

УДК 378:37.091.12-051] : [005+008]
DOI 10.31651/2524-2660-2018-18-27-33
ORCID: 0000-0002-7706-8383

ГРЕБЕНИК Тетяна Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
економіки і управління Конотопського інституту
Сумського державного університету, директор
Політехнічного технікуму Конотопського
інституту, Сумський державний університет,
Україна
e-mail: up.grebenik@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Розглянуто проблему формування управлінської культури здобувачів вищої освіти, виокремлено її структуру, досліджено теоретичні основи означеного процесу, обґрунтовано необхідність систематичного підвищення рівня управлінської культури. Наголошено на формуванні управлінської культури здобувачів вищої освіти як необхідної складової їхнього професіоналізму. Визначено відмінності між поняттями «управлінська культура» і «культура управління». Акцентовано увагу на тому, що чітко не виражені такі вагомні складники управлінської культури майбутнього фахівця-професіонала, як відповідальність, стресостійкість, готовність до впровадження новацій. Наведено різні визначення поняття «управлінська культура». Запропоновано власне визначення поняття «управлінська культура здобувача вищої освіти». Обґрунтовано вагомість переосмислення управлінських відносин та запровадження управління, яке зорієнтовано на співробітника.

Ключові слова: здобувач вищої освіти; особистість; професіоналізм; управлінська культура; управлінські рішення; заклад вищої освіти; освітній процес; професійна підготовка.

Постановка проблеми. Нині в умовах ринкової економіки все більшого значення набуває конкуренція в освітній галузі. Розвиток конкурентних переваг – шлях стабільного випереджального розвитку закладу вищої освіти. Нині динамічність є ключовим чинником успішності як закладу освіти, так і його випускників. Наявний ресурсний потенціал забезпечує безперервний саморозвиток освітньої установи як соціальної системи.

Глобальні проблеми, з якими нині стикаються різні сфери суспільства, і складнощі їх розв'язання підтверджують вагомість значення процесу формування управлінської культури як складника професіоналізму здобувачів вищої освіти. Сформованість достатнього рівня їхньої управлінської культури сприятиме успішній реалізації власного потенціалу майбутнього фахівця у процесі професійної діяльності, що є необхідним у нових соціальних умовах.

Актуальність питання щодо забезпечення якості вищої освіти в цілому і формування управлінської культури її здобувачів, зокрема, закріплена рядом нормативних документів, а саме: Закони України «Про освіту» (2017 р.), «Про вищу освіту» (2014 р.), Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») (1993 р.), Національна доктрина розвитку освіти в Україні (2002 р.), Національна рамка кваліфікацій (2011 р.), Національна стратегія розвитку освіти України на період до 2021 року (2013 р.) та ін. «Сьогодення вимагає від особистості широкого діапазону можливостей, розвиненого інтелекту, здатності до постійної самоосвіти та самовдосконалення, спрямованості на творчу самореалізацію» [1].

Безумовно, формування управлінських якостей студентів потребує значних зусиль і часу. Нині кожна особистість має бути управлінцем самоосвітньої діяльності

не тільки під час навчання в закладі вищої освіти, а й упродовж життя [1]. Виходячи з цього, сучасні науковці здійснюють пошук ефективного механізму формування управлінської культури здобувачів вищої освіти. «Нині відбувається перехід від кваліфікаційної до компетентнісної моделі у вищій освіті та бізнесі, що характеризується не тільки виконанням певних функцій, дотриманням відповідних обов'язків, але й забезпеченням необхідних результатів» [2, с. 131].

Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невіршених раніше частин загальної проблеми. Розгляд педагогічної проблеми щодо формування управлінської культури здобувачів вищої освіти відбувається в площині взаємопов'язаних міждисциплінарних досліджень: філософії освіти, професійної підготовки, теорії управління. Праці авторитетних дослідників підтверджують значущість проблем, пов'язаних із філософією освіти (І. Бех, Б. Гершунський, М. Згуровський, І. Зязюн, В. Кремень, М. Михальченко, Н. Ничкало, М. Попович, Б. Саймон, С. Сисоєва, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та ін.), ефективним функціонуванням освіти (В. Андрущенко, В. Астахова, Г. Беккер, М. Кастельс, Б. Кларк, В. Куценко, Т. Фініков, А. Чухно, А. Шевчук, Т. Шульц та ін.), реформуванням професійної освіти (Г. Аніловська, З. Курлянд, В. Майборода та ін.), управлінською культурою (Т. Бойдел, М. Бурке, Р. Вебер, Л. Віллоксон та Б. Міллет [3], О. Віханський, І. Газі та М. Зипхур [4], Г. Єльнікова, Л. Калініна [5], А. Наумов, Р. Рютенгер, І. Танасе [6], В. Шепель та ін.). Формування управлінської культури, зокрема, здобувачів закладу вищої освіти нині знаходиться на стадії всебічного дослідження.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів формування управлінської культури здобувачів вищої освіти.

Викладення основного матеріалу дослідження. Для досягнення поставленої мети і відповідних завдань нами застосовано комплекс методів дослідження, серед яких: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, зіставлення різних поглядів науковців на проблему дослідження, узагальнення); емпіричні (педагогічне спостереження, опитування, анкетування). Як зазначено в Законі України «Про вищу освіту», «метою вищої освіти є здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань» [7]. Пріоритетним завданням реформи освітньої галузі в цілому й вищої освіти, зокрема, є відповідність її запитам суспільства і держави, потребам здобувачів. Професіоналізм випускників стає мірилом успішності навчальних закладів.

В. Гриньова вважає, що «професіоналізм» є саме тим поняттям, змістове наповнення якого нині немов би «розчинене» у поняттях професійної педагогіки» [8]. Учена підкреслює, що в ньому відображається вміння особистості застосовувати набутий комплекс знань саме до предмета його професійної діяльності. При цьому складниками професіоналізму фахівця є компетентність, майстерність, ініціативність, моральність [8].

Слід звернути увагу на думку Н. Підбуцької щодо визначення даного поняття. «Професіоналізм особистості майбутнього інженера – це інтегрована характеристика суб'єкта діяльності, яка вміщує не лише професійну компетентність, а й відображає високий рівень професійно значимих якостей, професійну ідентичність, акмеологічні складові, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, які забезпечують прогресивний розвиток фахівця» [9, с. 514]. З огляду на це, сучасний професіонал є творчою особистістю, яка здатна ухвалювати професійні управлінські рішення, нести відповідальність за їх результативність, а також має високий рівень готовності до саморозвитку і самоосвіти.

Цілком можемо погодитися з І. Болотніковою, що професіонал – це «спеціаліст, що оволодів високим рівнем професійної діяльності, що свідомо змінює та розвиває себе у праці, що вносить свій індивідуальний творчий доробок у професію, що знайшов своє індивідуальне покликання. Професіонал – це спеціаліст на своєму місці, який

стимулює в суспільстві інтерес до результатів своєї професійної діяльності та підвищує престиж своєї професії у суспільстві» [10].

Отже, під час навчання та професійної підготовки в закладі вищої освіти здобувачі формуються як професіонали і як керівники певних рівнів. Наявність сформованого вміння здійснювати керівництво в процесі вирішення певного професійного завдання є обов'язковою, хоча й недостатньою умовою формування сучасного спеціаліста будь-якої галузі. Саме «керівнику належить провідне місце у виконанні завдань управління. Наділений правами і повноваженнями, він відповідає за роботу конкретного підрозділу або організації в цілому. Проте результати цієї роботи залежать не тільки від діяльності колективу, який він очолює, а й від організації власної праці, яка виступає суттєвим компонентом культури менеджменту» [11, с. 81]. Тому недостатній рівень управлінської культури не сприяє ні розвитку установи чи підприємства в цілому, ні особистісному кар'єрному розвитку самого здобувача вищої освіти.

Вища школа готує майбутніх фахівців – лідерів, умілих керівників різних рівнів, які здатні вирішувати окрім професійних завдань ще й управлінські. Саме тому розв'язання проблеми формування управлінської культури здобувачів закладу вищої освіти забезпечить їхній власний цілеспрямований професійний ріст, спрямує діяльність очолюваного ними колективу на випереджальний розвиток і забезпечить його успішність.

На нашу думку, важливим інструментом підвищення якості професійної підготовки є формування управлінської культури здобувачів вищої освіти. «Сьогодні управлінська діяльність потребує не тільки розуміння її соціально-професійної значущості, а й об'єктивного оцінювання психофізичних, інтелектуальних, професійних можливостей, творчого потенціалу, необхідності неперервного професійного індивідуального розвитку й удосконалення базових навичок управлінської діяльності» [12].

Варто наголосити, що досить часто «управлінську культуру» ототожнюють із «культурою управління». Однак, у результаті проведеного дослідження, з'ясовано певні відмінності зазначених понять. Звернемося до визначення сутності поняття «культура», яке, на думку Л. Вілкоксона і Б. Міллета, трактується як «поведінка, цінності та вірування, а також пов'язані з ними ритуали, міфи і символи, що виникають для їх підтримки, поєднуються з часом, щоб встановити, а потім зміцнити основу культури» [3].

Говорячи про управлінську культуру, науковці І. Газі та М. Зипхур висвітлюють термін «культура» як «всеохоплюючу» концепцію, що підпорядковує два елементи: 1) зміст, який складається з мережі значень, що містяться в ідеології, нормах, цінностях, віруваннях, що об'єднують людей і дозволяють їм інтерпретувати і розуміти середовище організації; 2) форма або практичні результати, через які виражаються значення або встановлюються зв'язки в середині організації [4].

Культура управління розглядається як комплексна характеристика управлінської праці в тій чи тій галузі, це певний фактично досягнутий її рівень [13]. Учені сформулювали різні погляди щодо визначення терміна «культура управління», проте доцільно зазначити, що всі вони певним чином характеризують зокрема управлінський процес, а не його виконавців. У рамках нашого дослідження слід зупинитися саме на понятті «управлінська культура», єдине визначення якого і досі відсутнє в педагогічній літературі. Так, наприклад, С. Корольок наголошує, що 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» [14, с. 88].

Р. Сущенко розглядає управлінську культуру як системну соціально-професійну якість і зрілість спеціаліста, практичне завдання якого – цілеспрямований саморозвиток, формування вміння професійно мислити, ухвалювати управлінські рішення. Тобто

управлінська культура визначає стиль життя [15]. Погоджуємося з цією думкою. Проте вважаємо за доцільне акцентувати увагу саме на відповідальності професіонала за ухвалені управлінські рішення, що є невід'ємною складовою управлінської культури керівника будь-якого рівня, зокрема, й інженера.

Незаперечною є думка І. Танасе, який зауважує, що управлінська культура в більшості випадків є елементом, що керує організацією та створює середовище, в якому кожен співробітник прагне досягти стратегічної мети. Також визначаються стандарти, на основі яких вимірюються та оцінюються професійна діяльність працівників означеного середовища. Результат добре структурованої культури всередині організації – динамічна команда, у якій кожен співробітник несе відповідальність за власну діяльність [6].

Натомість О. Хомік, досліджуючи управлінську культуру майбутнього економіста, розглядає даний феномен як «цілісну властивість особистості, що охоплює сукупність знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей студента, які забезпечують ефективність здійснення різноманітних видів управлінської діяльності в економічній сфері» [16, с. 8]. У цьому контексті дослідниця виокремлює у структурі даної властивості такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційно-діяльнісний і управлінсько-аналітичний.

Узагальнюючи вищесказане, відмітимо, що вчені, досліджуючи «управлінську культуру», акцентують увагу на досить важливих змістових компонентах зазначеного феномену. Однак чітко не виражені такі вагомні складники управлінської культури здобувача вищої освіти (майбутнього фахівця-професіонала), як відповідальність, стресостійкість, готовність до впровадження новацій.

Розгляд зазначених питань свідчить про те, що в працях науковців наголошено на підвищенні якості освіти, формуванні управлінської культури здобувачів вищої освіти як складника їхнього професіоналізму. Аналіз та узагальнення наукового доробку вчених щодо теоретичних аспектів формування даного феномену дав можливість сформулювати власне визначення поняття «управлінська культура здобувача вищої освіти». Зокрема, воно представлено як інтегративна соціально значуща якість особистості, що включає сформованість ціннісних професійних орієнтацій, дотримання морально-етичних норм праці, прагнення до саморозвитку, мотиви професійної діяльності щодо розвитку певної галузі народного господарства, знання й накопичений досвід щодо ухвалення управлінських рішень та готовність взяти на себе відповідальність за результат.

Мінливість зовнішніх чинників будь-якої установи чи підприємства змушує здобувачів вищої освіти протягом професійної діяльності, навіть у період навчання, систематично підвищувати свій професіоналізм і рівень сформованості управлінської культури. Ухвалення управлінських рішень (на перший погляд, стандартних професійних завдань) має враховувати загрози, пов'язані з наявними змінами внутрішніх і зовнішніх чинників. Нині у професійній діяльності особливої ваги набувають такі особистісні якості професіонала, як ерудованість, стресостійкість, самовладання, комунікабельність, мобільність, потреба в постійному розвитку, віра в себе, дисциплінованість, уміння концентруватися на результаті, чесність, громадянська совість, відповідальність, уміння вибачати. «Сучасна конкурентна ситуація в професійному середовищі доволі жорстка і вимоглива. Низька самооцінка, брутальність у спілкуванні, скутість на перемовинах, невміння підтримати бесіду і вислухати співрозмовника – все це може зашкодити навіть дуже здібному фахівцю, надовго зіпсувати відносини в його суспільному оточенні» [15, с. 220]. Саме тому формування управлінської культури здобувачів вищої освіти треба розглядати як важливу складову професійної підготовки.

Переконані, що «основою створення нового типу управлінської культури має стати переосмислення управлінських відносин та запровадження управління, яке повинно бути зорієнтованим на співробітника» [17]. Умови формування управлінської культури здобувачів вищої освіти визначаються їхніми особистісними характеристиками, рівнем розвитку закладу вищої освіти, наявними суспільними відносинами. «Формування у студентів управлінської культури ми розглядаємо як системний і керований процес, що становить взаємозв'язок цілей, змісту, методів, засобів і досягнутих результатів» [18, с. 148].

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, підвищення професіоналізму випускників закладів вищої освіти в сучасних умовах має відбуватися завдяки підвищенню якості освітнього процесу в цілому та процесу формування управлінської культури здобувачів даного освітнього рівня зокрема. Управлінська культура здобувачів вищої освіти – це інтегративна якість особистості, що поєднує теоретичну й практичну готовність майбутніх професіоналів до ефективної управлінської діяльності. Нині навіть успішні фахівці відчувають потребу в оволодінні навичками управлінської діяльності. Можна зробити висновок, що одним із пріоритетних чинників якісної підготовки здобувачів вищої освіти є підвищення рівня сформованості управлінської культури в процесі професійної підготовки.

Актуальні напрями подальшого розроблення зазначеної проблеми полягають у визначенні структури даної якості здобувачів вищої освіти і в моделюванні процесу її формування.

Список використаних джерел

1. Петрик Л. Особистість викладача ВНЗ у процесі формування управлінських якостей студентів [Електронний ресурс] / Лада Петрик. – Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/1771/1/L_Petryk_ISP_FLMD_PI.PDF.
2. Хоружий Г. Компетентнісні моделі у вищій освіті та бізнесі: зарубіжний досвід / Григорій Хоружий // Вісник КНТЕУ. – 2018. – № 1. – С. 131–147.
3. Willcoxson, Lesley and Millett, Bruce (2000). *The management of organisational culture. Australian Journal of Management and Organisational Behaviour*, 3 (2), 91–99.
4. Gazi, I., Zyphur, M.J. (2009). Rituals in Organizations: A Review and Expansion of Current Theory. *Group & Organization Management, Volume 34, no 1*, 114–139.
5. Калініна Л. М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінській діяльності керівника [Електронний ресурс] / Л. М. Калініна, О. М. Онаць, Г. М. Калініна. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/9196/1/3_%D0%9A%D0%9B%D0%9C_%D0%9A%D0%93%D0%9C_%D0%9E%D0%9C%D0%9E.pdf.
6. Ion Alexandru Tănase (2015). The importance of organizational culture based on culture transfer. Proceedings of the 9th International management conference «*Management and Innovation For Competitive Advantage*», (pp. 848–852). Bucharest, Romania.
7. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
8. Гриньова В. М. Суть понять «професіоналізм» та «професійна підготовка» [Електронний ресурс] / В. М. Гриньова // Педагогіка та психологія. – 2011. – Вип. 40 (1). – С. 28–34. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2011_40%281%29_7.
9. Підбуцька Н. В. Розробка опитувальника «Базовий професіоналізм особистості майбутнього інженера» / Н. В. Підбуцька // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / наук. ред. С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2015. – Вип. 30. – С. 512–524.
10. Болотнікова І. В. Професіоналізм та професійна компетентність як складові психічної зрілості особистості. [Електронний ресурс] / І. В. Болотнікова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Psihologia/42691.doc.htm.
11. Ксенофонтowa М. М. Управлінська культура : сутність та особливості формування / М. М. Ксенофонтowa, Т. М. Заболотна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2012. – Вип. 8. – С. 81–86.
12. Дудник Н. В. Теоретичні основи формування управлінської компетентності майбутнього менеджера освіти. [Електронний ресурс] / Н. В. Дудник. – Режим доступу: <https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/6900/1/Дудник%20стаття%20-%20копія.pdf>.

13. Культура управління. Культура менеджера. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://b-ko.com/book_318_glava_11_%D0%A%D0%A3%D0%9B%D0%AC%D0%A2%D0%A3%D0%A0%D0%90_%D0%A3%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9B%EF%BF%BD.html.
14. Королюк С. В. Управлінська культура керівника школи / С. В. Королюк // Постметодика. – 2003. – № 5–6. – С. 85–88.
15. Сущенко Р. В. Форсайт управлінської культури – вектор професійної підготовки інженера залізничного транспорту / Р. В. Сущенко // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2015. – № 2 (10). – С. 216–222.
16. Хомік О. М. Формування управлінської культури майбутніх економістів засобами мультимедійних технологій : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2015. – 24 с.
17. Бондарчук Л. В. Управлінська культура як необхідний елемент розвитку менеджменту в Україні. [Електронний ресурс] / Л. В. Бондарчук, Н. І. Прокопович. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Economics/29932.doc.htm.
18. Александрова Н. М. Модель формування управлінської культури майбутнього викладача економіки / Н. М. Александрова // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2016. – № 1. – С. 147–153.

References

1. Petryk, L. (n. d.). *Personality of the teacher of the university in the process of formation of managerial qualities of students*. Retrieved from http://elibrary.kubg.edu.ua/1771/1/L_Petryk_ISP_FLMD_PI.PDF (in Ukr.)
2. Khoruzhyi, H. (2018). Competency models in higher education and business: foreign experience. *Visnyk KNTEU – HERALD of Kyiv National University of Trade and Economics*, 1, 131–147 (in Ukr.)
3. Willcoxson, Lesley, & Millett, Bruce. (2000). *The management of organizational culture*. *Australian Journal of Management and Organisational Behaviour*, 3 (2), 91–99 (in Engl.)
4. Gazi, I., & Zyphur, M. J. (2009). Rituals in Organizations: A Review and Expansion of Current Theory. *Group & Organization Management, Volume 34, no 1*, 114–139 (in Engl.)
5. Kalinina, L. M., Onats, O. M., & Kalinina H.M. (n. d.). *Culture as a civilization phenomenon in the managerial activity of the head*. Retrieved from http://lib.iitta.gov.ua/9196/1/3_%D0%A%D0%9B%D0%9C_%D0%A%D0%93%D0%9C_%D0%9E%D0%9C%D0%9E.pdf (in Ukr.)
6. Ion Alexandru Tănase. (2015). The importance of organizational culture based on culture transfer. Proceedings of the 9th International management conference «*Management and Innovation For Competitive Advantage*», (pp. 848–852). Bucharest, Romania. (in Engl.)
7. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu»*. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (in Ukr.)
8. Hrynova, V. M. (2011). The essence of the concepts of «professionalism» and «professional training». *Pedahohika ta psykholohiia (Pedagogics and Psychology)*, 40, 28–34. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_ped_2011_40%281%29_7 (in Ukr.)
9. Pidbutska, N.V. (2015). Development of the questionnaire «Basic professionalism of the person of the future engineer» [Formulation of the questionnaire «Basic professionalism of the future engineer's personality»]. *Problemy suchasnoi psykholohii: zb. nauk. pr. K-PNU im. Ivana Ohienka, In-tu psykholohii im. H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy (Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuks Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine)*, 30, 512–524 (in Ukr.)
10. Bolotnikova, I.V. (n. d.). Professionalism and professional competence as components of mental maturity of the individual. Retrieved from http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Psihologia/42691.doc.htm (in Ukr.)
11. Ksenofontova, M. M., & Zabolotna, T. M. (2012). Management culture: essence and peculiarities of formation. *Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment – Bulletin of Sumy National Agrarian University. Series of Economics and Management*, (8), 81–86 (in Ukr.)
12. Dudnyk, N.V. (n. d.). *Theoretical basis for the formation of managerial competence of the future manager of education*. Retrieved from <https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/6900/1/Дудник%20стаття%20-%20копія.pdf> (in Ukr.)
13. *Management culture*. Culture manager(n. d.). Retrieved from http://b-ko.com/book_318_glava_11 (in Ukr.)
14. Koroliuk, S. V. (2003). Management culture of school head. *Postmetodyka (Postmethods)*, 5–6, 85–88 (in Ukr.)
15. Sushchenko, R. V. (2015). Foresight of managerial culture - vector of professional training of railway engineer. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia. Serii «Pedahohika i psykholohiia». Pedahohichni nauky (Bulletin of Alfred Nobel University, Dnipro. Series «Pedagogy and Psychology»)*. *Pedagogical Sciences*, 2 (10), 216–222 (in Ukr.)
16. Khomik, O. M. (2015). Formation of managerial culture of future economists by means of multimedia technologies [Managerial Culture Formation of Future Economists with the Help of Multimedia Technologies] (*Extended abstract of Candidate's thesis*). Ternopil (in Ukr.)

17. Bondarchuk, L. V., & Prokopovych, N. I. (n. d.). *Management culture as an essential element of management development in Ukraine*. Retrieved from http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Economics/29932.doc.htm (in Ukr.)
18. Aleksandrova, N. M. (2016). Model of formation of managerial culture of the future teacher of economics. *Naukovi zapysky Ternopil'skoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Hnatiuka. Serii: Pedahohika (The Scientific Issues of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Series: pedagogy)*, 1, 147–153 (in Ukr.)

Abstract. HREBENYK Tetiana Viktorivna. The oretical basis forming management culture of higher education applicants.

Introduction. Nowadays, in the market economy, competition in the educational sector is becoming increasingly important. The development of competitive advantages is the path to a stable and progressive development of the higher educational establishment. Today, dynamism is a key factor in the success of both an educational institution and its graduates. Moreover the available resource potential ensures the continuous self-development of the educational institution as a social system. The global challenges facing the various sectors of society today and the complexity of their solution confirm the importance of the process of managerial culture formation as a component of the higher educational graduates' professionalism. The sufficient level of their managerial culture formation contribute the successful realization of the future specialist's potential in the process of professional activity, which is necessary in new social conditions.

Purpose – study of theoretical aspects of the managerial culture formation of higher educational applicants

Methods. To achieve this goal and the corresponding tasks, we used a set of research methods, among them: theoretical (analysis, synthesis, comparison, comparison of different views of scientists on the problem of research, generalization); empirical (pedagogical observation, survey, and questionnaire).

Results. Managerial culture formation, in particular higher educational applicants, is now at the stage of a comprehensive study. During education and vocational training at the of higher educational establishment, applicants are formed as professionals and as managers. The presence of the established ability to guide in the process of solving a particular professional task is a compulsory, though insufficient condition of the modern specialist's formation of any sphere.

Originality. The scientific novelty of the results of the study is that for the first time the concept of «higher educational student's managerial culture» is defined – the person's integrative socially significant quality, which includes the formation of valuable professional orientations, the observance of work moral and ethical norms, the desire for self-development, motives for professional development of a certain branch of the national economy, knowledge and experience gained in making managerial decisions and willingness to take the responsibility for the result.

Conclusion. Thus, increasing the graduates' of higher educational institutions professionalism in the current conditions should take place due to the improvement of the educational process quality in general and the process of applicants' managerial culture formation of this educational level in particular. The higher education graduates' managerial culture is an integrative quality of the individual, combining future professionals' theoretical and practical readiness for effective management. At present, even successful professionals experience the need of mastering management skills. Thus, one can conclude that one of the priority factors for the higher education applicants' qualitative training is to increase the level of managerial culture formation in the process of vocational training.

The urgent areas for the further development of this problem are to determine the structure of higher education applicants' quality and to develop a model of the process of its formation.

Key words: higher education applicants; personality; professionalism; management culture; managerial decisions; the higher educational institution; educational process; professional training.

Одержано редакцією 04.09.2018
Прийнято до публікації 11.09.2018