

## МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 373.61

Юрій Вологін, викладач Дрогобицького державного педагогічного університету  
імені Івана Франка

### МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті розкривається актуальна проблема менеджменту в системі безперервної освіти, соціально-психологічне визначення особистості в управлінській діяльності. Досліджується питання етикету менеджменту в діловому спілкуванні.*

**Ключові слова:** менеджмент, управління, освіта, психологія, етика менеджменту, історичний розвиток.  
**Літ. 18.**

**Актуальність проблеми.** У кожній країні бізнес, а отже, і менеджмент має своє “національне обличчя”, свої відмінні риси, багато в чому продиктовані психологією і менталітетом народу і його національними традиціями. У перехідних до ринку умовах модель українського менеджменту тільки формується, тому вивчення досвіду управління, його досягнень в інших країнах необхідне і корисне. Моделі національного менеджменту – японського, північноамериканського, західноєвропейського, латиноамериканського – в умовах інтернаціоналізації економічних зв'язків “зближуються”, поступово втрачають свою специфіку, а теоретики і практики менеджменту різних країн взаємно збагачуються ідеями, найбільш продуктивними методами керівництва, формами і засобами управління [1].

Інтеграція України у світову економіку обумовлює збагачення вітчизняної моделі управління раціональними елементами моделей менеджменту розвинених країн. Звичайно, при цьому варто враховувати специфіку соціально-економічного розвитку України, а також психологічні особливості українців [4, 28].

Дедуктивно-системний психологічний аналіз менеджменту в освіті та його конкретизація в особистісно-діяльнісному підході диктують необхідність спочатку визначити соціально-психологічну структуру особистості, а потім – структуру особистості менеджера освіти, психологічні вимоги до менеджера освіти, які висуває перед ним управлінська діяльність [15].

**Аналіз останніх публікацій.** Особистість як об'єкт і предмет психологічного, соціально-психологічного вивчення досліджувалася такими вченими: Б.Г. Ананьєвим, О.Г. Асмоловим, Л.І. Божович, О.О. Бодальовим, Л.С. Виготським, О.М. Леонтьєвим, С.Л. Рубінштейном, О.Г. Ковальовим, Л. Севом, Б.Ф. Ломовим, Ж. Піаже, Г.С. Костюком, К. Левіном, К.К. Платановим, Е. Фроммом, У. Джемсом, Г. Олпортом, А. Маслоу, В. Франклом, Дж. Фреймен [18], Р. Мейлем,

З. Фрейдом, К. Юнгом, А. Адлером та багатьма іншими.

**Мета статті.** Розкрити основні аспекти розвитку менеджменту як науки управління в нинішніх умовах ринкової економіки, та розкрити основні категорії менеджменту в системі психології менеджменту в освіті управління.

**Виклад основного матеріалу.** Висвітлення менеджменту в освіті як соціальної діяльності передбачає розуміння соціальної діяльності як виконання суб'єктом (суспільством, групою, особистістю) історично конкретних суспільних функцій, що є необхідними для існування та розвитку суспільної системи, відзначає Л.П. Буєва [2, 3]. Система освіти та система управління в освіті є зовнішніми організаційними основами менеджменту в освіті.

Для психологічного аналізу важливо визначити, що являє собою суб'єкт, об'єкт, мета як очікуваний результат менеджменту в освіті. Причому діяльність тут розглядається, по-перше, як процес подолання труднощів, вирішення проблем і завдань, засіб їх розв'язання [13].

Слід відзначити, що діяльність менеджера в освіті спрямована на розвиток духовних і виробничих, частково, матеріальних цінностей. Духовна цінність – це духовний світ особистості, що є кінцевою педагогічною метою менеджменту, а матеріальні цінності можуть бути продуктом виробничої діяльності в системі безперервної освіти (шкільні комбінати, школи із ухилом трудового навчання, професійно-технічні училища, коледжі), які навчають, виховують і розвивають особистість до виробничо-господарської діяльності.

Однак і сьогодні проблема визначення особистості, її структури, рушійних сил розвитку є, безумовно, актуальною і вирішується по-різному в традиціях різних наукових теорій і шкіл. У нашому дослідженні не ставилося завдання всебічного аналізу феномену особистості, ми обмежилися розглядом особистості менеджера освіти у зв'язку з виконанням функцій і ролей, які

## МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

зумовлені метою і змістом управлінської праці певних професійних посад менеджменту в освіті.

Порівняймо насамперед поняття “управління” і “менеджмент”.

**Управління** – у психології – свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності.

Ефективність управління виявляється у створенні в соціальній групі позитивного психологічного клімату, спрямованого на зміцнення згуртованості колективу, зростання задоволення його членів своєю діяльністю [12, 22].

**Категорія “Менеджмент”** має свою специфіку складових основним компонентом якого є люди, які займають певні професійно-посадові позиції в структурі відповідної організації чи колективу людей в яких здійснюється управління їх діяльністю, а саме:

1. Управління виробництвом засобами спеціальних методів планування, регулювання і контролю господарської діяльності для підвищення її ефективності.

2. Специфічний орган функціонуючого підприємства, який представляє його керівництво.

3. Об'єднання менеджерів, яке може мати формальний і неформальний характер.

Як бачимо, суть основного визначення поняття “менеджмент” і психологічного поняття “управління” одна й та сама: ефективне управління людьми і виробництвом. А якщо до поняття “управління” додати слова “в умовах ринкової економіки”, то ці обидва поняття і стають практично тотожними.

Порівняймо також поняття “менеджер” і “керівник”.

**Менеджер** – людина, яка організовує конкретну роботу певного числа працівників, керуючись сучасними методами. Менеджери працюють на всіх рівнях управління фірмою, де виділені структурні підрозділи [7, 23].

**Керівник** – особа, на яку офіційно покладені функції управління колективом і організації його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування групи (колективу) перед вищою інстанцією і має певні строги можливості санкціонування – покарання і заохочування підлеглих з метою впливу на їхню виробничу (наукову, творчу тощо) активність. На відміну від лідера керівник наділений формально регламентованими правами й обов'язками, а також представляє групу (колектив) в інших організаціях [8].

Отже, менеджер, якщо адаптувати це поняття стосовно до наших і теперішніх умов, – це керівник структурного підрозділу в умовах ринкової економіки. Традиційно керівників такого рангу у нас називали середньою ланкою управління. До них відносили завідуючих відділів, начальників цехів, старших майстрів (начальників дільниць), керівників структурно виділених бригад, секторів, лабораторій тощо. Напевно, до менеджерів можна також віднести і керівників, які не мають безпосередньо підлеглих у юридичному розумінні цього слова, але відповідають за певну ділянку роботи із виходом на зовнішнє управління (різного роду адміністратори тощо) або з частковим керівництвом підлеглими людьми (наприклад, керівники наукових тем). Таким чином можна стверджувати, що для менеджменту в освіті особистісний підхід – це особистісно-діяльнісний підхід, коли особистість і управлінська діяльність перебувають у взаємопроникненні. Певною мірою можна стверджувати, що ця діяльність надає значущого змістовірного впливу на особистість її суб'єкта, об'єкта, результат, відзначає О.М. Леонтьєв в [11]. Таким чином психологічний аналіз управлінської діяльності менеджера освіти, слід органічно поєднувати (не просто додавати) особистість і діяльність у їх внутрішньому, а не зовнішньому психологічному розумінні.

Однак ми досліджуємо психологію менеджменту як феномен управління, і тому аналіз і рекомендації стосуватимуться й осіб, які перебувають на вищому щаблі управлінської діяльності – перших керівників та їх заступників.

Порівняльний аналіз понять “управління” і “менеджмент”, а також “керівник” і “менеджер” зроблений з метою обґрунтування права на використання вітчизняних даних з питань психології управління для психології менеджменту [10, 22 – 24].

Для психологічного аналізу важливо визначити, що являє собою суб'єкт, об'єкт, мета як очікуваний результат менеджменту в освіті. Причому діяльність тут розглядається, по-перше, як процес подолання труднощів, вирішення проблем і завдань, засіб їх розв'язання [13, 9]. Крім того, діяльність менеджера в освіті спрямована на розвиток переважно духовних і виробничих, частково, матеріальних цінностей. Духовна цінність – це духовний світ особистості, що є кінцевою педагогічною метою менеджменту, а матеріальні цінності можуть бути продуктом виробничої діяльності профтехучилищ, деяких шкіл (як і матеріальні об'єкти, створення яких повинно сприяти навчанню, вихованню, розвитку особистості дитини, самоактуалізації педагога,

## МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

керівника). Система управління освітою – це ієрархічно побудована соціальна організація, яку в психології управління розуміють як “соціальний інститут, сформований для досягнення певних цілей і наділений у зв’язку з цим ресурсами, правами і обов’язками, що в цілому визначають структуру і зміст функцій організацій [17, 97]. Треба зазначити, що кожний рівень (“поверх”) організації є підсистемою загальної системи управління в освіті. Як було показано вище, починаючи з районного відділу освіти, кожний ієрархічний поверх має на меті управління нижчими поверхами, а вуз, школа і дошкільний заклад, заклад післядипломної освіти реалізують безпосередньо місію освіти щодо навчання, виховання, розвитку особистості, формування фахівця, підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів.

Згідно з методологією системного підходу, кожна підсистема як елемент загальної системи має свої специфічні особливості, які не тотожні всій системі, але у своєму поєднанні (ансамблі) дають нову, системну якість. Ми повністю погоджуємося з А.В. Філіповим, який стверджує, що найважливішим компонентом системи управління є люди, які займають певні професійно-посадові позиції в структурі організації [17, 98]. Це твердження стосується системи управління взагалі. Однак, якщо ми застосовуємо це методологічне положення до менеджменту в освіті (як це здійснено під час аналізу об’єктів і суб’єктів управління в освіті), то можна стверджувати, що людина, особистість є не просто найважливішим компонентом, а системотвірним чинником всієї системи освіти, управління нею і психології менеджменту в освіті [5].

Лише особистість може виховати особистість, за К.Д. Ушинським [14]; про *особистість менеджерів освіти* (керівників), які керують педагогічними колективами і створюють сприятливі соціально-психологічні умови для розвитку особистості педагогів, а через них – студентів. Гуманістична пронизаність усієї системи управління освітою дає підстави розглядати її як підсистему загальної системи освіти, яка, у свою чергу, є підсистемою суспільства як найбільшої соціальної системи. Таким чином, особистість (студента, педагога, менеджера) – це не тільки найвища цінність суспільства (згідно зі ст. 3 Конституції України від 28 червня 1996 року), а її розвиток – не тільки місія управління в освіті, а й системотвірним, центральним чинником менеджменту (керівництва) в освіті [15, 6].

**Менеджмент** у загальному вигляді можна

визначити як систему економічного управління виробництвом, що включає сукупність принципів, методів, форм і прийомів управління. Власне, до менеджменту відносять теорію управління і практичні зразки ефективного керівництва. Обидві частини мають справу з управлінням як з комплексним і конкретним явищем. Управління – це процес вироблення і здійснення управлінських впливів. Вироблення управлінських впливів включає збір, передачу й обробку необхідної інформації, прийняття рішень. Здійснення управлінських впливів охоплює передачу управлінських рішень і у разі необхідності перетворення їх у форму, що безпосередньо сприймається об’єктом управління. Менеджмент у всіх своїх рішеннях керується економічними міркуваннями. Тому будь-яка дія менеджменту має економічний характер.

Отже сучасний менеджмент – це складне соціально-економічне, інформаційне та організаційно-технологічне явище, процес діяльності, що має справу зі зміною стану, якостей об’єкта управління. Він містить знання, уміння, навички, прийоми, мотивацію тощо. Тобто, сучасний менеджмент містить все те, що входить в поняття соціальних та людських технологій [16, 15].

Дальше слід відзначити, що головною функцією менеджменту є ділове спілкування керуючої системи із керованою або керівника (менеджера) із підлеглими. Ділове спілкування має історичний характер і на різних етапах історичного розвитку регулювалося існуючими в тім чи іншій суспільстві етичними нормами. У них виражені представлення про добро і зло, справедливість і несправедливість, правильність і неправильність поведінки. У перекладі з давньогрецької мови етика означає звичай, вдачу.

У залежності від того, як людина розуміє моральні норми, який зміст у них вкладає й у якому ступені враховує в спілкуванні, вона може полегшити ділове спілкування, зробити його ефективним, досягти поставлених цілей, чи сильно утруднити це спілкування. Оскільки в діловому спілкуванні люди прагнуть досягти не тільки загальних, але й значимих особистих цілей, то в ділових відносинах особливу актуальність має так зване золоте правило етики, яке ще висловив Конфуцій: “Не роби іншому того, чого не хочеш собі”. Це правило є моральним регулятором ділових відносин, який перешкоджає безмежному егоїзму в партнерських відносинах.

Етика ділових відносин в менеджменті освіти ґрунтується на таких правилах і нормах поведінки, які розвивають співробітництво,

## МЕНЕДЖМЕНТ В ОСВІТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

зміцнюють ділові відносини, координують чи навіть гармонізують інтереси. Конкретним вираженням цього є зміцнення взаємної довіри, відкритість намірів і дій. Однак утілити на практиці етичні принципи зовсім не просто. У системі освіти, яка надає свободу дій її учасникам, постає питання яким чином вплинути на учнів чи студентів. Щоб прищепити їм самовиховання, вироблення етикету ділового спілкування який є основою кожного педагога, вчителя до підлеглого учня.

**Висновки.** Таким чином, зміст системно-структурного аналізу менеджменту в освіті, здійсненого в соціально-психологічному аспекті, визначається через особистісно-діяльнісний підхід. Суть цього підходу полягає в такому:

- управлінська діяльність менеджера освіти розглядається як особистісно орієнтована праця;
- системотвірним чинником, головною фігурою менеджменту в освіті як цілісної системи є особистість студента;

- ціле твірними чинниками підсистем у системі управління освітою визначаються особистість педагога, особистість керівника педагогічного колективу, особистість керівника установи освіти. Адже розвиток цих особистостей щодо вимог суспільства є передумовою соціального розвитку особистості дитини;

- особистість розглядається не загалом, а в її професійно-управлінській діяльності;

- особистість створює управлінську діяльність і водночас формується в ній, визначається взаємопроникнення особистості в діяльність і діяльності в особистість;

- на кожному рівні управління освітою як підсистемі зміст і структура професійно-посадових функцій є похідними від структури, психологічних закономірностей становлення та розвитку тієї особистості, яка є метою;

- особистісно-діяльнісний підхід доцільно покласти в процес розробки та структуру психологічних вимог до менеджера освіти як професіонала-управлінця, побудови психограми, акмеограми менеджера освіти;

- особистісно-діяльнісний підхід є продуктивним принципом для розробки шляхів професійного становлення навчання і підвищення кваліфікації менеджерів освіти, передбачає розгляд цього навчання як удосконалення розвитку особистості;

- продуктивним також є розгляд на основі особистісно-діяльнісного підходу критеріїв оцінки роботи менеджерів освіти із застосуванням аналізу впливів цієї діяльності на розв'язання завдань, пов'язаних із створенням відповідних умов для самоактуалізації особистості [6].

Психологія менеджменту в освіті зобов'язана своїм існуванням об'єктивним вимогам практики управління освітянськими закладами (установами), в яких поєднується особистість (керівника, педагога, учні, студента) з управлінням як трудовою діяльністю, процесом, системою. Тому одним з основних методологічних принципів, що реалізують системний підхід щодо менеджменту в освіті, є принцип особистісно-діяльнісного підходу, основною суттю якого є необхідність поєднання особистості та діяльності в процесі аналізу всіх аспектів психології педагогічного менеджменту.

Проведений аналіз менеджерів освіти дає підставу стверджувати, що частина працюючих працівників має низький рівень професійно важливих якостей, а це свідчить про необхідність більшої психологічної обґрунтованості щодо вибору людей на посаду менеджера освіти. Крім цього, це дає підставу для конкретної роботи з корекції визначених недоліків, подальшого розвитку психолого-управлінських здібностей менеджерів освіти в процесі підвищення кваліфікації.

1. Буева Л.П. Деятельность как объект социальной психологии // *Методологические проблемы социальной психологии*. – М.: Наука, 1975. – С. 45 – 62.

2. Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М.: Мысль, 1978. – 216 с.

3. *Возрастные возможности усвоения знаний (младшие классы школы)* / Пол ред. Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова. – М.: Педагогика, 1966. – 360 с.

4. Єрмоленко М.М., Єрохін С.А., Стороженко О.А. Менеджмент: Навч. посібник / За заг. ред. д.е.н., проф. М.М. Єрмоленко. – К.: Національна академія управління, 2006. – 656 с.

5. Коломійський Н.Л. Особистість і системоутворюючий фактор гуманізації управління освіти // Між нар. семінар з гуманіст. психології та педагогіки (Рівне, 15 – 17 червня 1998 р.). – Рівне: Ліста, 1998. – С. 45 – 46.

6. Коломійський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): [Монографія]. – К.: МАПУП, 2000. – 286 с. – Бібліогр.: С. 260 – 283.

7. Кокотлицкий В.А., Филина А.Й. Маркетинг, рынок, финансы: Терминолог. словарь справочник. – К.: ИМЭКС, 1992. – 184 с.

8. *Краткий психологический словарь* / Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. Л.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – С. 310.

9. Китов А.И. Психология хозяйственного управления. – М.: Профиздат., 1984. – 248 с.

10. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посібник. – К.: ТОВ "УВПК ЕскОб", 2000. – 512 с.

11. Леонтьев О.М. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

12. Психологічний словник / За ред. В.І. Войтка. – К.: Вища шк., 1982. – С. 198.

## ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ З ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ОСНОВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

13. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека: Введение в психологию субъективности: Учеб. пособие для вузов. – М.: Школа – Пресс, 1991. – 223 с.

14. Ушинский К.Д. Выбранные педагогические творения: У 2 т.: Пер. с рос. – К.: Рад. шк., 1983. – Т. 1. – 488 с. – Т. 2. – 360 с.

15. Фельдштейн Д.И. Психология развития личности в онтогенезе. – М.: Педагогика, 1989. – 208 с.

16. В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, Є.В. Бондаренко,

О.Ф. Іткін, О.М. Панько, В.І. Анін, Ю.Б. Пінчук. Основи менеджменту. / За науковою ред. проф. В.Г. Федоренка – К.: Алерта, 2007. – 420 с.

17. Филиппов А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности // Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. – М.: Наука, 1981. – С. 96 – 109.

18. Фрейдимен Дж., Фрейгер Р. Теория і практика лично-ориентированой психологии. – М. – 431 с.

Стаття надійшла до редакції 26.05.2011

УДК 378.124

Наталія Примаченко, здобувач, викладач

Дрогобицького державного педагогічного університету  
імені Івана Франка

## ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ З ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ОСНОВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

У статті стисло висвітлено експериментальний аналіз проведеного дослідження на тему формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва, розкрито періоди проведення дослідження та отримані результати доцільності використання даної роботи в навчальному процесі.

Табл. 6. Рис. 3. Літ. 15.

**Постановка проблеми.** Дослідно-експериментальна перевірка ефективності формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій мала на меті підтвердити висунуту гіпотезу, яка полягала у припущенні, що маркетингова культура у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва стане більш ефективним за умов: спрямованості змісту професійної освіти на формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва шляхом розробки спецкурсу та введення в дисципліни маркетингу тем культурно-толерантного спрямованого циклу й застосування інтерактивних методів їхнього навчання та виховання; введення у виховний план розділу етикет ділового спілкування; проведення кураторами циклу виховних годин культури людських стосунків; залучення студентів до спеціально організованого етикету добра як вищої моральної цінності, розвитку основних засад людяності стосунків, поваги та доброзичливості. Ці процеси в кінцевому результаті повинні сформувати новий тип людини-культури до сучасної ринкової економіки на високих моральних засадах (О. Вишневський [1], М. Вачевський [2], В. Здоровенко [6], І. Зязюн [7], О. Шпак [15] та інші вчені.

**Аналіз останніх публікацій** відомих вітчизняних педагогів та філософів (О. Вишневського [1],

М. Вачевського [2], В. Грищенко [4], В. Здоровенка [6], В. Мадзігона [9], Ю. Пелеха [10], Я. Радевич-Винницького [14], О. Шпака [15] свідчить, що культура і мораль, виховання, етика спілкування, професійна компетенція – філософські поняття, які охоплюють широке коло явищ суспільного життя. Їх зміст в сучасних ринкових відносинах із гострою конкуренцією, складає різноманітна людська діяльність, що вимагає від маркетологів, підприємців високої духовності і культури.

**Мета статті.** Цілі експериментального дослідження передбачали перевірку висунутої гіпотези, обґрунтування теоретичних висновків стосовно якості проведених занять на основі розроблених автором навчальних програм, посібників, підручників, монографій, якості та характеристики формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва.

**Виклад основного матеріалу.** Педагогічний експеримент став логічним продовженням наших теоретичних досліджень, головним засобом перевірки їх достовірності, оцінки ефективності й практичної значущості обґрунтованої нами навчально-виховної програми формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва.

Організація експериментальної роботи на формуальному етапі дослідження включала: вибір експериментальної і контрольної груп;