

9. Левитский, А. А. Из области истинной педагогики [Текст] / А. А. Левитский // Вестник воспитания. – 1904. – № 4. – С. 111–131.

10. Левитский, А. А. Из студенческих воспоминаний [Текст] / А. А. Левитский // Вестник воспитания. – 1906. – № 8. – С. 83–117.

11. Левитский, А. А. Значение педагогических съездов при управлении в учебных округах [Текст] / А. А. Левитский // Вестник воспитания. – 1916. – № 5. – С. 98–124.

References

1. Mikitjuk, V. O. (2003). Problema majsternosti vikladatcha u pedagogitchnij teorii drugoji polovini XIX stolittja [The problem of teacher skills in teaching the theory of the late nineteenth century]. *Pedagogy and Psychology*, 18, 100–105.

2. Zadorozna, L. V.; Guzij, V. N. (Ed.) et. al. (1999). Pitannja tvortchoji osobistosti vchitelya v naukovu-pedagogichnih tvorah vikladatchiv Gluhivskogo utchitelskogo institutu (1874–1917 pp.) [Creative individual teachers in scientific and pedagogical works Glukhovski Teachers Institute (1874–1917 pp.)]. The creative personality of the teacher: problems of theory and practice. Kiev: NPY, 2, 95–99.

3. Barbina, E. S. (1996). Pedagogitcha majsternist yak tchinnik integratsiji professijnoji pidgotovki majbutnjogo vchitelya [Pedagogical skills as a factor of integration of training future teachers]. *Pedagogy and Psychology*, 1, 133–141.

4. Lavrinenko, O. A. (2013). Pedagogicha majsternist yak dominantnij skladnik pedagogitchoji diji [Pedagogical skills

as the dominant element of educational action]. *The theory and practice of social systems*, 3, 102–106.

5. Vatschenko, G. (1955). Do istoriji natsionalnih ruhiv u Poltavi i na Poltavtchini (Spogadi) [The history of national movements in Poltava and Poltava region (Memories)] B. 2. (Ch. 2-88). Path to Liberation, 29–39.

6. Levitskij, A. A. (1915). O sposobah populjarizatsiji literaturi putem vnetchkolnogo obrazovanija [On the methods of promotion of literature by non-formal education]. *Education Bulletin*, 9, 190–208.

7. Vatschenko, G. (1955). Do istoriji natsionalnih ruhiv u Poltavi i na Poltavtchini (Spogadi) [The history of national movements in Poltava and Poltava region (Memories)] B. 5. (Ch. 5-91). Path to Liberation, 75–80.

8. List vid O. Levitskogo z prohannjam dati zgotu na tchitannja priljudnih lektsij ukrujinskoju movoju [Letter from O. Levitskogo asking for consent to read a public lecture in Ukrainian]. *TSDIAK*, F. 2052., Op.1., Spr. № 667. Ark. 1-8.

9. Levitskij, A. A. (1904). Iz oblasti istinnoj pedagogiji [From the realm of true pedagogy]. *Education Bulletin*, 4, 111–131.

10. Levitskij, A. A. (1906). Iz studentcheskih vospominanij [From the student's memories]. *Education Bulletin*, 8, 83–117.

11. Levitskij, A. A. (1916). Znatchenje pedagogicheskikh sjezdov pri upravleniji v utchebnych okrugah [The value in the management of educational congresses in educational districts]. *Education Bulletin*, 5, 98–124.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук, професор Криловець М. Г.
Дата надходження рукопису 10.08.2016*

Тонконог Ірина Віталіївна, викладач, кафедра сучасних європейських мов, Київський національний торговельно-економічний університет, вул. Кіото, 19, м. Київ, Україна, 02156
E-mail: 197118@ukr.net

УДК 055.3:355.085.5:167

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

© Р. С. Троцький

У статті виокремлено сутність поняття «управлінська діяльність майбутніх фахівців вищих навчальних закладів МВС України». З'ясовано специфіку управлінської діяльності. Зроблено огляд стану законодавчої бази, що стосуються управлінської діяльності в сфері МВС. Визначено основні завдання та функції управлінської діяльності майбутніх фахівців. Виділено фактори, які відрізняють управлінську діяльність від інших видів діяльності. В ході обробки наукових джерел розглянуто ознаки управлінської діяльності офіцера

Ключові слова: *управлінська діяльність, професійна діяльність, вищий навчальний заклад МВС України, теорія управління, психологія управління, функції управління, теорія загальної педагогіки, управлінська культура*

The essence of the notion “managerial activity of the future specialists of higher MIA educational institutions of Ukraine” was analyzed; the specificity of managerial activity was elucidated through the prism of ideas of the theory of management, psychology of management, theory of general pedagogy. It was generalized, that the basic principles of Ukrainian legislation determine the priorities of the law enforcement bodies reformation taking into account the specificity of management system and prospects of formation of contingent of the officers of the law that must be able to realize the professional activity at the high professional level. On the base of analysis of psychological-pedagogical literature it was elucidated, that determination of the new functions of managerial activity makes possible its social efficiency, development of managerial culture, readiness to the managerial activity, managerial qualities of students. It was determined, that being grounded on functional differentiation, managerial activity provides the precise realization of professional tasks, economy, regularity, rhythmicity, reliability of the work, exclusion of mistakes and disorders in joint activity, creation of conditions for initiative and

creative activity, ensuring psychological support for self-development and self-improvement of leader, other specialists, validity of prospective aims of organization activity, management of human resources, setting of professional communication

Keywords: *managerial activity, higher MIA educational institution of Ukraine, theory of management, general theory of pedagogy*

1. Вступ

Удосконалення структури органів внутрішніх справ, розробка науково обґрунтованих критеріїв штатної чисельності і чітке визначення функціональних обов'язків, упорядкованість системи інформації, визначення об'єктивних критеріїв оцінки, підготовка ряду нормативних актів – і це далеко не повний перелік питань по удосконаленню організації управління, які вирішуються компетентними органами державної влади і управління, у т. ч. МВС України. Так на сучасному етапі реформування системи правоохоронних органів України актуалізується проблема якісно нових вимог до системи підготовки фахівців у системі МВС України, до її змісту і структури, рівня компетентності випускників вищих навчальних закладів правоохоронного спрямування. Серед основних вимог до майбутніх фахівців особливої актуальності набуває проблема формування готовності курсантів до управлінської діяльності. Адже управлінська функція фахівців у системі МВС України визначається насамперед Законами України «Про Національну гвардію» [1], «Про національну поліцію» [2] та ін., засадничі положення яких визначають пріоритети реформування правоохоронних органів з урахуванням специфіки системи управління та визначення перспектив формування контингенту правоохоронців, які мають бути наділені здатністю на високому професійному рівні реалізовувати професійну діяльність.

2. Аналіз літературних даних та постановка задач дослідження

Проблема формування управлінських якостей, управлінської культури майбутніх офіцерів представлена у працях В. Барка [3], С. Решетника [4], А. Тихончука [5], В. Уліча [6], В. Ягупова [7] та ін. Проблеми формування готовності майбутніх фахівців до різних видів професійної діяльності, зокрема управлінської, частково розглянуті у працях М. Дяченка [8] А. Деркача, Л. Кандибовича [8], В. Савельєва [10], та ін. Однак у працях науковців фрагментарно представлено аналіз сутності управлінської діяльності курсантів, цілісно не означені її ключові характеристики з урахуванням специфіки у системі МВС.

3. Мета та задачі дослідження

Метою статті є: управлінська діяльність майбутніх офіцерів (випускників військового навчального закладу), фахівців в системі МВС України з позиції сучасних теорій на міждисциплінарній основі.

Для досягнення поставленої мети були поставлені наступні завдання:

– визначити сутність управлінської діяльності курсантів у ВНЗ системи МВС України;

– охарактеризувати погляди сучасних науковців у контексті визначених сутнісних характеристик управлінської діяльності курсантів;

– узагальнити ідеї педагогів з позиції сучасної педагогічної теорії.

4. Процес управління та шляхи його реалізації в освітній діяльності курсантів ВНЗ системи МВС України

З'ясування сутності управлінської діяльності майбутніх фахівців вищих навчальних закладів у системі МВС України уможливиться на основі тлумачення поняття у контексті теорії управління, психології управління, теорії загальної педагогіки.

Крізь призму теорії управління (А. Мельник, О. Оболенський, А. Васіна, Л. Гордієнко [11] та ін.) управлінська діяльність розглядається як сукупність вироблених історичним досвідом, науковим пізнанням і талантом людей навичок, умінь, способів, засобів доцільних вчинків і дій людини у сфері управління. У цьому контексті загальними рисами управлінської діяльності є її інтелектуальні засади (вироблення, прийняття та практична реалізацію управлінських рішень, спрямованих на зміну розвитку суспільних процесів, свідомості, поведінки і діяльності людей), інформаційність (отримання, осмислення, систематизація, зберігання, ретрансляція управлінської інформації), раціональність, ефективність. Слушним є твердження В. Нагаєва, який наголошує, що управлінська діяльність є мистецтвом. У сучасному розумінні управлінське мистецтво – це систематизовані теоретичні узагальнення про кращі зразки (еталони), прийоми, методи та засоби успішної керівної діяльності, розвинуте вміння, з одного боку, ефективно використовувати теоретичні знання, а з іншого – діяти в тих ситуаціях, для яких наука управління ще не виробила необхідних рекомендацій. За такого трактування мистецтво управління охоплює широке коло питань розвитку службових зв'язків та ділових контактів; мотивації підлеглих до високопродуктивної праці; підтримки високої дисципліни праці; мистецтва розв'язання конфліктних ситуацій; переконання; логіки доказу; ораторського мистецтва; ефективності стилю управління на різних ієрархічних рівнях та ін. [12].

З позиції психології управління (Н. Ревська [13], Л. Орбан-Лембрик [14], С. Москвичев [15], М. Прищак [13] та ін.) управлінська діяльність визначається як синтез індивідуальної та спільної діяльності, тому вона характеризується не прямим, а опосередкованим зв'язком з кінцевими результатами функціонування організації; сукупність скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах організації. Специфікою управлінської діяльності є те, що її об'єктом є люди, з якими спілкується керівник, між ними існують певні соціально-психологічні, професійні, особистісні відносини, які, на думку Н. Ревської, входять до предмету діяльності керівника і надають йому додаткову специфіку [13].

Психологічними механізмами управлінської діяльності є раціональне забезпечення взаємодії людей, яке відбувається з урахуванням соціальних і психологічних потреб кожної особистості, актуалізація їх внутрішньої мотивації до ефективної професійної діяльності, відповідального ставлення до результату цієї діяльності, налагодження комунікації у професійному середовищі. В означеному середовищі відбувається психологізація управлінської діяльності на основі активізації людського чинника з врахуванням психологічних, професійних, особистісних особливостей людей. У зарубіжній теорії і практиці управління основною умовою ефективної управлінської діяльності є зорієнтованість на особливості і можливості фахівців як найвищої цінності окремої організації.

Психологічними чинниками ефективності управлінської діяльності науковцями визначено такі: психологічне забезпечення професійної управлінської діяльності особистості, яке передбачає професійне самовизначення суб'єктів управління, стимулювання саморозвитку, задоволеність управлінською діяльністю; професійну підготовку й перепідготовку керівників; психодіагностику й корекцію індивідуальних властивостей керівників та детермінантів конкретного соціального оточення в певному часовому просторі; психолого-акмеологічне консультування з проблем управлінської діяльності; пошук і активізація резервів кадрів управління, включаючи систематичне оцінювання результатів діяльності керівників і окремих фахівців та відбір нових для потреб організації; встановлення залежностей між особливостями професіоналізму керівника в умовах управлінської діяльності та іншими його виявами поза сферою професійної діяльності; оцінювання й поліпшення соціально-психологічного клімату в організації, згуртування персоналу навколо її цілей [14]. Означені чинники сприяють налагодженню психологічного забезпечення саморозвитку і самовдосконалення керівника, інших фахівців, обґрунтованості перспективних цілей діяльності організації, управління людськими ресурсами, налагодженню професійної комунікації відповідно до стилю окремої організації чи відповідного професійного середовища, розвитку культури професійних взаємин.

Управлінська діяльність відрізняється від інших видів діяльності саме психологічними особливостями, серед яких науковці виокремлюють такі:

- велика різноманітність видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;
- яскраво виражена прогностична природа розв'язуваних управлінських завдань;
- значна роль комунікативної функції;
- висока психічна напруженість, зумовлена великою відповідальністю за прийняті рішення [10].

З позиції теорії загальної педагогіки управлінська діяльність розглядається як складова загальної професійної діяльності особистості. Слушною є думка І. Сергеева, який зауважує, що якісна педагогічна діяльність вже давно не відрізняється від управлінської, адже відбувається зміна наголосу з «безпосереднього» виховання і викладання на організацію вихо-

ванців (учнів) [16]. У контексті педагогічних ідей управлінська діяльність розглядається у напрямі розвитку професіоналізму особистості щодо опанування цього виду діяльності, що передбачає розвиток управлінської майстерності, управлінської культури, управлінських якостей, готовності до управлінської діяльності у процесі загальнокультурної, фахової, практичної, науково-дослідницької підготовки. У педагогічному сенсі ключовим є формування мотивації особистості до здійснення ефективної управлінської діяльності, що забезпечується соціально-культурними, етнопсихологічними детермінантами (вибір професії, соціокультурне середовище, професійне оточення, освітнє середовище тощо).

З позиції теорії і психології управління та теорії педагогіки важливо з'ясувати функції управлінської діяльності, які диференційовано представляють окремі спеціалізовані функції. Науковці (В. Савельєва [10], Л. Орбан-Лембрик [14] та ін.) слушно вважають, що зміст процесу управління поділяється на спеціалізовані функції головним чином для того, щоб закріпити окремі види робіт за конкретними виконавцями і цим самим надати процесу управління упорядкованості, забезпечити високий професіоналізм виконання управлінських робіт. Відповідно функції – основна категорія управління, оскільки в них зливаються воедино принципи, методи і сам зміст управлінської діяльності. Загальні (універсальні) функції властиві управлінню будь-якою сферою, будь-якою діяльністю. Вони поділяють зміст управлінської діяльності на ряд етапів чи видів робіт, класифікованих за ознакою порядку їх виконання в часі з метою одержання визначеного результату [10].

Розглядаючи функції управлінської діяльності як сукупність особливих дій і операцій, спрямованих на цілеспрямований вплив на особистість, на її зв'язки і стосунки людей у процесі здійснення професійної діяльності, науковці визначають переважно такі: цілепокладання, планування, організацію, координування, стимулювання і контроль. Конкретизуємо сутність кожної з означених функцій.

В. Савельєва визначає сутність функцій управлінської діяльності.

1. Функція цілепокладання (визначення мети) залежить від вироблення основних, поточних і найперспективніших цілей діяльності.

2. Функція планування залежить від визначення напрямів, шляхів, засобів і заходів із реалізації цілей діяльності організації.

3. Функція організації розглядається як процес, діяльність, створені з метою впорядкування взаємодії людей, ідей, процесів. Послідовність реалізації функції організації передбачає: визначення цілей, завдань і особливості спільної прикладної діяльності членів організації; виявлення потреби у ресурсах реалізації цілей й забезпечення безперебійного постачання цими ресурсами; встановлення послідовності дій виконавців, тривалості і контрольних термінів їх виконання; вибір способів здійснення необхідних дій та взаємодії людей задля досягнення цілей; встановлення між членами організації необхідних організаційних відносин підпорядкованість, координування

тощо); створення відповідної в членів організації у досягненні цілей. Функція організації ґрунтується на таких принципах: врахування фаху виконавців; кількісна і якісна пропорційність дій, які складають систему; паралельність дій; ритмічність дій.

4. Функція координування пов'язана з необхідністю узгодження, гармонійного і ефективного супроводження дій фахівців, що зумовлене потребою уточнення характеру дій виконавців, необхідністю усунення відхилень від заданого організацією режиму функціонування системи. Йдеться про тонкощі регулювання спільної професійної діяльності з метою забезпечення ефективності діяльності організації.

5. Функція стимулювання передбачає розробку і використання стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності та забезпечує її результативність. При цьому мають враховуватися такі принципи стимулювання: залежність величини стимулу від конкретного внеску підлеглого у загальну справу; зв'язок стимулів з цілями діяльності організації; єдність інтересів підлеглого, організації та суспільства взагалі; розумне поєднання моральних і матеріальних стимулів.

6. Функція контролю, обліку та аналізу діяльності, яка включає комплексне вивчення роботи і передбачає стеження за ходом, динамікою і закономірностями розвитку процесів у керованій системі, вимір, реєстрацію й групування даних; порівняння її параметрів із заданою програмою функціонування; кількісну і якісну оцінку ефективності діяльності; виявлення відхилень, неефективних аспектів у розвитку системи; виявлення причин сформованого стану; визначення найбільш доцільних шляхів відновлення працездатності системи [10].

Визначення основних функцій управлінської діяльності уможливує її ефективний соціальний ефект, розвиток управлінської культури, готовності до управлінської діяльності, управлінських якостей окремої особистості. Ґрунтуючись на функціональній диференціації, управлінська діяльність зумовлена основними вимогами до органу управління і передбачає чітке виконання фахових завдань, економічність, плановірність, ритмічність, надійність роботи, недопущення помилок і порушень у спільній діяльності, створення умов для ініціативної і творчої праці. Крім того, на переконання М. Прищак і О. Лесько, передбачає відповідальність кожної особи за покладені на неї обов'язки, врахування здібностей фахівців та залучення їх до певного виду діяльності, зосередження інтересів фахівців навколо спільної мети і завдань [16].

5. Результати досліджень та їх обговорення

На нашу думку, основною вимогою щодо забезпечення ефективності управлінської діяльності є перетворення зовнішніх стимулів людини на внутрішні, що становлять регулятори поведінки, діяльності, цілепокладання, професійного розвитку окремої особистості.

Узагальнення різних положень науковців з позиції теорії управління, психології управління, соціології, педагогіки визначення функцій управлінської

діяльності, її видів дозволяє констатувати, що управлінська діяльність є багатофункціональною діяльністю, яка проектується на різне професійне середовище. У контексті нашого дослідження важливо з'ясувати сутність управлінської діяльності у правоохоронному професійному середовищі – у системі МВС України.

З цієї позиції засадничими є положення дослідників, які розглядають управлінську діяльність майбутніх фахівців у системі МВС України у багатоаспектному вимірі: з урахуванням специфіки діяльності керівника військового, правоохоронного колективу (А. Тихончук [17]), особливостей управлінської діяльності офіцера – випускника військового навчального закладу (В. Уліч [18]), характеристики ознак управлінської діяльності керівника-офіцера (А. Кітов [16]), аналізу процесу розвитку управлінської компетентності фахівців військового фаху, дослідження проблеми формування готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності (С. Будник), визначення специфіки управлінської діяльності офіцерів (І. Радванський), обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності (В. Уліч [18]) та ін.

На думку А. Тихончука [10], управлінська діяльність сучасного керівника військового колективу полягає в реалізації ним перцептивних, аналітико-конструктивних, діяльнісно-регулятивних, діяльнісно-регулятивних, комунікативних та оціночно-корегувальних функцій та організації таких гармонійних взаємодій усіх суб'єктів праці, що забезпечували б ефективний вплив на підлеглих і на військовий колектив у цілому для успішного виконання поставлених задач. Дослідник наголошує на психологічній сутності ефективної управлінської діяльності, яка виявляється в її одночасній орієнтованості на реалізацію двоєдиного процесу – самореалізації керівника військового колективу в цій діяльності її здійснення.

Аналізуючи управлінську діяльність майбутніх офіцерів, В. Уліч [18] зазначає, що військова специфіка управлінської діяльності офіцера (випускника військового навчального закладу) полягає в забезпеченні певного рівня бойової готовності підрозділів у мирний час і на ведення бойових дій у воєнний час. Крім того, дослідник зазначає, що управлінська діяльність відрізняється двома особливостями: структурною, яка розкриває предметну й потребово-мотиваційну характеристики управлінської діяльності (потреба, мотив, мета, спосіб); операційно-діяльнісну, що відображає процесуальну сторону (активність, діяльність, дія, операція). У сукупності ці особливості забезпечують виконання фахівцем управлінської діяльності, що складається з управлінських функцій (аналізу, планування, організації, регулювання, контролю [11]).

На переконання І. Радванського [19], управлінська діяльність є невід'ємною складовою професійної діяльності, яка включає послідовне виконання конкретних функцій з'ясування мети, завдань і обставин; обґрунтування задуму; прийняття рішення; планування роботи для виконання рішення; організацію виконання рішення; аналіз виконання рішення і коригування практичної діяльності; прогнозування. Специфі-

ка управлінської діяльності офіцерів, – вважає І. Радванський, – характеризується тим, що вона спрямована на забезпечення високого рівня бойової готовності підрозділів і частин, виконання службово-бойових завдань, визначається збройною боротьбою як особливим видом діяльності людей, що характеризується динамічністю, складністю, напруженістю, небезпекою для життя, підвищеною централізацією управління та єдиноначальністю, суворою регламентацією; граничною конкретністю планування діяльності підлеглих; великою відповідальністю суб'єктів управління [19].

6. Висновки

Отже, управлінська діяльність майбутніх фахівців у системі МВС України характеризується багатофункціональністю, динамічністю, особливими умовами напруженості, регламентованістю, чітким керуванням діями, їх злагодженістю та узгодженістю, адже пов'язана з безперервним вирішенням сукупності нагальних проблем, завдань. Основними ознаками управлінської діяльності офіцера у наукових джерелах визначено такі: двобічність процесу управлінської діяльності, який здійснюється за активної взаємодії самого офіцера та його підлеглих; складність основних функцій, які притаманні управлінській діяльності, а саме: планування, організації та контролю життєдіяльності підрозділу (частини, з'єднання); наявність взаємодії з зовнішнім середовищем, яка відбивається в соціальному характері управлінської діяльності, залежності від соціальних факторів; специфічний допоміжний характер діяльності щодо налагодження управлінського процесу в підрозділі.

Перспективою подальших наукових пошуків є аналіз змісту фахових дисциплін з позиції формування готовності курсантів до управлінської діяльності у вищих навчальних закладах МВС України.

Література

1. Закон «Про Національну гвардію України» [Текст]. – Верховна Рада України, 2014. – № 876-VII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/876-18>
2. Закон України «Про національну поліцію» [Текст]. – Відомості Верховної Ради, 2015. – № 40-41. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
3. Барко, В. Гуманістично орієнтований підхід як ефективний принцип ефективного управління персоналом органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / В. Барко // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. – 2008. – Режим доступу: <http://www.pravnik.info/2013-12-27-15-13-14/438-gumanistichnij-osobistisno-oriyentovana-nij-pidxid>
4. Решетник, С. М. Професійна підготовка майбутніх офіцерів до службової діяльності у внутрішніх військах МВС України [Текст]: автореф. ... канд. пед. наук / С. М. Решетник; Нац. авіаційний університет. – К., 2014. – 23 с.
5. Тихончук, А. О. Психологічні умови ефективної управлінської діяльності керівників військових колективів [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. О. Тихончук; Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.
6. Уліч, В. Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. Л. Уліч; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 20 с.

7. Ягупов, В. В. Формування управлінської культури, компетентності та управлінського мислення майбутніх керівників як інтегральна мета їх управлінської підготовки [Текст]: наук.-практ. конф. / В. В. Ягупов, В. І. Свистун // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України. – 2013. – С. 22–28. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/3245/>

8. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности [Текст] / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандилович. – Минск: ВГУ им. В. И. Ленина, 1976. – 175 с.

9. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М.: МПСИ, 2004. – 752 с.

10. Савельева, В. С. Психология управления [Текст]: навч. посіб. / В. С. Савельева. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 320 с.

11. Мельник, А. Ф. Державне управління [Текст]: навч. пос. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; за ред. А. Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.

12. Нагаев, В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство [Електронний ресурс] / В. Нагаев // Персонал. – 2007. – № 7. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=541>

13. Ревская, Н. Е. Психология менеджмента [Текст] / Н. Е. Ревская. – СПб.: Альфа, 2001. – 240 с.

14. Орбан-Лембрик, Л. Е. Психология управления [Текст]: навч. пос. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

15. Москвичев, С. Г. Введение в психологию управления [Текст]: учеб. / С. Г. Москвичев. – К.: Ін Юре; Сан-Франциско: Light Press, 2005. – 295 с.

16. Прищак, М. Д. Психология управления в организации [Текст]: навч. пос. / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Вінниця, 2012. – 141 с.

17. Тихончук, А. О. Психологічні умови ефективної управлінської діяльності керівників військових колективів [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. О. Тихончук; Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.

18. Уліч, В. Л. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / В. Л. Уліч; Військовий ін-т Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. – К., 2007. – 236 с.

19. Радванський, І. Г. Шляхи та педагогічні умови підготовки офіцерів внутрішніх військ у вищих військових навчальних закладах до управлінської діяльності [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / І. Г. Радванський; Національна академія прикордонних військ України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2000. – 20 с.

References

1. Zakon «Pro Nacional'nu gvardiju Ukrai'ny» (2014). Verhovna Rada Ukrai'ny, 876-VII. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/876-18>
2. Zakon Ukrai'ny «Pro nacional'nu policiju» (2015). Vidomosti Verhovnoi Rady, 40-41. Available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
3. Barko, V. (2008). Gumanistychno oriyentovanyj pidhid jak efektyvnyj pryncyp efektyvnogo upravlinnja personalom organiv vnutrishnih sprav. Jurydychnyj chasopys Nacional'noi akademii vnutrishnih sprav. Available at: <http://www.pravnik.info/2013-12-27-15-13-14/438-gumanistichnij-osobistisno-oriyentovana-nij-pidxid>
4. Reshetnyk, S. M. (2014). Profesijna pidgotovka majbutnih oficeriv do sluzhbovoi dijalnosti u vnutrishnih vjjs'kah MVS Ukrai'ny. Kyiv, 23.

5. Tyhonchuk, A. O. (2000). Psihologichni umovy efektyvnoi' upravlins'koi' dijal'nosti kerivnykiv vijs'kovykh kolektyviv. Hmelnyckyj, 20.
6. Ulich, V. L. (2007). Pedagogichni umovy formuvannya gotovnosti majbutnih oficeriv do upravlins'koi' dijal'nosti. Hmelnyckyj, 20.
7. Jagupov, V. V., Svystun, V. I. (2013). Formuvannya upravlins'koi' kul'tury, kompetentnosti ta upravlins'kogo myslennja majbutnih kerivnykiv jak integral'na meta ih upravlins'koi' pidgotovky. Osvitn'o-naukove zabezpechennja dijal'nosti pravohoronyh organiv i vijs'kovykh formuvan' Ukrainy, 22–28. Available at: <http://lib.iitta.gov.ua/3245/>
8. D'jachenko, M. I., Kandibovich, L. A. (1976). Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti. Minsk: VGU im. V. I. Lenina, 175.
9. Derkach, A. A. (2004). Akmeologicheskie osnovy razvittija professionala. Moscow: MPSI, 752.
10. Savel'jeva, V. S. (2006). Psihologija upravlinnja. Kyiv: VD «Profesional», 320.
11. Mel'nyk, A. F., Obolens'kyj, O. Ju., Vasina, A. Ju., Gordijenko, L. Ju.; Mel'nyk, A. F. (Ed.) (2003). Derzhavne upravlinnja. Kyiv: Znannya-Pres, 343.
12. Nagajev, V. (2007). Mystectvo upravlins'koi' dijal'nosti i liderstvo. Pesonal, 7. Available at: <http://personal.in.ua/article.php?id=541>
13. Revskaja, N. E. (2001). Psihologija menedzhmenta. Sankt-Peterburg: Al'fa, 240.
14. Orban-Lembryk, L. E. (2003). Psihologija upravlinnja. Kyiv: Akademvydav, 568.
15. Moskvichev, S. G. (2005). Vvedenie v psihologiju upravlenija. Kyiv: In Jure; San-Francisko: Light Press, 295.
16. Pryshhak, M. D., Les'ko, O. J. (2012). Psihologija upravlinnja v organizacii'. Vinnyca, 141.
17. Tyhonchuk, A. O. (2000). Psihologichni umovy efektyvnoi' upravlins'koi' dijal'nosti kerivnykiv vijs'kovykh kolektyviv. Hmelnyckyj, 20.
18. Ulich, V. L. (2007). Pedagogichni umovy formuvannya gotovnosti majbutnih oficeriv do upravlins'koi' dijal'nosti. Kyiv, 236.
19. Radvans'kyj, I. G. (2000). Shljahy ta pedagogichni umovy pidgotovky oficeriv vnutrishnih vijs'k u vyshhyh vijs'kovykh navchal'nyh zakladah do upravlins'koi' dijal'nosti. Hmelnyckyj, 20.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Вовк М. П.
Дата надходження рукопису 05.08.2016*

Троцький Руслан Сергійович, начальник кафедри, кафедра тактичної підготовки військ, підполковник, Навчально-науковий інститут № 3 Національної академії внутрішніх справ України, вул. Колекторна, 4, м. Київ, Україна, 02660
E-mail: tpv1@ukr.net

УДК 378.011.3:364

ОБГРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПАТРОНАЖНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

© **Т. О. Голубенко**

У статті представлено обґрунтування соціально-педагогічних умов в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку. Визначені та охарактеризовані соціально-педагогічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку. Доведено ефективність запропонованих соціально-педагогічних умов для професійної підготовки майбутніх соціальних працівників з даною віковою категорією. Обґрунтовано доцільність визначених соціально-педагогічних умов

Ключові слова: *готовність, соціально-педагогічні умови, соціальний працівник, патронажна робота, люди похилого віку*

The grounding of socio-pedagogical conditions in the process of professional training of the future social workers for patronage work with elderly was presented in the article. The fundamental studies as to professional training of future social workers were analyzed. Four socio-pedagogical conditions of training of social worker for this type of professional activity were determined and characterized: structural-content filing of the process of formation of readiness of the future social workers to patronage work with elderly; the use of interdisciplinary connections of the learning subjects at training of students; scientific-methodical support of the process of formation of the readiness of future social workers to the patronage work with elderly; organization of practical activity in the process of professional training of the future social workers for patronage work with elderly. The stages of professional training of the future specialists of social sphere on the background of aforesaid socio-pedagogical conditions were determined. The effectiveness of the offered socio-pedagogical conditions for the professional training of future social workers for the work with aforesaid category of people was proved. Their expedience in the process of mastering of the necessary knowledge, abilities and skills was grounded

Keywords: *professional training, stages, socio-pedagogical conditions, social worker, patronage work, elderly*