

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВИМОГИ ДО СУЧАСНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Н. А. ГОЛЯРДИК
Л. Л. ДИКА

Підвищення ролі особистості, гуманізація та демократизація суспільних відношень, інтелектуалізація праці та людської діяльності на сучасному етапі вимагає переходу системи освіти на якісно новий рівень професійної підготовки фахівців. З огляду на це особливого значення набуває проблема підготовки менеджерів, які здатні побудувати якісно нову систему освіти. Менеджмент в освіті має багато завдань, рівнів, напрямів і можливостей розгортання діяльності задля досягнення основної мети – забезпечення умов усебічного розвитку й якісного навчання кожного члена суспільства [4, с. 11].

Окрім того, сучасне життя висуває нові вимоги до професійної діяльності керівника освітнього закладу. Сучасна школа зазнає зараз змін, тому керівник повинен володіти такими знаннями і якостями, які б дозволяли ефективно управляти персоналом та забезпечувати умови для максимального розвитку внутрішнього потенціалу особистості, ефективно соціалізації школярів. Формування та удосконалення лідерських навичок керівника є надзвичайно важливим аспектом у педагогічній діяльності, оскільки саме такий управлінець із яскраво вираженими лідерськими якостями здатний забезпечити швидку адаптацію організації до швидких змін середовища з метою ефективного управління персоналом [4, с. 14].

Ефективне управління в педагогічній сфері потребує висококваліфікованих і конкурентоспроможних кадрів, здатних вести за собою, спрямовувати, відповідати, розвиватися відповідно до вимог сучасного освітнього ринку. Одні з таких якостей притаманні менеджерів, інші – лідеру. Поняття „лідер” і „менеджер” тісно переплелися в сучасному світі.

Роль менеджера полягає в здійсненні планів та організації виконання всієї необхідної професійної роботи вчасно. Лідер покликаний надихати, створювати можливості, заряджати виконавців енергією, вводити інновації та зміни [6, с. 6].

Менеджер освіти – це професія, тип діяльності, в основі якої лежить таке знання та людські здібності, завдяки яким можна здійснювати управління організацією та керівництво освітніми процесами. За своєю суттю діяльність менеджера освіти поліфункціональна. Він виступає в ролі організатора, адміністратора, психолога, дослідника, господаря, суспільного діяча. Він є лідером, здатним вести за собою колектив завдяки своєму авторитету та високому професіоналізму. Менеджер освіти – це освічений педагог із високою моральною культурою, інноватор, здатний упровадити нові технології в навчально-виховний процес. Усі ці функції мають бути закладені та розвинуті в професійній компетентності менеджера освіти [6, с. 7].

Феномен лідерства в управлінні, проблема лідерських якостей менеджера освіти, методологічні засади управління загальноосвітнім закладом, функції менеджера освіти стали предметом дослідження багатьох як вітчизняних, так і зарубіжних учених.

Вивченню проблеми лідерства присвячені праці таких зарубіжних учених, як: Д. Катц, Р. Кан, Е. Богардус, Н. Макиавеллі, Моска, Паретто, Аристотель, М. Вебер, М. Месконта ін. Також за кордоном накопичено значний емпіричний матеріал із проблеми лідерства. Її досліджували Д. Мак Грегор, К. Левін, Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшар, Б. Митчел, Р. Хаус та ін.

Поняття менеджменту та лідерства були і залишаються предметом розгляду таких науковців, як: Т. Петерс, Г. Файол, С. Тарасова, С. Турчіна, Н. Мараховська, О. Король, Т. Балановська, О. Яхонтова та ін.

Різні аспекти проблеми управління освітою розглядали Р. Авдєєв, М. Артюхов, Г. Герасимов, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Крижко, О. Мармаза, Є. Хриков та ін. Теоретичні питання педагогічного менеджменту висвітлювали у своїх працях А. Большаков, І. Зайцев, Л. Каращук, Н. Коломінський, В. Михайлов, Г. Самостроєнко, В. Симонов, Н. Селіверстова та ін.

Окрім того, широко відомі праці Г. Ашина, І. Волкова, В. Гончарова, Є. Дубровської, Н. Жеребової, І. Кона, Р. Кречевського, Є. Кузьміна, І. Полонського, Б. Паригіна, Л. Уманського.

Значний доробок становлять наукові дослідження І. Шоробури, О. Галуса, Л. Мотозюк, чії праці присвячено висвітленню як теоретичних питань педагогічного менеджменту, так і практичних аспектів управлінських рішень у педагогічній діяльності.

Грунтовний аналіз наукових публікацій свідчить: незважаючи на значний інтерес і важливе соціальне значення проблеми формування лідерських якостей особистості, недостатньо висвітленими є специфіка функцій менеджера освіти, як основи формування його лідерських якостей, методів та форм роботи задля формування лідерських якостей управлінця, а також соціально-психологічні вимоги до сучасної управлінської діяльності та лідерських якостей менеджера освіти.

Метою статті є висвітлення ролі соціально-психологічних властивостей менеджера освіти щодо підвищенні ефективності його управлінської діяльності; окреслення функцій менеджера освіти та основних вимог до нього.

Зазначимо, що наукові дослідження з психології свідчать, що професійно значущі якості керівника формуються на основі рис лідерства, які певною мірою є спадковими. Лідерські якості визначаються не тільки схильністю особистості до управлінської діяльності, а й типологічними особливостями темпераменту лідера, такими особливими рисами як вміння фіксувати свою увагу й керувати власною поведінкою на основі процесів саморегуляції та самоконтролю. Однак реалізація лідерських якостей на практиці неможлива без творчого вияву їх в управлінні. Оволодіння сучасними керівниками основами психологічного забезпечення ефективної управлінської діяльності зумовлює високу продуктивність їхньої взаємодії в системі „людина-людина”, що забезпечує керівнику розвиток його активності, ініціативи, творчості, продуктивній само-реалізації особи у вибраній сфері професійної діяльності [8, с. 5].

На сучасному етапі в практиці роботи кращих підприємств (установ, організацій, закладів) під час оцінювання якостей праці керівника враховується рівень і якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва (організатора трудового колективу, наставника працівників, виразника і захисника інтересів членів колективу, споживача, генератора та розповсюджувача інформації).

Керівникові доводиться виконувати різні ролі та, відповідно, функції. Роль стосовно управлінської діяльності – це набір певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або конкретній посаді. Визначальна роль керівника випливає з того, що він наділений повноваженнями приймати рішення та координувати діяльність персоналу.

Управління в будь-якій організації, установі тощо здійснюється завдяки використанню різних методів, тобто сукупності способів (прийомів) цілеспрямованого впливу керівника на працівників і групи для координації їхніх дій. Серед методів управління виділяють адміністративно-розпорядчі, економічні, соціально-психологічні та виховні [1, с. 16].

Суть соціально-психологічних методів полягає у використанні керівником способів і прийомів впливу на окремих працівників і колектив у цілому, виходячи зі знання психології людини, її специфічних рис та індивідуальних особливостей окремих працівників.

Управління – це процес впливу на діяльність окремого працівника, групи або організації в цілому для досягнення поставлених цілей у конкретних умовах. Воно являє собою взаємодію між керівником і підпорядкованим йому персоналом. За своїм змістом робота керівника полягає в тому, щоб впливати на поведінку та дії людей, спрямовуючи й мотивуючи їх на досягнення спільних цілей. За характером така робота в основному є взаємодією, співробітництвом між керівником і працівниками. Важливим компонентом роботи керівника є наставництво та виховання персоналу [3, с. 31].

Дії керівника визначаються тим, як він розуміє свої функції та завдання, що лежать в основі його рішень. У діяльності керівника тісно переплітаються функції адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя.

У ролі адміністратора керівник використовує свої повноваження для забезпечення функціонування організації, розробляючи й реалізуючи політику менеджменту персоналу (комплектування штатів, підбір, навчання, розстановка й переміщення кадрів).

Виконуючи функцію організатора, керівник створює умови для ефективної праці, скоординованих дій працівників, зайнятих управлінням і виробництвом. Для цього керівник повинен чітко розуміти цілі діяльності, уміти визначати найсуттєвіші в даному періоді завдання, оцінити передумови, ресурси й методи їхнього вирішення [3, с. 32].

Окрім того, роль організатора трудового колективу полягає, насамперед, у забезпеченні високого рівня організованості колективу. У сучасних умовах конкурентного середовища, коли кожний первинний трудовий колектив виконує тільки певні види робіт у загальній їхній сукупності, ця роль набуває все більшого значення. Керівник первинного колективу, як організатор його трудової діяльності, повинен уміти ставити перед ним (колективом) конкретні цілі і виділяти серед них головні та другорядні, раціонально розподіляти в часі та просторі зусилля колективу для досягнення поставлених цілей, визначити засоби і методи вирішення конкретних завдань, розвивати ініціативу та здібності членів колективу, уміло використовувати їхні знання та досвід у розподілі завдань конкретним працівникам [7, с. 36].

Як спеціаліст керівник має бути професійно добре підготовленим, володіти знаннями й досвідом у конкретній сфері діяльності, оскільки функціями його є грамотна постановка завдань, компетентний аналіз та ефективний контроль за їхнім виконанням.

Функція керівника, як споживача й передавача інформації, ґрунтується на широких комунікативних зв'язках його з зовнішнім і внутрішнім середовищем. Завдяки цим зв'язкам він приймає інформацію від її розповсюджувачів, експертів та підлеглих і сам є джерелом інформації для зовнішніх організацій і власного персоналу.

Виховна функція керівника є особливо важливою, оскільки вона пов'язана з керівництвом людьми та спрямована на розвиток трудового потенціалу кожної особистості й колективу в цілому. Для цього важливо, щоб керівник умів впливати на підлеглих по можливості не силою наказу, а переконанням, а також, щоб прийняті ним рішення стосовно результатів діяльності передбачали виховні наслідки [7, с. 38].

Говорячи про соціально-психологічні вимоги до сучасної управлінської діяльності та лідерських якостей менеджера освіти, надзвичайно важливим є той факт, що результативність діяльності керівника залежить від таких факторів, як особистісні якості, досвід роботи на керівній посаді, освіта в галузі управління та бажання працювати керівником.

Для досягнення успіхів в управлінні персоналом керівників, особливо менеджерів освіти, потрібні відповідні здібності – як вроджені, так і набуті. обов'язковими здібностями є такі:

- технічні – здатність професійно, кваліфіковано виконувати свої обов'язки;
- аналітичні – здатність ідентифікувати ключові фактори ситуації, їхню взаємодію та визначати ті, які заслуговують найбільшої уваги;
- діагностичні – здатність визначати проблеми організації та причини їхнього виникнення;
- концептуальні – здатність усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки, можливості координації діяльності для досягнення поставлених цілей найефективнішими способами;
- комунікативні – здатність сприймати й оцінювати людей, входити з ними в контакт, впливати на них та приваблювати [9, с. 38].

Зазначимо, що існує багато класифікацій якостей, необхідних менеджерів освіти, для якісного та успішного управління. Наприклад, одна з них враховує сім груп якостей:

- морально-етичні (особиста відповідальність за доручену справу, чесність і добросовісність, уважне ставлення до людей, принциповість, уміння сприймати критику й бути самокритичним);
- дисципліна та ставлення до праці (працелюбність, дисциплінованість);
- рівень знань (освіта, компетентність, ерудиція);
- організаційні здібності (діловитість, ініціативність, уміння працювати з підлеглими, чітко та ясно висловлювати думки, створювати команду, цілеспрямованість);
- забезпечення ефективної системи управління (уміння своєчасно приймати рішення, забезпечувати контроль за їхнім виконанням; уміння швидко орієнтуватися в ситуації та запобігати виникненню конфліктів);
- риси характеру (урівноваженість, наполегливість, комунікабельність, порядність, скромність);
- інші якості (здоров'я, стаж роботи, зовнішній імідж) [10, с. 132].

Оскільки керівник-лідер користується службовим і особистим авторитетом, для цього він повинен володіти високорозвинутими діловими та особистісними якостями, здібністю до спілкування та встановлення контактів із персоналом. Саме тому характерними рисами ефективної діяльності успішного менеджера освіти, як і будь-якого керівника, є: формулювання принципів діяльності для своїх підлеглих всієї організації; делегування значної частини відповідальності іншим; урахування вимог конкретної ситуації; надання підлеглим можливості для самовираження; заохочення підлеглих до постановки перед собою високих цілей; раціональне використання робочого часу; бажання самовдосконалення; використання конструктивної критики щодо діяльності організації; розумний ризик і відповідальність [5, с. 239].

Оскільки управління персоналом ґрунтується на взаємовідносинах (формальних і неформальних) керівника-лідера з підлеглими, то особливо високі вимоги висуваються до його психологічних якостей. Такими якостями є:

- атракція – здатність приваблювати до себе людей завдяки формуванню в них у процесі спілкування позитивних емоцій;
- чесність, порядність, правдивість, висока вимогливість до себе й підлеглих, відповідальність;
- справедливість, доброзичливість і повага в стосунках із підлеглими, здатність створювати в колективі сприятливу атмосферу;
- знання людської психології та індивідуально-особистісних властивостей підлеглих, методів ефективного впливу на них;
- емпатія (співпереживання) – уміння поставити себе на місце іншого, вникнути в його проблеми, потреби, інтереси, мотиви діяльності;
- толерантність – уміння в будь-яких умовах залишатися витриманим, терплячим, вічливим щодо висловлювань думок іншими, розсудливим і не втрачати здатності приймати розумні рішення;
- рішучість, наполегливість, здатність до вольових дій;
- уміння мислити проблемно й перспективно, відрізнити реальні факти від суб'єктивних думок;
- високий рівень емоційно-вольової сфери, психологічна стійкість і врівноваженість;
- уміння впливати на людей, переконувати їх і добиватися взаєморозуміння [10, с. 46].

Зважаючи на вищезазначене, ми вважаємо, що ефективність діяльності керівника навчального закладу (менеджера освіти) визначається спеціальними знаннями та уміннями. Він повинен творчо використовувати ці знання в різноманітних, часто неповторних ситуаціях, що постійно виникають у процесі роботи. В основі такого уміння лежать лідерські, організаторські здібності, які включають наступні психологічні якості особистості:

1. Організаторське чуття:

- психологічна виборність – здатність особистості відображати психологію групи в ході виконання нею загальногрупового завдання;
- практично-психологічна спрямованість розуму – оволодіння знаннями і вміннями у сфері практичної психології, готовність застосовувати їх у практиці вирішення організаційних завдань;
- психологічний такт – наявність відчуття міри у взаємовідносинах з людьми.

2. Емоційно-вольову дієвість:

- суспільна енергійність – здатність особистості заражати і заряджати своєю енергією людей;
- вимогливість – здатність пред'являти адекватні вимоги залежно від особливостей ситуації;
- критичність – здатність знайти і виразити значимі для даної діяльності відхилення від умов, які

продиктовані поставленим завданням [1, с. 27].

Отже, менеджер освіти має розуміти управління як стратегію, що містить вибір напряму розвитку навчального закладу, постановку цілей, а керівництво – як тактику, яка знаходить відображення в безпосередній роботі з людьми, спрямованій на досягнення мети закладу і характеризується певним стилем взаємовідносин між керівником і підлеглим. Не викликає сумнівів, що становлення керівника в якості лідера залежить від наявності в нього групи певних необхідних якостей. Окрім того, керівник навчального закладу, який бажає працювати ефективно, не має права використовувати єдиний стиль управління протягом всієї кар'єри. Він повинен навчитись використовувати всі стилі, методи і типи впливу, які підходять для конкретних ситуацій. Ключем до загального успіху діяльності закладу освіти є керівник, який має здатність керувати, насамперед, собою і співпрацювати з колегами.

Перспективами подальших досліджень може бути з'ясування методів та форм роботи задля формування лідерських якостей управління.

Список використаних джерел:

1. Бордюк В. М. Менеджмент освітньої діяльності : методичні рекомендації. Рівне : РДГУ, 2007. 71 с.
2. Галус О. М. Педагогічне управління адаптацією майбутніх учителів у системі ступеневої освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06. Київ, 2009. 44 с.
3. Головач Н. Профкомпетентність фахівців у сфері управління персоналом (вимоги сучасного ринку праці). *Персонал*. 2011. № 2. С. 30–33.
4. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посібник. Київ : Главник, 2006. 143 с.
5. Делія О. В. Роль комунікативної компетентності керівника в управлінні персоналом. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Економіка, організація і управління підприємством*. № 4(49). 2011. С. 238–240.
6. Кириченко В., Ковганич Г. Менеджмент змін для навчального закладу. *Практика управління закладом освіти*. 2010. № 3. С. 6–11.
7. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
8. Семченко Н. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2005. 23 с.
9. Сучасний керівник: шлях до майстерності й успіху: матеріали з досвіду роботи відділу освіти Петрівської райдержадміністрації та районного методичного кабінету / уклад. Л. В. Корецька, А. І. Постельняк, В. П. Ткаченко. Кіровоград, 2014. 84 с.
10. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 365 с.