян), регулюванні і усуненні помилок (В. Чебишева). Інші бачать культуру праці як сукупність спеціальних умінь і навичок, в якості основи виділяють точність знань і дій (С. Матушкін) [5, с. 8].

Специфіку культури праці визначають історичні умови, соціокультурні відмінності суспільств та особливості трудової діяльності. Відповідно культура праці проявляється у дотриманні настанов, приписів, заборон, закодованих послань, які позначаються на користі чи шкоді підприємства. Тобто під культурою праці насамперед розуміється культура організації самої праці, оскільки вона є визначальною у організаційній поведінці виконавців. Звідси впливає її стратегічна цінність – формування дисциплінованих, відданих справі, ініціативних працівників. Організаційне підґрунтя культури праці виявляється у можливості планування та орієнтації всіх підрозділів підприємства та окремих працівників на спільні цілі. Праксеологічні орієнтації культури праці полягають у пошуці шляхів удосконалення діяльності через залучення таких принципів: інструменталізації, інтеграції, раціоналізації, координації, концентрації, стандартизації, централізації тощо [5, с. 149].

*Організаційна культура.* Американський фахівець з управління Е. Штейн – автор одного з найпопулярніших визначень організаційної культури визначає її як набір прийомів і правил рішень проблеми зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, які виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність в теперішньому. Вони вважаються правильними і цінними, тому передаються іншим членам групи та поділяються ними [13].

Беручи за основу висновки Е. Штейна, виділяються такі складові організаційної культури:

- символічний рівень (міфи, легенди, історії, які пов'язані з виникненням організації, її діяльністю, керівниками та видатними

співробітниками; артефакти доступні для спостереження: фірмова символіка, логотипи тощо);

- свідомо зафіксовані цінності і норми, що регламентують діяльність членів організації;
- неусвідомлені базові уявлення, що приймаються бездоказово [12, с. 9].

Бездоказово прийняті правила членами організації є відповідними при обранні ними певного способу дії. Відповідно під організаційною культурою розуміють «набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, які виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність у теперішньому» [6, с. 185].

Д. Мацумото під організаційною культурою розуміє динамічну, систему правил, що поділяються членами організації. Це багатогранний конструкт, що функціонує на трьох рівнях: 1) індивідуальному (система правил особистості, як продукту соціалізації певної культури, що позначається на виробничому просторі); 2) інтраорганізаційному (система експліцитних і імпліцитних правил, які скеровують всезагальні повсякденні практики щодо сфери управління людськими ресурсами певної організації); 3) інтерорганізаційному (експліцитні – національні і міжнародні закони, що регулюють ділову атмосферу; імпліцитні – неформальні) правила, які скеровують діяльність організації, як всередині країни, так і на міжнародному рівні [7, с. 364].

Рівень організаційної культури визначається узгодженістю поведінки людей, які виконують управлінські види діяльності, з встановленими цінностями, правилами, положеннями. При цьому організація вносить в функціонування апарату управління деякий автоматизм. Це дає можливість фахівцям працювати злагоджено, навіть без втручання керівника. У цьому розрізністі організаційної культури не можна розглядати без організаційних цінностей:

- цінності-цілі (в залежності від типу організації: науково-технічні, економічні, соціальні, екологічні тощо);
- економічна ефективність організаційної структури управління;
- внутрішньо організаційні цінності (визначають специфічні вимоги до формування організаційних відносин: дисципліна, виконання

рольових обов'язків, відповідальність, ініціативність, особиста відповідальність у прийнятті управлінських рішень, ефективна регламентація діяльності кожної ланки у системі управління тощо) [6, с. 178-188].

В. Сметана вважає, що усвідомлення організаційної культури та її елементів лежить в основі управління нею. З одного боку, організація виступає інструментом вирішення завдань і досягнення мети, відповідно об'єктивується як безлика структура норм, детермінованих адміністративними і культурними чинниками. Формальна структура організаційної культури представлена такими рівнями: централізація (рівень делегування повноважень); конфігурація (кількість ієрархічних рівнів); залежність (існування горизонтальних та вертикальних зв'язків); формалізація (документальна фіксованість управлінських процедур); стандартизація (повторюваність управлінських процедур) [10, с. 175].

З іншого боку, особливість організаційної культури передусім полягає в її «соціальності» як системи. Вона функціонує як будь-яка людська спільність, специфічна соціальність, що характеризується сукупністю соціальних груп, статусів, норм, відношень лідерства, згуртованості / конфліктності. Отже поряд із регламентованою поведінкою і діяльністю членів організації, прихована ще й неформальна структура організації: із своїми симпатіями і антипатіями, неписаними нормами поведінки, неформальним прихованим контрактом тощо.

Враховуючи соціально спрямовану особливість організаційної культури, можна погодитись із такими концептами, що одночасно виступають її структурними елементами:

- поведінкові стереотипи (мова, звичаї, традиції, ритуали);
- групові норми (стандарти, що конкретизуються, наприклад, в «повноцінному денному виробітку за повноцінну денну заробітну плату»);
- домінуючі цінності (визначають мету та засоби її досягнення: «якість продукції» тощо);
- регламентована поведінка (правила поведінки, обмеження, «заведений порядок»);

- формальна філософія (найзагальніші політичні і ідеологічні принципи, якими керується група стосовно суб'єктів і об'єктів взаємодії);

- клімат (властивість, що визначається фізичним складом групи і характерною манерою взаємодії один з одним, клієнтами тощо);

- практичний досвід (методи і технічні прийоми, що використовуються членами групи для досягнення мети);

- склад мислення, ментальні моделі чи лінгвістичні парадигми (системи, що характеризують сприймання, мислення і мову);

- прийняті значення (взаєморозуміння, що виникає при взаємодії членів групи);

- «базові метафори», або інтеграційні символи (ідеї, почуття, образи, які випрацьовуються групою для самовизначення).

Відповідно поняття організаційної культури передбачає певні культурні програми, що включають «набір уявлень про способи діяльності, норми поведінки, набір звичок, писаних і неписаних правил, заборони, цінності, очікування, уявлення про майбутнє і теперішнє тощо, свідомо або несвідомо поділених більшістю членів організації» [10, с. 40, 177-179].

Поняття організаційної культури на думку, О. Московцева, В. Великанова, І. Пахарь передусім потрібно розглядати через призму психологізованого підходу, точніше когнітивної психології, оскільки мова йде про специфічні особливості підприємства як людської спільноти, що передусім акцентує увагу на колективній психіці. Це дає можливість описати організаційну культуру через узгодження різних варіантів феноменів індивідуальної і колективної свідомості, а саме: ментальних моделей, шаблонів і зразків поведінки, норм і правил, переконань, цінностей і значень, символів, уявлень, знань, ідей тощо. При цьому важливо враховувати, що зазначені базові феномени колективної психіки повинні бути загальними для всієї групи; характеризуватися функціональністю та відтворюваністю; володіти стійкістю; пройти апробацію в якості успішних для організації рішень у минулому і відтворюватись у теперішньому і майбутньому в цій же якості. Тим самим підтверджуючи ефективність дій, що ґрунтуються на заданому зразку [8, с. 129-130].

Вчені наголошують, також на складності структурних елементів організаційної культури. В програмі обґрунтування

дослідження корпоративної культури в аналізі її структурі варто виділити такі підходи:

- аналіз феноменів проявів колективної психіки;

- зведення всього багатоманіття проявів організаційної культури до небагатьох домінуючих елементів, а саме: стиль керівництва, соціально-психологічний клімат, імідж організації, кодекс ділового етикету тощо;

- виділення і систематизація елементів організаційної культури за допомогою фіксації її більших сфер, що розбиває духовний бік корпоративної культури на культуру особистості, культуру комунікацій, культуру управління, соціальну відповідальність, відповідальність до клієнтів тощо.

- систематизація елементів організаційної культури за допомогою багаторівневої її концепції, яка вибудовує ієрархію організаційної культури за критерієм глибини проникнення у свідомість кожного працівника. У відповідності до цього на трьох основних рівнях культури розташовуються такі елементи: а) базові уявлення про оточуючий світ, час, простір, природу людини, її активності та взаємодії з іншими людьми; б) цінності і вірування, що поділяються членами всієї організації, у відповідності до того наскільки вони відображені в символах і мові; в) артефакти – зовнішні прояви організаційної культури, до яких відносяться технології і архітектура, використання часу і простору, конкретні дії людей (ритуали, церемонії, форми привітань, одяг, лозунги), планування і оформлення приміщень організації) тощо. (С.131-)

Варто зауважити, що культура діє не тільки на рівні індивідуумів, оскільки вони є її носіями і передавачами, але вона присутня і в системі управління та інших похідних організації, зокрема в її матеріальних елементах, що постають у таких видах культури: культури трудового процесу, культури умов праці і виробництва, культури засобів праці [8, с. 131-132].

У сфері професійної підготовки майбутніх фахівців організаційна культура визначається як важлива складова професійної культури особистості (Ш. Амонашвілі, Н. Асташова, Л. Байкова, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Редько, Ю. Сокольников, В. Борщенко) та ін.

Л. Васильченко, під організаційною культурою школи розуміє наявність у всіх працівників спільної мети, безпосередню участь у розробці шляхів досягнення цієї мети та зацікавленість у забезпеченні кінцевих результатів організації. У ході аналізу організаційної культури, вчений виокремлює дві структури: формальну і неформальну. Формальна структура поєднує у собі рівень централізації управління (ступінь делегування повноважень), фіксованість процедур, правила внутрішнього розпорядку тощо. Неформальна – неформальні дії та стосунки, групові цінності та норми, очікування і традиції [3, с. 118].

В. Борщенко наголошує на необхідності диференціації понять «організаційна культура» і «корпоративна культура» відповідно до розрізнення феноменології, яка стоїть за кожним із них. Під організацією розуміється система свідомо координованої діяльності двох і більше людей на основі спільної мети та форм діяльності. Під корпорацією – договірні об'єднання організацій на основі налагодження горизонтальних вузькогалузевих зв'язків, поєднання виробничих, наукових та комерційних інтересів із централізованим регулюванням, координацією діяльності кожного із учасників та субординацію їх взаємодії.

Відповідно, організаційна культура, як складова професійно-педагогічної культури розглядається як особистісне інтегральне утворення, що передбачає наявність знань, умінь і навичок наукової організації праці, характеризується сформованістю професійних та особистісних якостей, наявністю педагогічних цінностей, умінь організації міжособистісної взаємодії з учнями, їхніми батьками та адміністрацією, виробленим стилем поведінки, що підпорядкована загальним цілям навчального закладу, його нормам, звичаям і традиціям (С.8). Корпоративна культура – як колективна цінність, що забезпечує досягнення високих результатів у навчальному процесі, визначає характер взаємовідносин, комунікацій між суб'єктами педагогічного процесу, індивідуальний стиль діяльності вчителів та загальний корпоративний імідж навчальної установи [1, с. 8].

*Корпоративна культура.* Розглядаються такі основні підходи до визначення корпоративної культури: сукупність визначених правил, норм поведінки, переконань, цінностей, які поділяються всіма членами організації; наявність у працівників організації певних спільних характеристик (використання спільної комунікативної системи й мови, дотримання вимог до зовнішнього вигляду, виконанні норм трудової

етики й підтримання існуючої системи мотивування); сприятлива для роботи атмосфера чи соціальний клімат в організації; засіб адаптації організації до зовнішнього середовища; ціннісно-нормативний простір, у якому корпорація існує у взаємодії з іншими організаційними структурами;

міждисциплінарний напрям досліджень.

На підставі врахування даних підходів, Ю. Бугаєвська дійшла висновку, що корпоративну культуру слід розглядати в двох аспектах: як характеристику організації в цілому, і як характеристику фахівця. Під *корпоративною культурою організації* вона розуміє комплекс певних ідей, цінностей, еталонів поведінки, настроїв та способів ведення фахової діяльності, що мають поділятися всіма членами організації, а під *корпоративною культурою фахівця* – «інтегративний результат засвоєння ним знань, умінь, особистісних якостей, а також визначених в обраній професійній діяльності цінностей, ідеалів та еталонів поведінки» [2, с. 6]. Основними функціями корпоративної культури є: пізнавальна (усвідомлення професійного призначення та забезпечення професійної ідентичності); ціннісно-утворювальна (розуміння та прийняття корпоративних цінностей); комунікативна (забезпечення комунікації між працівниками всередині організації); нормативно-регулювальна (визначення загальних норм поведінки); мотиваційна (спонукання до сумлінної колективної роботи); охоронна (попередження проникнення в організацію небажаних тенденцій та цінностей); афіліції (відчуття соціальної захищеності в організації).

Отже, в системі складових професійної підготовки фахівців до управлінської діяльності управлінська культура може осмислюватись через низку інших культур, які включаються до складу матеріальної культури, а саме: професійну культуру, культуру праці, культуру виробництва, культуру управління, господарську культуру, організаційну культуру, корпоративну культуру, технологічну культуру. Зазначені культури часто можуть бути подібними за змістом, але відрізнятися за внутрішньою структурою та специфічними особливостями.

## Література

1. Борщенко В.В. Формування організаційної культури майбутніх учителів початкової школи у процесі професійної підготовки // Автореф. канд. пед. н., 13.00.04-теорія і методика професійної освіти, Одеса, 2013 – 21 с.
2. Бугаєвська Ю.В. Формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки. Автореф канд. пед. н., 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти, Харків 2013 – 20 с.
3. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В. Васильченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 176 с.
4. Губа А. В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти: Дис... докт. пед. наук:13.00.04 / А. В. Губа; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ. – 2010. – 512 с.
5. Дупак Н. В. Виховання культури праці молодших школярів у процесі навчальної трудової діяльності. Автореф канд. пед. н.,13.00.01 – теорія та історія педагогіки, К. 1999.– Режим доступу: <http://avtoreferat.net/content/view/7239/52/>
6. Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность / В.Г. Игнатов, В.К. Белолипецкий. – Учебное пособие. – Ростов н/д: издательский центр «МарТ», 2000. – 256 с.
7. Королюк С.В. Развитие управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / С.В. Королюк; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2006. – 20 с.
8. Королюк С.В. Управлінська культура керівника школи // Постметодика. – 2003. – № 5-6. – С. 85-88.
9. Костриця Н.М. Культурологічна підготовка майбутніх фахівців аграрної галузі: Монографія / Н.М. Костриця. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. – 400 с.)
10. Мардаровский Ф.З. Технология и культура управления в отрасли связи / Ф.З. Мардаровский, А.В. Кузьминов, В.Н. Орлов / Под ред. Ф.З.Мардаровского. – Одесса : ИПРЭИ НАН Украины. – 2000. – 268 с.
11. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.
12. Медведь В.В. Развитие управлінської культури професійно-технічного навчального закладу: Автореф... дис... канд. пед. наук: 13.00.04/ В.В. Медведь; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2007. – 20 с.
13. Московцев А. Концепция и обоснование программы исследования корпоративной культуры / А Московцев, В.Великанов, И. Пахарь // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса, 2012, № 1 (18). – С.129-133

14. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури / Ю. І. Палеха. – К. : Європ. у-т фінансів, інформ. систем, менедж. і бізнесу, 2000. – 211 с.
15. Райгородский Д.Я. Психология руководства. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д.Я. Райгородский – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2005. – 768 с.
16. Сметана В.В. Социальные организации: структура, виды, организационная культура и организационный менеджмент / В.В. Сметана / Под науч. ред. В.И. Курбатова. – М. : Современная экономика и право, 2007. – 296 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. – Учебное пособие. 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
18. Управленческая культура организаций / Составители Л.М. Крость, Е.А. Пуртова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2004. – 400 с. (Библиотека приключений тренинга и консалтинга).
19. Штейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Штейн. – Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. – 336 с.
20. Якібчук М.І. Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій у системі післядипломної освіти: Автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / М.І. Якібчук; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – Т., 2010. – 20 с.
21. Ярковий О.М. Педагогічні засади розвитку управлінської культури державних службовців в умовах післядипломної освіти: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / О.М. Ярковий; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2002.– 18 с.

#### **ОБОСНОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**С. В. Яшник**

*В статье раскрываются существенные и специфические характеристики управленческой культуры. Управленческая культура анализируется через ряд других культур, которые включены в содержание материальной культуры, а именно: профессиональную культуру, культуру труда, культуру управления, хозяйственную культуру, организационную культуру, корпоративную культуру.*

**Ключевые слова:** профессиональная культура, культура труда, культура управления, хозяйственная культура, организационная культура, корпоративная культура.

**GROUND OF ADMINISTRATIVE CULTURE IN SYSTEM  
OF CONSTITUENTS OF PROFESSIONAL PREPARATION OF  
SPECIALISTS TO ADMINISTRATIVE ACTIVITY**

**S. V. Yshnik**

*Characteristics of phenomenon of management culture is the theme of the article. Management culture is analyzed through different other cultures, which are the part of material culture. For example: professional culture, work culture, management culture, agricultural culture, organizational culture, corporal culture.*

**Key words:** *professional culture, management culture, culture of management, culture of work, agricultural culture, organizational culture, corporal culture, professionalization.*

**Яшник С.В.** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та психології Національного університету біоресурсів та природокористування України (м. Київ, Україна)

**Yashnyk S.** – Ph. D., associate professor of Social Work and Psychology Department of National University of Bio-Recourses and Using of Nature of Ukraine (Kiev, Ukraine)

*Рецензент – академік НАПН України, доктор педагогічних наук, професор М.Б.Євтух*

*Reviewer – prof. M.B Ievtuh – Ph. D, Academic of NAPN of Ukraine*