

Павло Пономаренко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-2320-8723
E-mail: pashaukr79@gmail.com

**СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ**

Анотація. у статті обґрунтовано та визначено структуру управлінської компетентності майбутніх офіцерів, яка включає такі компоненти: мотиваційний (передбачає наявність стійкого інтересу у майбутнього офіцера до здійснення управлінської діяльності на засадах гуманізму); когнітивний (характеризується сукупністю знань); функціональний (передбачає можливість здійснення управлінської діяльності); педагогічний (характеризується готовністю навчати та виховувати особовий склад військової частини); особистісний компонент (передбачає сформованість сукупності професійно важливих якостей).

Ключові слова: компетентність; управлінська компетентність; структурні компоненти; майбутні офіцери.

Pavlo Ponomarenko

graduate student of the department of pedagogy and psychology of social systems management named after Academician I. Zyazyuna, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: pashaukr79@gmail.com

**STRUCTURAL MANAGEMENT COMPETENCE COMPONENTS OF FUTURE
OFFICERS**

Abstract: the article substantiates and defines the structure of managerial competence for future officers, comprising the following components: motivational (involving a sustained interest of the future officer in managerial activities based on humanism principles), cognitive (characterized by a cumulative knowledge base), functional (enabling the execution of managerial activities), pedagogical (demonstrating readiness to educate and nurture military personnel), and personal component (encompassing the formation of a set of professionally important qualities).

Keywords: competence; managerial competence; structural components; future officers.

Pavlo Ponomarenko

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Structural management competence components of future officers”

Problem setting. Ensuring the defense and national security of Ukraine requires competent officers who successfully and qualitatively perform their professional and managerial functions within the Armed Forces of Ukraine.

© Павло Пономаренко, 2023

Therefore, the formation of managerial competence in future officers is a relevant pedagogical problem in the theory and methodology of professional military education.

Recent research and publications analysis. The issues related to the formation of managerial competence in future specialists of various professional orientations are explored in the works of different scholars. The theoretical and methodological foundations of forming managerial competence are illuminated in the works of O. Boyko, O. Romanovsky, O. Ignatyuk, and others. The peculiarities of forming managerial competence according to the professional orientation of specialists are discussed by T. Volotovska, A. Grusheva, T. Gura, and others. The rationale for methodological support in forming managerial competence is presented by O. Lutsky, L. Makodzey, A. Chorna, and others.

Specific aspects of the problem of the specificity of military managerial and leadership competence are studied by O. Boyko, O. Romanovsky, M. Kosma, R. Mandache, V. Nissinen, A. Dormantayte, and L. Dungvetskis.

Paper objective. The definition of the structural management competence components of future officers remains insufficiently researched.

Paper main body. The purpose of the article is to specify, based on a theoretical analysis, the structural components of the future officer's managerial competence.

On the basis of the analysis of scientific and regulatory sources, the main directions of the officer's activity in the implementation of managerial and leadership activities are determined, namely: analytical (ability to analyze information); organizational (motivation, ensuring the achievement of set goals, control, assessment, etc.); developmental and educational (ensuring professional, combat, physical development of personnel, their moral and patriotic education); self-improvement (as a necessary condition for innovation, self-

development and a personal example for subordinates); communicative and social (ensuring effective professional communication, uniting subordinates as a single team, etc.).

Thus, the structural management competence components of the future officer are defined as: motivational; cognitive; functional; pedagogical; personal

The conducted theoretical analysis also allows us to determine the substantive characteristics of these structural components.

The motivational component assumes the presence of motivation in the future officer to carry out managerial activities on the basis of humanism and awareness of the importance of managerial competence for effective activities in everyday, crisis and combat conditions.

The cognitive component is characterized by a set of military-management knowledge of the future officer.

The functional component provides for the future officer's ability to perform managerial activities, including in special, crisis, and combat conditions. The functional component includes a set of skills and abilities: information and analytical skills (receiving and analyzing information); organizational skills (providing the ability to perform managerial functions – goal setting, planning, motivation, decision-making, management, evaluation); social skills (communication, interaction and cohesion of subordinates); ability to self-improvement (willingness and ability to self-develop).

The pedagogical component is characterized by the readiness of the future officer to train and educate the personnel of the military unit, to maintain discipline, a high level of professional military, combat, and physical skills, to ensure that they adhere to moral and patriotic values.

Conclusions of the research. Thus, on the basis of the theoretical analysis, the characteristics of the structural components of the managerial competence of the future officer (motivational, cognitive, functional,

pedagogical, personal components) were clarified and determined. Prospects for further research are the substantiation and development of pedagogical conditions for the

formation of managerial competence among future officers in higher military educational institutions of Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Забезпечення оборони та національної безпеки України вимагає компетентних офіцерів, які успішно та якісно виконують свої професійні та управлінські функції у лавах збройних сил України. Тому формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів є актуальною педагогічною проблемою теорії та методики професійної військової освіти.

спрямованості фахівців – Т. Волотовської, А. Грушевої, Т. Гури та ін. [5; 6; 7], обґрунтування методичного забезпечення формування управлінської компетентності – О. Луцького, Л. Макодзей, А. Чорної та ін. [8; 9; 10].

Майбутні офіцери повинні вміти мотивувати та спрямовувати свої підрозділи, глибоко розуміти теорію військового управління та тактику й бути здатними застосовувати ці знання у реальних ситуаціях, вміти швидко приймати рішення під тиском, оцінювати ризики та керувати ними, роблячи все можливе для мінімізації втрат та збереження ресурсів.

Окремі аспекти специфіки управлінської та лідерської військової компетентності вивчаються дослідниками: О. Бойко [2], О. Романовським [3], М. Косма, Р. Мандаче [11], В. Ніссінен, А. Дормантайте та Л. Дунгвецькіс [12].

Як зазначається у Доктрині розвитку військового лідерства у Збройних Силах України: “управління (менеджмент) у військах (силах) підтримує стабільність і контрольованість процесів та моніторинг результатів діяльності, а військове лідерство стимулює позитивні зміни, зосереджуючись на натхненні і взаємодії з особовим складом” [1, с. 6].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Недостатньо дослідженим залишається визначення структурних компонентів управлінської компетентності майбутніх офіцерів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблеми формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців різної професійної спрямованості розглядаються у роботах різних науковців. Так, теоретичні та методологічні підґрунтя формування управлінської компетентності висвітлені у роботах О. Бойко, О. Романовського, О. Ігнатюк та ін. [2; 3; 4], особливості формування управлінської компетентності відповідно до професійної

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є уточнення на основі теоретичного аналізу структурних компонентів управлінської компетентності майбутнього офіцера.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для більш глибокого аналізу особливостей управлінської компетентності майбутнього офіцера визначмо структурні компоненти цього поняття.

У науковій літературі немає єдиної точки зору стосовно змісту та характеристики структурних компонентів управлінської компетентності. Погляди різних науковців стосовно структури управлінської компетентності показано у табл. 1.1.

Незважаючи на різницю точок зору стосовно структури даного утворення, можна зазначити, що більшість із них виділяє такі компоненти, які стосуються мотивації, знань та практичних умінь, здатностей фахівців.

Структурні компоненти управлінської компетентності: узагальнення результатів педагогічних досліджень

Автор дослідження	Структурні компоненти управлінської компетентності
Т. Волотовська	мотиваційно-цільовий, організаційно-змістовий, когнітивно-технологічний, рефлексивно-результативний [5]
А. Грушева	когнітивний, функціональний, соціальний, особистісний [6]
Т. Гура	мотиваційно-ціннісний, інформаційно-перцептивний, операційно-дієвий [7]
Т. Дніпровська	мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційно-діяльнісний, емоційно-вольовий, самооцінний [13]
Ю. Дубревський	комунікативний, операційний, оцінювальний [14]
А. Клімова	мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний [15]
Ю. Коваленко	когнітивний, операційно-діяльнісний, особистісно-професійний [16]
О. Луцький	емоційно-мотиваційний, когнітивний, функціонально-діяльнісний, ціннісно-особистісний [8]
Л. Макодзей	мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний [9]
А. Чорна	мотиваційно-цільовий, операційно-діяльнісний, когнітивний, організаційно-комунікативний, рефлексивний [10]

Зокрема виділяються: мотиваційно-цільовий (Т. Волотовська, А. Чорна), мотиваційно-ціннісний (Т. Гура, Т. Дніпровська, А. Клімова), мотиваційний (Л. Макодзей) та емоційно-мотиваційний (О. Луцький). Ми не можемо погодитись із висновками А. Грушевої, Ю. Дубревського та Ю. Коваленко, які не виділяють у структурі управлінської компетентності мотиваційного складника, оскільки вважаємо, що мотивами та цілями людини визначається її наполегливість, активність та спрямованість у виконанні тієї чи іншої діяльності, що є важливим для досягнення успіху в управлінській сфері.

Різні дослідники по-різному характеризують мотиваційний компонент управлінської компетентності, але потрібно відзначити, що при цьому виділяються: мотиви, інтереси, прагнення, установки, цінності, бажання, потреби, спонукання, спрямованість особистості.

Більшість дослідників у структурі управлінської компетентності визначають когнітивний компонент (А. Грушева, Т. Дніпровська, А. Клімова, Ю. Коваленко, О. Луцький, Л. Макодзей, А. Чорна), також Т. Волотовська визначила когнітивно-технологічний компоненти.

Але характеристика цього структурного компоненти має певні відмінності у різних дослідників.

Т. Волотовська визначає когнітивно-технологічний компонент як сукупність не тільки знань, але й умінь та технологій. Вона вказує, що даний компонент управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної освіти – це “знання, вміння, технології здійснення організаційно-методичного супроводу процесу розвитку управлінської компетентності керівників ЗЗСО в системі післядипломної освіти” [5, с. 71].

А. Клімова особливим чином характеризує когнітивний компонент як специфічне мислення управлінця, його здатність “до аналізу та проектування реальних проблемних ситуацій, до цілепокладання і вибору ефективного управлінського рішення, управлінського мислення” [15, с. 8].

Інші дослідники здебільшого характеризують когнітивний компонент як сукупність певних знань. Ми погоджуємось із думкою цих вчених та вважаємо, що когнітивний компонент управлінської компетентності має характеризуватися не тільки загальноуправлінськими, але й специфічними для конкретної професії знаннями, оскільки ефективність управлінської діяльності майбутнього офіцера буде залежати не тільки від знань

стосовно переліку управлінських функцій, загальних механізмів прийняття рішень, змісту, принципів, стилів управління тощо, але й визначальною мірою від розуміння специфіки управлінської діяльності у військовій організації.

Поширеною є також думка, що у структурі управлінської компетентності потрібно виділити компонент, який буде характеризуватися здатністю фахівця здійснювати управлінську діяльність. Хоча назва такого компоненту різниться у різних дослідженнях: функціональний (А. Грушева), функціонально-діяльнісний (О. Луцький), діяльнісний (А. Клімова, Л. Макодзей), операційно-діяльнісний (Т. Дніпровська, Ю. Коваленко, А. Чорна), операційно-дієвий (Т. Гура), операційний (Ю. Дубревський).

Узагальнюючи, потрібно відзначити, що у всіх цих роботах діяльнісний компонент управлінської компетентності характеризується з точки зору загальних аспектів управлінської діяльності. Схожим чином й О. Луцький характеризує функціонально-діяльнісний компонент управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України як сукупність професійно-управлінських вмінь, навичок та досвід їх застосування [8, с. 6]. На відміну від такої інтерпретації, у роботах Т. Гури, А. Грушевої, Ю. Дубревського відзначається професійна сфера майбутніх фахівців відповідно до предмету дослідження: виробничо-технологічної (Т. Гура), спортивної (Ю. Дубревський), економічної (А. Грушева).

Узагальнюючі визначення науковців даного структурного компоненту управлінської компетентності, потрібно відзначити, що у його характеристиці виділяються: володіння управлінськими вміннями і навичками (Т. Дніпровська, О. Луцький, Л. Макодзей, А. Чорна); вміння організувати (або організаційні вміння) (Т. Гура, Т. Дніпровська, Ю. Дубревський, А. Клімова, Ю. Коваленко), застосування оптимального стилю управління

(А. Грушева, Т. Дніпровська, А. Чорна), застосування форм, методів, прийомів тощо управління (А. Грушева, Ю. Дубревський), прийняття управлінських рішень (А. Чорна, Л. Макодзей).

Грушева А. та Дубревський Ю. вказують на вміння реалізації управлінських функцій, а Т. Дніпровська називає деякі функції управління, які має здійснювати управлінець (планування, організація, аналіз, синтез, узагальнення інформації). Коваленко Ю. у характеристиці даного компоненту перелічує сукупність умінь та навичок: інформаційно-аналітичних, планувально-прогностичних, організаторських та комунікативно-управлінських, а А. Клімова окремо виділяє організаційні та комунікативні вміння.

Ми погоджуємось із точкою зору Т. Дніпровської та А. Клімової, які наголошують на здатності здійснювати управління у ситуаціях, що різко змінюються та у нових, непередбачуваних умовах.

Низка науковців у структурі управлінської компетентності виділяють також окремий компонент, пов'язаний із наявністю у особистості певних якостей. Так, А. Грушева, А. Клімова та Л. Макодзей визначили особистісний компонент, Ю. Коваленко – особистісно-професійний, а О. Луцький – ціннісно-особистісний. У характеристиці цього компоненту управлінської компетентності науковцями наголошується на розвитку професійно-управлінських якостей.

Таким чином, на основі проведеного аналізу вважаємо необхідним виділити у структурі управлінської компетентності майбутнього офіцера такі компоненти, як: мотиваційний, когнітивний, функціональний та особистісний. У той же час, характеристика цих структурних компонентів має засновуватися як на результатах теоретичного аналізу досліджень управлінської компетентності, так і відповідати специфічним особливостям професійної діяльності майбутніх офіцерів. Розглянемо вимоги до

офіцера стосовно здійснення управлінських функцій, які визначаються у нормативних документах та науковій літературі.

Денисенко Є. визначає поняття військового управління з позиції різних підходів: “при процесному (діяльнісному) підході військове управління розуміють як сукупність безперервних взаємопов’язаних дій, групи таких дій називають функціями управління (планування, організування, мотивування, контролювання); *ситуаційний підхід* передбачає вивчення залежності методів і прийомів, стилів керівництва, функцій та форм взаємодії від конкретного набору обставин, що впливають на організацію впродовж певного часу... Військове лідерство (здатність керувати) на засадах *особистісного наукового підходу* нині тлумачать як результат продуманої системи професійного навчання й виховання, адже реалізація особистістю управлінських рішень у військовій справі передбачає свідомий ризик, на який мусять іти виконавці, головним мотивом дій яких є не матеріальне стимулювання, а почуття відповідальності за безпеку країни. У контексті особистісного наукового підходу значущим є ставлення до персоналу військової організації як до людських ресурсів, що автоматично актуалізує проблему орієнтації на людину в середовищі військових командирів, а ефективно управління людськими ресурсами зумовлює наявність уміння не лише розуміти себе та підлеглих, а й бажання командира стати на позицію підлеглих та прийняти їхню думку” [17, с.8].

Узагальнюючи різні підходи, можна відзначити, що у здійсненні військового управління важливим є забезпечення розвитку у майбутніх офіцерів здатності і до успішного виконання управлінських функцій у різноманітних умовах, і до особистої відповідальності за прийняті рішення, і до реалізації людиноцентрованого підходу, що передбачає ціннісне ставлення до персоналу військової організації.

В Законі України “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” також підкреслюється особиста відповідальність командира: “командир (начальник) є єдиноначальником і особисто відповідає перед державою за бойову та мобілізаційну готовність довіреної йому військової частини, корабля (підрозділу) за забезпечення охорони державної таємниці; за бойову підготовку, виховання, військову дисципліну, морально-психологічний стан, збереження життя і зміцнення здоров’я особового складу; за внутрішній порядок, стан і збереження озброєння, боєприпасів, бойової та іншої техніки, пального і матеріальних засобів; за всебічне забезпечення військової частини, корабля (підрозділу); за додержання принципів соціальної справедливості” [18].

Оскільки лідерство військового офіцера забезпечує можливість здійснювати управлінську діяльність найбільш ефективно, вважаємо за необхідне розглянути деякі вимоги до військового лідера.

Бойко О. зазначає, що “майбутнім військовим лідерам потрібні найсучасніші професійні компетентності. Вони мають постійно проявляти інтерес до інновацій, ініціативність і здатність до командної роботи, а також володіти організаційною ціннісною корпоративною культурою військово-професійного середовища та бути обізнаним у сфері культурного різноманіття, що нині значно впливає на успішність проведення бойових дій (операцій). Визначено, що майбутні військові лідери мають бути здатними працювати в умовах глобалізації і різких змін обстановки (середовища) – упорядковувати хаос бойової (критичної, кризової) ситуації в керований процес. Сучасним військовим лідерам потрібно вміти з однаковою ефективністю діяти в будь-яких умовах обстановки, на будь-якому рівні військового управління, бути сумісними з іншими для спільних і

коаліційних дій. Вони мають стежити за технологічним прогресом у політичній, науково-технічній, військовій, інформаційній, економічній, управлінській, соціальній, психолого-педагогічній, культурологічній та інших сферах загальнолюдського та військового буття” [1, с. 22].

Як ми бачимо, О. Бойко особливо підкреслює здатність лідера працювати в різноманітних (бойових, критичних, кризових) умовах, різносторонність його розвитку та здатність до самовдосконалення.

У Доктрині розвитку військового лідерства у Збройних Силах України визначено базові його компетентності: “аналізувати і синтезувати – здатність військового лідера до розчленування і поєднання частин, аспектів, процесів і явищ у військовій діяльності як єдиного цілого; надихати і мотивувати – здатність військового лідера викликати душевне піднесення, натхнення і спонукати особовий склад до шляхетних вчинків і дій; керувати поведінкою військовослужбовця, визначаючи її організованість, активність і стійкість; вести – здатність військового лідера досконало вивчити можливості особового складу і на основі свого авторитету, довіри і прикладу вести за собою до визначених цілей; розвивати – здатність військового лідера вдосконалювати в особового складу професійні знання, навички та вміння, спонукати його до самовдосконалення, формування світоглядних і ціннісних основ, згуртування навколо визначених цілей і виконання завдань; досягати – здатність військового лідера досягати цілей і успішних результатів військової діяльності на основі володіння способами, методиками і технологіями з оптимальним використанням наданих для цього ресурсів; трансформувати – здатність військового лідера позитивно перетворювати (змінювати) корпоративну культуру військової організаційної структури і досягати мети завдяки

відданості вищим ідеалам і моральним цінностям; приділення індивідуальної уваги і підтримки кожному військовослужбовцю; сприяння творчим та інноваційним ідеям для вирішення проблем” [1, с. 14 – 15].

На основі аналізу наукових та нормативних джерел, ми можемо визначити основні напрями діяльності офіцера при здійсненні управлінської та лідерської діяльності, а саме:

- аналітична (здатність аналізувати інформацію);

- організаційна (мотивація, забезпечення досягнення поставлених цілей, контроль, оцінка тощо)

- розвиваючо-виховна (забезпечення професійного, бойового, фізичного розвитку особового складу, його морально-патріотичного виховання);

- самовдосконалення (як необхідна умова інноваційності, саморозвитку та особистого прикладу для підлеглих);

- комунікативно-соціальна (забезпечення ефективного професійного спілкування, згуртування підлеглих як єдиної команди тощо).

У той же час, проведений аналіз специфіки управлінської професійної діяльності офіцера дозволяє нам обґрунтувати необхідність такого компонента у структурі управлінської компетентності майбутнього офіцера як педагогічний.

Вважаємо, що важливість постійного розвитку особового складу для забезпечення високого рівня виконання ними військових обов'язків, високого рівня їх бойової та мобілізаційної готовності є підґрунтям для визначення такого компоненту. Офіцер має бути готовим розвивати, навчати та виховувати особовий склад військової частини, підтримувати дисципліну, високий рівень морально-психологічного та патріотичного духу.

Педагогічна діяльність як складова управлінської діяльності зазначена і у Законі України “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України”. Зокрема у цьому документі визначені такі обов'язки командира:

- організувати та безпосередньо керувати бойовою підготовкою, здійснювати контроль за її ходом, об'єктивно оцінювати досягнуті підлеглими результати, підбивати підсумки й заохочувати кращих, узагальнювати та впроваджувати передовий досвід у практику навчання особового складу, ефективно використовувати навчально-матеріальну базу, спрямовувати кошти та матеріальні засоби на вдосконалення цієї бази;

- особисто проводити навчання та заняття з особовим складом військової частини, корабля (підрозділу), займатися правовим вихованням підлеглих, своєчасно вживати заходів для виконання завдань соціально-психологічного забезпечення бойової підготовки;

- постійно виховувати підлеглих у дусі гуманізму та людяності, спираючись при цьому на загальновизнані принципи міжнародного права;

- проводити роботу щодо зміцнення військової дисципліни, запобігання надзвичайним подіям, кримінальним та іншим правопорушенням серед особового складу, своєчасно виявляти й усувати їх причини; аналізувати стан військової дисципліни і об'єктивно доповідати про це старшому командирові (начальникові) [18].

Таким чином, структурними компонентами управлінської компетентності майбутнього офіцера визначаємо:

- мотиваційний;
- когнітивний;
- функціональний;
- педагогічний;
- особистісний.

Проведений теоретичний аналіз також дозволяє нам визначити змістовну характеристику даних структурних компонентів.

Мотиваційний компонент передбачає наявність мотивації у майбутнього офіцера до здійснення управлінської діяльності на засадах гуманізму та усвідомлення значущості управлінської компетентності для ефективною діяльності у повсякденних, кризових і бойових умовах.

Когнітивний компонент характеризується сукупністю військово-управлінських знань майбутнього офіцера.

Функціональний компонент передбачає можливість здійснення майбутнім офіцером управлінської діяльності, зокрема в особливих, кризових, бойових умовах. Він включає сукупність умінь та здатностей:

- інформаційно-аналітичні уміння (отримання та аналіз інформації);

- організаційні уміння (передбачають можливості виконання управлінських функцій – цілепокладання, планування, мотивація, прийняття рішень, розпорядження, оцінка);

- соціальні уміння (комунікація, взаємодія та згуртування підлеглих);

- здатність до самовдосконалення (готовність та уміння саморозвитку).

Педагогічний компонент характеризується готовністю майбутнього офіцера навчати та виховувати особовий склад військової частини, підтримувати дисципліну, високий рівень професійно-військових, бойових, фізичних умінь, забезпечувати дотримання ними моральних та патріотичних цінностей.

Особистісний компонент передбачає сформованість у майбутнього офіцера сукупності професійно важливих якостей, необхідних для успішної управлінської діяльності.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, на основі теоретичного аналізу уточнено та визначено характеристику структурних компонентів управлінської компетентності майбутнього офіцера (мотиваційний, когнітивний, функціональний, педагогічний, особистісний компоненти). Перспективи подальших досліджень полягають у обґрунтуванні та розробці педагогічних умов формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах України.

Список літератури:

1. Доктрина Про розвиток військового лідерства у Збройних Силах України: затвержено наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 02.12.2020. № 3736. – ВКП 7-00(03).01. – С. 50. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovocho-liderstva-u-zbroynukh-sylakh-ukrainy-2020/>
2. Бойко О. Теоретичні та методичні основи формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних сил України у процесі професійної підготовки / О. Бойко // Автореферат дис. д-ра. пед. наук: 13.00.04. – Київ. – 2021. – С. 827
3. Романовський О., Ігнатюк О., Резнік С., Солодовник Т. Концептуальні засади інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони у умовах освітніх трансформацій / О. Романовський, О. Ігнатюк, С. Резнік, Т. Солодовник // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2021. №4 – С. 47 – 56
4. Ігнатюк О., Резнік С., Солодовник Т., Серeda Н. Потенціал формальної та неформальної освіти у розвитку професійної компетентності, лідерських якостей і лідерського потенціалу фахівців військових спеціальностей, фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України / О. Ігнатюк, С. Резнік, Т. Солодовник, Н. Серeda // Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. – 2023. № 1(10) – С. 105 – 124.
5. Волотовська Т. Розвиток управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної освіти / Т. Волотовська // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.06. – Київ. – 2021. – С. 20
6. Грушева А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки / А. Грушева // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Київ. – 2012. – С. 20
7. Гура Т. Формування управлінської компетентності випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів / Т. Гура // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Запоріжжя. – 2011. – С. 20
8. Луцький О. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України у процесі фахової підготовки / О. Луцький // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Хмельницький. – 2013. – С. 20
9. Макодзей Л. Формування управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства / Л. Макодзей // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Київ. – 2011. – С. 20
10. Чорна А. Формування управлінської компетентності майбутніх інженерів-програмістів у процесі вивчення фахових дисциплін / А. Чорна // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Мелітополь. – 2020. – С. 20
11. Cosma, M., Mandache, R. (2011) “Officers as military leaders and their military success”, Knowledge Based Organization International Conference [17th international conference the knowledge-based organization, conference proceedings 1: management and military sciences]. 17th International Conference on the Knowledge-Based Organization, Sibiu, pp. 76 – 83
12. Nissinen V., Dormantaite A., Dungveckis L. (2022), “Transformational leadership in military education: lithuanian case study”, Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, no.44(1), pp. 103-116, available at: <https://doi.org/10.15544/mts.2022.11>
13. Дніпровська Т. Формування управлінської компетентності майбутніх інженерів автомобільного транспорту: комунікативний аспект / Т. Дніпровська //

Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04.
– Запоріжжя. – 2016

14. Дубревський Ю. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців фізичного виховання і спорту в процесі професійної підготовки / Ю. Дубревський // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Запоріжжя. – 2013. – С. 20

15. Клімова А. Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах економічного профілю / А. Клімова: Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Переяслав-Хмельницький. – 2015. – С. 20

16. Коваленко Ю. Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів у спортивній діяльності в процесі фахової підготовки / Ю. Коваленко // дис. на здобуття ступеня доктора філософії за спец. 011 “Освітні, педагогічні науки”. – Харків. – 2021. – С. 358

17. Денисенко Є. Формування адміністративно-управлінської культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України у процесі професійної підготовки / Є. Денисенко // Автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.04. – Запоріжжя. – 2018. – С. 20

18. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України / Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – С. 194. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>

References:

1. “Doctrine on the Development of Military Leadership in the Armed Forces of Ukraine”, Approved by the order of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine dated 02.12.2020, no. 3736, VKP 7-00(03).01, p.50, available at: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovoho-liderstva-uzbroynykh-sylakh-ukrainy-2020/>

2. Boiko, O. (2021), “Theoretical and Methodological Bases of Formation of Leadership Competence of Future Officers of

the Armed Forces of Ukraine in the Process of Professional Training”, Doctoral dissertation of Doctor of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Kyiv, 2021. p.827

3. Romanovskyi, O., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Solodovnyk, T. (2021), “Conceptual foundations of innovative and strategic direction of training future military specialists in various specialities of the security, safety and defence sector in the context of educational transformations”, Theory and practice of social systems management, Kharkiv: NTU “KhPI”, no. 4, pp. 47-56.

4. Ihnatiuk, O., Reznik, S., Solodovnyk, T., Sereda, N. (2023), “ The potential of formal and non-formal education in the development of professional competence, leadership qualities and leadership potential of military specialists and law enforcement professionals in the penitentiary system of Ukraine”, Na Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and behavioural sciences, no. 1(10), pp. 105-124

5. Volotovska, T. (2021), “Development of managerial competence of heads of general education institutions in the system of postgraduate education“, Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.06., Kyiv, p. 20

6. Hrusheva, A. (2012), “Formation of managerial competence of bachelors of economic specialities in the process of professional training ”, Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Kyiv, p. 20

7. Hura, T. (2011), “Formation of managerial competence of graduates of electrical engineering specialities of technical universities”, Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Zaporizhzhya, pp.20

8. Lutskyi, O. (2013), “Development of managerial competence of the management staff of the State Border Guard Service of Ukraine in the process of professional training”, Thesis for the degree of Candidate

of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Khmelnytsky, p. 20

9. Makodzei, L. (2011), "Formation of managerial competence of future masters of forestry", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Kyiv, p. 20

10. Chorna, A. (2020), "Formation of managerial competence of future software engineers in the process of studying specialised disciplines", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Melitopol, p. 20

11. Cosma, M., Mandache, R. (2011), "Officers as military leaders and their military success", Knowledge Based Organization International Conference [17th international conference the knowledge-based organization, conference proceedings 1: management and military sciences]. 17th International Conference on the Knowledge-Based Organization, Sibiu, pp. 76-83

12. Nissinen V., Dormantaite A., Dungveckis L. (2022), "Transformational leadership in military education: lithuanian case study", Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, no.44(1), pp. 103-116, available at: <https://doi.org/10.15544/mts.2022.11>

13. Dniprovskaya, T. (2016), "Formation of managerial competence of future road transport engineers: communication aspect", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04., Zaporizhzhya

14. Dubrevskiy, Yu. (2013), "Formation of Managerial Competence of Future Physical Education and Sports Specialists in the Process of Professional Training", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04. Zaporizhzhya, p. 20

15. Klimova, A. (2015), "Formation of managerial competence of future managers in higher educational institutions of economic profile", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04. Pereyaslav-Khmelnytskyi, p. 20

16. Kovalenko, Yu. (2021), "Formation of managerial competence of future managers in sports activities in the process of professional training", Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in speciality 011 "Educational and Pedagogical Sciences", Kharkiv, p. 358

17. Denysenko, Ye. (2018), "Formation of Administrative and Managerial Culture of Future Officers of the National Guard of Ukraine in the Process of Professional Training", Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04. Zaporizhzhya, p. 20

19. "On the Statute of the Internal Service of the Armed Forces of Ukraine" (1999), Law of Ukraine, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, no. 22-23, p. 194, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>

Стаття надійшла до редколегії: 29.11.2023