

АКМЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Розкрито зміст акмеологічного аналізу взагалі та застосування його для управлінської діяльності менеджера освітнього закладу, зокрема. Акцентовано увагу на важливості такого аналізу для підвищення ефективності професійної діяльності, для подальшого самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації менеджера вищого навчального закладу в сучасних умовах.

Ключові слова: акмеологічний аналіз, менеджер освітнього закладу, управлінська діяльність, самовдосконалення, саморозвиток, самореалізація.

Постановка проблеми

Вступ. Управлінська діяльність менеджера освітнього закладу — це цілеспрямована, самоорганізована соціально-психологічна система, єдність взаємообумовлених структурних і функціональних компонентів, які пов'язані з розв'язанням управлінських задач для досягнення основних цілей організації. Специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що вона за своєю сутністю є мета-діяльністю (діяльністю другого порядку) — вона спрямована на організацію діяльності інших людей.

Аналіз основних досліджень і публікацій. В Україні дослідження проблем управлінської діяльності в освіті (акцент робився на психологічних проблемах) розпочався на початку 70-х років ХХ ст. Вони переважно спрямовувались на таке: вивчення психологічних передумов оптимізації керівництва педагогічним колективом школи та створення в ній сприятливого, творчого соціально-психологічного та ділового клімату; вплив особистісних якостей директора школи, притаманного йому стилю керівництва на згуртованість і професійну дієздатність педагогічного колективу; якість навчально-виховного процесу; психологічну компетентність керівників, форм і методів підвищення її рівня; мотивацію директорів до підвищення рівня управлінської діяльності тощо (О. Бондарчук, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Москвичов, Г. Полякова, Р. Шакуров).

На вивчення проблем управління освітою спрямовуються зусилля багатьох відомих науковців: Є. Березняка, В. Бондаря, Л. Ващенко, О. Галуса, М. Гриньової, Л. Даниленко, Г. Дмитренка, О. Ельбрехт, Г. Ельникової, Л. Калініної, Н. Коломінського, Ю. Конаржевського, В. Кременя, Н. Кузьміної, В. Лугового, Т. Лукіної, О. Мармази, В. Маслова, С. Ніколаєнка, В. Олійника, Л. Орбан-Лембрик, В. Пікельної, Г. Полякової, С. Сисоєвої, В. Сухомлинського, Є. Хрикова та ін. Переважно їхні праці стосуються системи управління загальною середньою освітою. Управління вищими навчальними закладами тривалий час залишалося поза увагою науковців.

Добігає кінця перше десятиріччя ХХІ ст. До сучасного керівника висувуються інші, ніж у минулому столітті, вимоги. Якщо у ХХ ст. гарним вважався старанний та відданий керівник, то нині йдеться про компетентність нової якості та більш високого рівня, про професійну управлінську культуру. І водночас виникає парадоксальна ситуація, коли керівник (менеджер) не володіє елементарною знанневою підготовкою щодо своєї професії, своїх обов'язків. Стосується це й освітньої сфери.

Різні аспекти проблем професіоналізму керівників вищих навчальних закладів (ВНЗ) досліджуються у наукових працях М. Барана, А. Мазака, І. Шпекторенка, В. Терещенко, В. Лугового, О. Чернишова, Л. Троєльнікової, Н. Нижник та ін. Проте останнім часом відзначається падіння рівня професійності управлінських кадрів ВНЗ.

Мета дослідження — розкрити сутність управлінської діяльності менеджера освітнього закладу (на прикладі вищого навчального закладу) на підставі її акмеологічного аналізу.

Виклад основного матеріалу

Кінець ХХ ст. ознаменував собою початок нової доби в історії людства — доби глобалізації, що являє собою особливий інтеграційний процес. Науковці В. Бранський і С. Пожарський, аналізуючи явище глобалізації, акцентують увагу на необхідності повної зрілості в сучасній інформатизації суспільства [7, 10]. При цьому розглядаються чотири інформаційні революції: 1) винайдення писемності; 2) винайдення книгодрукування; 3) винайдення телекомунікації; 4) винайдення комп'ютерної мережі Internet (1972–1976 рр. — електронна пошта і персональні комп'ютери; 1983–1986 рр. — національна мережа Internet; 1994–1995 рр. — міжнародна система Internet).

Глобалізація пов'язана саме з четвертою інформаційною революцією. Вона не обмежується у часі останньою чвертю минулого століття. Як зазначає Ю. Шишков, глобалізація розтягнеться на багато десятиліть, можливо, з виходом за межі ХХІ ст. [17].

Серед позитивних результатів глобалізації можна відзначити систематичну фундаментальну модернізацію (перехід до вищих технологій), появу надзвичайно широких можливостей для творчої активності в усіх сферах людської діяльності (в нашому дослідженні — в управлінській діяльності менеджера вищого навчального закладу).

На наш погляд, ХХІ ст. знаменується соціальною естетико-екологічною революцією, результатом якої є сформоване нове інтегративне мислення, що являє собою поєднання ноосферного й естетосферного мислення. До того ж, як зазначають В. Бранський і С. Пожарський, на зміну ноосферній стратегії усталеного розвитку людства приходить естетосферна стратегія [6, 138]. Теоретичну підставу для таких висновків складає соціальна синергетика, котра, на відміну від природничої синергетики, досліджує загальні закономірності соціальної самоорганізації (взаємин між соціальним порядком і соціальним хаосом).

Людина, з позиції теорії самоорганізації, розглядається як дисипативна структура. Самоорганізація людини на шляху до АКМЕ виглядає багатоетапним процесом. У загальному вигляді вона складається з процесів самопідготовки та самореалізації. Самопідготовка, у свою чергу, складається із самоосвіти і самовиховання.

Після того, як у людини сформовано необхідні для життя знання, вміння, навички і система моральних орієнтирів, починається процес самореалізації. Самореалізація також є двокомпонентною і включає самовираження і самоствердження.

У акмеологічних дослідженнях і практиці центральною ланкою є власне **акмеологічний аналіз** — метод наукового дослідження, сутність якого полягає у виявленні основних детермінант прогресивного розвитку, основні його умови та фактори, а також і те, що перешкоджає такому розвитку. До того ж, в акмеологічному аналізі слід виявити особливі акмеологічні інваріанти професіоналізму.

Акмеологічний аналіз дає можливість виявити визначальні акмеологічні умови і фактори, інваріанти професіоналізму. З його допомогою будуються прогнози та вибираються способи розвитку особистості та її професіоналізму. Цей аналіз також включає пошук закономірностей і механізмів, що сприяють або перешкоджають досягненню професіоналізму.

Наше дослідження спрямоване на менеджерів освітніх установ (вищих навчальних закладів), тому слід розкрити основний зміст такої наукової гілки в межах практичної акмеології як акмеологія менеджменту, проблеми якої досліджували у своїх розвідках А. Деркач [7; 8], Л. Орбан-Лембрик [11–13] та ін.

Акмеологія менеджменту (акмеологія управління) — галузь наукового знання, що забезпечує досягнення високих рівнів професіоналізму в управлінській діяльності менеджера, націленої на досягнення організацією найвищого рівня її розвитку. Акмеологія менеджменту концентрує увагу на формуванні соціальної, психологічної, профе-

сійної готовності менеджерів до ефективної та результативної управлінської діяльності, на досягнення вершин у розвитку організацій.

Управлінська діяльність менеджера освітнього закладу (в нашому дослідженні вищого навчального закладу) є основним видом його професійної діяльності, що спрямована в першу чергу на організацію діяльності інших людей.

Вивчаючи менеджера освіти як суб'єкта управлінської діяльності, слід акцентувати увагу на його особистості з позиції закономірностей і механізмів усебічного розвитку людини на етапі її зрілості при досягненні *акме*. Аналізуються сукупні характеристики людини крізь призму становлення та наступного самовдосконалення менеджера, досягнення ним найвищої майстерності в управлінській діяльності. При цьому найактуальнішими є проблеми: професіоналізм менеджера освітнього закладу та його зрілість; шляхи попередження професійної деформації менеджерів освітніх закладів; шляхи досягнення професіоналізму тощо.

Значний інтерес становлять закономірності розвитку менеджера освітнього закладу в системі професійної управлінської діяльності.

Менеджер освітнього закладу протягом свого свідомого життя має прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акме* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом, сам творить себе як нову неповторну особистість.

Проте аналіз наукових розробок у галузях менеджменту, психології та педагогіки свідчить про те, що проблемам саморозвитку, самопроекування, самовиховання, самокоректування та самореалізації менеджерів науковцями приділяється недостатньо уваги. А в системі освіти ці прогалини ще більші. Тому що досі вважається, що керівником освітньої установи (аж надто керівником вищого навчального закладу) можна стати без додаткових внутрішніх зусиль і прагнень лише на підставі життєвого досвіду через висування та затвердження на керівній посаді.

Протягом свого професійного життя менеджер, зокрема і менеджер освіти, долає такі рівні професіоналізму: початківець-стажист; адаптований виконавець; успішний виконавець; діагност-аналітик (логік); креатив-винахідник; реалізатор-упрощувач; менеджер-вихователь; менеджер-управлінець; *менеджер-акмеолог*.

Найбільше нас цікавить останній — акмеологічний — рівень, що являє собою характеристику досягнення суб'єктом праці високого рівня професіоналізму особистості та діяльності, сутність якої складають: наявність системних якостей менеджера як суб'єкта управлінської діяльності; соціальна відповідальність, громадянська позиція; високі особистісні та професійні стандарти; індивідуальна ресурсність (внутрішній потенціал); динамічність, мобільність, схильність до саморозвитку.

Професіоналізм менеджера освітнього закладу полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (акмеологічних інваріант), які дають змогу продуктивно управляти освітнім закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику й екстремальності у професійній (управлінській) діяльності та ін.

Результат професіоналізму менеджера освітнього закладу може характеризуватися як прагматичний і психологічний. Прагматичним результатом є освітня установа та її персонал, що динамічно розвивається, випускники, здатні до самореалізації та побудови успішної життєвої кар'єри в результаті набутої освіти. Психологічний результат — це новоутворення в особистості самого менеджера освітнього закладу (знання, уміння, навички, досвід, професійна готовність).

Шляхами акмеологічного самовдосконалення менеджера освітнього закладу є: формування продуктивної Я-концепції менеджера-професіонала; розвиток творчого потенціалу менеджера освітнього закладу; формування професійної готовності менеджера до високоефективної управлінської діяльності (зокрема — в екстремальних

умовах); розвиток акмеологічної компетентності менеджера освітнього закладу; розвиток мотивації професійних досягнень в управлінській діяльності; виявлення акмеологічного потенціалу менеджера, розвиток резервів його функціональних можливостей у процесі виконання управлінської діяльності.

Для вибору шляху удосконалювання менеджера освітнього закладу необхідно, насамперед, скласти його «портрет», визначити та проаналізувати внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на його прогресивний розвиток як професіонала, майстра своєї праці. Аналіз внутрішніх факторів, які впливають на професійний розвиток, на розвиток кар'єри, дає змогу перевірити внутрішню готовність до якісного виконання своїх управлінських функцій і накреслити шляхи подальшого професійного й особистісного самовдосконалювання.

Внутрішніми факторами, що впливають на успішність самовдосконалювання менеджера освітнього закладу та побудови ним своєї кар'єри є: здібності людини — внутрішній ресурс може бути активований двома способами: 1) через опанування того, що не є цікавим; 2) через підключення волі. Здатність пробудження, підтримання та розвитку активності у розв'язанні професійних задач і просуванні у професійній майстерності — ця здатність тісно пов'язана з особливостями нервово-психічної діяльності організму; упевненість у власних силах, прагнення лідерства, почуття обов'язку та відповідальності (перші дві характеристики обов'язково мають бути контрольовані останніми); професійні знання і досвід визначаються кваліфікаційними вимогами щодо посади; інтерес і здатність до пізнання та набуття досвіду розвиваються у діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає у постійному досягненні нових рубежів; здоров'я — будь-яке просування менеджера пов'язане з навантаженнями на організм, тому відповіддю на навантаження є напруження захисних сил, мобілізація психічних і нервово-психічних ресурсів для пристосування до змін і розв'язання професійних завдань.

З погляду сучасних дослідників ідеальний керівник має бути політично зрілим, володіти економічними та цільовими методами управління, уміти здійснювати науковий, економічний аналіз, мати системне, перспективне мислення, організаторські здібності, забезпечувати здоровий мікроклімат, бути комунікабельним [11, 208].

Деякі складники діяльності керівника — менеджера ВНЗ відповідно до рівнів управління наведені в дослідженні М. Барана [5, 46–47].

На зміну формальним з'являється необхідність в нових управлінських функціях, які «за шаблоном» не виконати. Для цього слід мати міцну компетентнісну основу, творчу уяву, володіти філософією управління, педагогікою, психологією та соціологією управління. Добре підготовленому керівнику мають бути притаманні такі характеристики, як уміння працювати в команді; уміння приймати самостійні рішення; бути ініціативним; здатним до інновацій. Він має бути психологічно витриманим, готовим до перевантажень, до стресових ситуацій, а також уміти виходити з них.

Управлінська діяльність керівника вищого навчального закладу має орієнтуватися на вільний розвиток людини, на творчу ініціативу, самостійність, її професійний потенціал, резерви, можливості до професійного навчання та самонавчання. Сучасний керівник має визнавати первинність людини як особистості; враховувати не лише успішність і результативність праці, а й внутрішній стан людини — постійну специфічну мотивацію до ефективної роботи, до поступового саморозвитку.

Зважаючи на те, що переважна більшість нинішніх керівників ВНЗ не вивчала управлінських дисциплін під час здобування вищої фахової освіти і не має відповідних управлінських компетентностей, залишається можливість самовдосконалення (якщо є в цьому внутрішня потреба й бажання) та підвищення кваліфікації (якої, власне, не здобували) як керівника ВНЗ один раз на п'ять років.

Для здійснення управлінської діяльності керівник ВНЗ має бути, передусім, лідером. Тому керівник зобов'язаний постійно самоудосконалюватися та підвищувати рівень своєї професійної компетенції. Як зазначає Н. Гончарук, завдання держави полягає у забезпеченні таких можливостей для керівників ВНЗ, а саме: проходження тренінгів, спрямованих на безпосередню діяльність керівників, організація обміну досвідом, стажування за кордоном у ВНЗ, матеріальна підтримка найбільш активних, професійних, компетентних і креативних керівників вишів [6, 178]. Наразі постає необ-

хідність істотних змін у державному управлінні професійним розвитком керівних кадрів вищої школи, їх селекції.

Сучасному менеджеру освітньої установи (керівнику вищого навчального закладу) обов'язково має бути притаманна така якість, як професійна мобільність, як механізм адаптації особистості до мінливих умов сьогодення. Для управління формуванням професійної мобільності необхідно визначитися з об'єктом управління, з моделлю феномену «професійна мобільність», адаптованою під конкретний навчальний заклад (ВНЗ), а також слід окреслити цілі та завдання, розробити проект, в межах якого здійснюватиметься процес переходу [6].

Розглядаючи питання акмеологічної оцінки особистісно-професійного потенціалу кадрів управління, науковці зазначають, що розвиток особистості управлінця та його професійні успіхи визначаються об'єктивними та суб'єктивними суперечностями, а саме: між прагненням особистості до максимальної реалізації свого потенціалу у професійній діяльності та необхідністю збереження певного запасу внутрішніх ресурсів для долаття непередбачуваних життєвих труднощів; між вимогами професії до особистості, з одного боку, та можливостями самої особистості, з іншого; зовнішніми об'єктивними вимогами до особистості та уявленнями самої особи про власні внутрішньоособистісні ресурси [16].

Успішна самореалізація особистості у професійній діяльності, досягнення високого управлінського рівня визначається особистісно-професійним потенціалом, акмеологічна оцінка якого дає змогу не лише оцінювати об'єктивні результати управлінської діяльності, а й прогнозувати можливості підвищення ефективності праці й особистісно-професійного розвитку менеджера освітньої установи, передбачати його професійну успішність.

Усі фактори, що сприяють професійній та життєвій успішності можна умовно поділити на фундаментальні та похідні. Фундаментальні фактори — це особливості психічної будови особистості, що виявляються у високій активності та позитивних установках. Серед похідних факторів вирізняють: високу товариськусть, високий рівень самоконтролю, виважену схильність до ризику, заповзятість та ін. [16]

Дуже важливим компонентом управлінської діяльності менеджера освітньої установи є прогностичний компонент [15]. Науковці наголошують на важливості такого чинника вдосконалення функціонування навчальних закладів, як ефективно прогнозування у структурі управлінської діяльності керівника навчального закладу, тобто вміння приймати правильне рішення під час вибору оптимальної стратегії дій з кількох варіантів.

Під ефективним прогнозуванням у структурі управлінської діяльності розуміємо, насамперед, наявність прогностичного компонента професійної діяльності освітніх менеджерів. Д. Прасол виділяє такі елементи прогностичного компонента: антиципацію, аперцепцію, емпатійні здібності та здатності до рефлексії менеджера освітнього закладу [15].

Підкреслюючи значення управлінських здібностей керівника як важливої умови та результату його професійного становлення, удосконалювання, особистісно-професійного розвитку, М. Шухостанов підкреслює, що зазначені здібності є комплексом таких парціальних здібностей: аналітико-гностичних, когнітивно-пізнавальних, креативно-дослідницьких, соціально-перцептивних, прогностико-проектувальних, конструктивно-планувальних, комунікативно-виховних, мобілізаційно-організаторських, практичних, представницьких і контрольо-навчальних [18].

Здійснюючи акмеологічний аналіз управлінських здібностей як визначальних у структурі професійних якостей будь-якого управлінця, науковець пропонує авторську акмеологічну модель розвитку таких здібностей, яка містить: вивчення та розвиток структури управлінських здібностей, оцінювання рівня їх розвиненості; урахування акмеологічних умов і факторів, що забезпечують розвиток цих здібностей; планування та запровадження акмеологічного супроводу процесу розвитку управлінських здібностей.

Феномен управлінської діяльності та ролі в ній менеджера досліджують науковці-акмеологи, що є представниками акмеології менеджменту, синергетичної акмеології.

Майстерність як найвищий рівень професіоналізму будь-якого управлінця і менеджера вищого навчального закладу досить важко зафіксувати, його можна виявити лише в процесі вибіркового спостереження дослідників, у розповідях та інтерв'ю самих менеджерів тощо. Проте часто створений таким чином образ управлінця-майстра є досить суб'єктивним.

На користь твердження, що певний менеджер навчального закладу є майстром своєї справи, свідчать ухвалювані ним ефективні управлінські рішення.

Управлінська діяльність керівника навчального закладу (в нашому дослідженні ВНЗ) за своєю природою є рефлексивною, тому що її результат не можна наперед чітко визначити. Набуття рефлексивної культури як акмеологічної інваріанти сприяє ефективності управлінського процесу загалом.

Науковці Б. Герасимов та Н. Яковлева виділяють шість рівнів професіоналізму управлінця [4]: інформаційний, процедурний (операційний), тактичний, оперативний, проектний, ситуаційний.

Висновки

Загалом, акмеологічний аналіз управлінської діяльності менеджера освітньої установи (ВНЗ) та його особистості як професіонала дає змогу наголосити на тому, що, незважаючи на надзвичайну складність та надзвичайно важливе значення цих аспектів в сучасних умовах, наразі постає проблема підвищення ефективності такої професійної діяльності для будь-якого менеджера освітньої установи. Це стосується керівного складу ВНЗ, яких не лише ніде спеціально не готують, а й з боку держави не приділяється достатньо уваги створенню умов для їхньої професійної підготовки та удосконалення.

Напрямами подальших наукових розвідок вважаємо розроблення системи професійного розвитку та саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації менеджера освітнього закладу (ВНЗ) для ефективного виконання ним управлінської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баран М. П. Рівні діяльності керівника-менеджера ВНЗ третього тисячоліття / М. П. Баран // Вища освіта України. — 2008. — № 4 (Додаток 1). — С. 45–47.
2. Бранский В. П. Социальная синергетика и акмеология / В. П. Бранский, С. Д. Пожарский. — СПб. : Политехника, 2001. — 159 с.
3. Бранский В. П. Глобализация и синергетический историзм / В. П. Бранский, С. Д. Пожарский. — СПб. : Политехника, 2004. — 400 с.
4. Герасимов Б. Н. Профессионализм управленцев: структура, оценка, развитие / Б. Н. Герасимов, Н. Г. Яковлева. — СПб. : СПбГИЭУ, 2003. — 273 с.
5. Гончарук Н. Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. — Донецьк: ДРІДУ НАДУ, 2006. — Вип. 3(25). — С. 167–180.
6. Гончарук Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. — Донецьк: ДРІДУ НАДУ, 2007. — Вип. 3(29). — С. 202–210.
7. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: в 5 кн. / А. А. Деркач. — М. : РАГС, 2000. — Кн. 2. — 536 с.
8. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. — М. : Луч, 1993. — 71 с.
9. Иманов Г. М. Акмесинергетический подход в ноосферном образовании / Г. М. Иманов, С. Д. Пожарский // Акмеология профессионального образования: сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 13–19.
10. Морозова С. А. Логико-смысловая модель профессиональной мобильности педагога и технология ее оценки / С. А. Морозова // Акмеология профессионального образования: сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г.,

г. Екатеринбург); ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т»; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 23–28.

11. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Івано-Франківськ: Плай, 2001. — 695 с.

12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.

13. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология професійної управлінської діяльності / Л. Е. Орбан-Лембрик // Освіта і управління. — 2005. — Т. 8. — № 3–4. — С. 58–66.

14. Петков В. З. Професійний розвиток керівників вищих навчальних закладів як успадкована проблема науки державного управління / В. З. Петков // Електронне наукове фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток» [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=126>.

15. Прасол Д. Структура прогностичного компонента та його роль в управлінській діяльності / Д. Прасол // Соціальна психологія. — 2005. — № 5(13). — С. 38–45.

16. Чупина В. А. Акмеологическая оценка личностно-профессионального потенциала кадров управления / В. А. Чупина, Ю. А. Митько // Акмеология профессионального образования: сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург); ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т»; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 106–108.

17. Шишков Ю. Глобализация — враг или союзник развивающихся стран? / Ю. Шишков // Мировая экономика и международные отношения. — 2003. — № 4. — С. 3–14.

18. Шухостанов М. А. Акмеологические особенности управленческих способностей личности руководителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. / М. А. Шухостанов. — М., 2006. — 263 с.

Гладкова В. Н.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Раскрыто содержание акмеологического анализа, в целом, и применение его для управленческой деятельности менеджера образовательного учреждения, в частности. Акцентировано внимание на важности такого анализа для повышения эффективности профессиональной деятельности, для дальнейшего самосовершенствования, саморазвития и самореализации менеджера вуза в современных условиях.

Ключевые слова: акмеологический анализ, менеджер образовательного учреждения, управленческая деятельность, самосовершенствование, саморазвитие, самореализация.

Gladkova V. N.

ACMEOLOGICAL MANAGEMENT REVIEW MANAGERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

In the article the acmeological content analysis, in general, and its application to the management of the manager of the educational institutions in particular. Emphasize the importance of such analysis to improve the effectiveness of professional activity, for further self-improvement, self-development and self-fulfillment manager institution of higher education in the modern world.

Key words: acmeological analysis, manager of educational institutions, administrative activity, self-improvement, self-development, self-realization.