

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті проаналізовано різні сучасні підходи до класифікації професійно важливих якостей менеджерів освіти. Презентовано результати пілотного дослідження щодо виявлення якостей, якими мають володіти менеджери для здійснення моніторингу якості освіти. Такими якостями виокремлено: прогностичні, аналітичні, діагностичні, комунікативні та вимогливість.

Ключові слова: менеджер освіти, професійно важливі якості, психограма менеджера освіти, моніторинг якості освіти, управлінська діяльність.

Однією з важливих умов успішного виконання діяльності є відповідність особистих характеристик працівника змісту діяльності. Для ефективного виконання управлінської діяльності від менеджера освіти вимагається професіоналізм і позитивна мотивація до праці, що залежать від рівня компетентності й сформованості його як керівника. Управлінська діяльність менеджерів освіти висуває певні вимоги до особистості менеджера, його професійно важливих якостей, знань, вмінь тощо.

Дослідженню вимог до особистості менеджера освіти, а також необхідних для виконання управлінської діяльності професійно важливих якостей присвячені роботи В. Андросюка, О. Мармази, В. Киричкової, Н. Коломінського, В. Петрука, П. Перепелиці, В. Рибалки, Л. Уманського, Д. Чернілевського та ін.

Метою статті є аналіз різних підходів до визначення професійно важливих якостей менеджерів та виокремлення тих, що необхідні для здійснення моніторингу якості освіти.

В. Корнешук наголошує, що професійно важливі якості можуть бути суто особистісними, притаманними працівнику з його індивідуальністю, і суто професійними, необхідними для виконання окремого виду діяльності [4, с. 194–195].

В. Петрук під професійно значущими якостями особи розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й успішне її засвоєння [7, с. 185]. Під професійно важливими ми розуміємо якості, надбані людиною і розвинуті на основі природних властивостей у процесі професійної підготовки.

Д. Чернілевський розподіляє професійно важливі якості спеціаліста на психологічні, розумові, поведінкові. До психологічних автор відносить емпатію, емоційність, автентичність, відкритість, терпіння, розвиненість інтуїції, стресовість, оптимізм як філософію життя, розвиненість сприйняття. До розумових – аналітичність, рефлексивність, швидкість реакції, креативність, спостережливість, критичність та цілісність мислення. До поведінкових – комунікабельність, ініціативність, підприємливість, здатність до імпровізації та релаксації, здатність йти на ризик, керувати і підкорятися, відповідальність тощо [10, с. 312–313].

Аналіз літератури дозволив дійти висновку, що немає одностайної думки щодо професійно важливих якостей менеджерів освіти. Більш того, деякі автори го-

застосувати до акціонерних товариств, де держава-акціонер має контрольний пакет акцій. Якщо такий досвід виявиться позитивним, то його можна застосувати до акціонерних товариств, де держава-акціонер володіє блокувальним пакетом акцій в акціонерному товаристві.

Дослідження законодавчої основи акціонерної форми господарювання доводить до висновку, що необхідно конкретизувати п.2 ст.14 Закону України «Про акціонерні товариства», оскільки вона впливає на процес збільшення або зменшення статутного капіталу, а також на зміну вартості акцій і додаткового їхнього випуску. Аргументом того, що статутний капітал повинен входити в сукупну вартість активів акціонерного товариства, є й те, що підсумки господарської діяльності акціонерного товариства можуть бути не тільки позитивними, але й негативними, коли суспільство зазнає збитків. Якщо власний капітал не буде у складі статутного капіталу, реально це паралізує господарську діяльність акціонерного товариства.

Одним зі шляхів захисту прав дрібних акціонерів може служити їхня консолідація. Представляється, що в таких умовах держава повинна брати на себе роль регулятора цих відносин. Мова йде не про тверде регламентування відносин в акціонернім товаристві, а про створення моделі регулювання, яка сприяла б захисту прав дрібних акціонерів, а з іншого боку, не заважала діяльності товариства і сприяла його розвитку.

Державне регулювання акціонерних товариств у першу чергу повинне бути спрямоване на створення цивілізованих відносин між учасниками акціонерного товариства (між акціонерами, між акціонерами та управлінськими структурами акціонерного товариства). У цілому, Закон України «Про господарчі товариства» і Закон України «Про акціонерні товариства» створюють рамки правових відносин в акціонерному товаристві. Разом з тим, багато питань зависають і регулюються далеко не правом, а «правом сильного». Це стосується тих акціонерів, які володіють контрольним пакетом акцій.

Література.

- Брагинский М. И, Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая: общие положения:– М.: «Статут», 2003. – С. 402.
- О. О. Ілюхін Про головний мотив розвитку корпорації (Вісник економічної науки України 2007 № 7. – С. 83.
- Оліфіренко Формування ефективного механізму взаємодії інститутів державного та корпоративного управління / ж. Економіка та держава. 2012. – № 12. – С. 120.
- Орлова Я.С. Корпоративне управління як основа розвитку ринкової економіки України / Економіка та право. № 3. – 2010. – С. 66.
- Селівестрова Л.С. Організаційно-правові форми підприємств у системі корпоративного управління. – Економіка і держава. – 2010. – № 1. – С. 78.

ворять про якості менеджерів освіти (Л. Уманський [9] та ін.), інші – про властивості (В. Киричков [2], В. Андросюк [1] та ін.). В. Андросюк, Н. Коломінський, О. Мармаза розкривають професійно важливі й особистісні характеристики менеджерів освіти через їхню психограму.

Спираючись на посадові вимоги до директора школи, О. Мармаза виокремлює такі групи посадових вимог до керівника навчально-виховного закладу:

- кваліфікаційні;
- соціально-психологічні;
- професійні.

Кваліфікаційні вимоги до директора школи передбачають вищу освіту, досвід та стаж педагогічної роботи, досвід організаційної роботи, закінчення школи резерву керівних кадрів або факультету менеджменту. Соціально-психологічні вимоги розподілені на: соціальні, моральні, комунікативні, ділові. Соціальні вимоги до директора школи містять: почуття суспільного обов'язку та відповідальності, національний самосвідомість, патріотизм, інтернаціоналізм, зрілість переконань, принциповість, науковий світогляд та світосприйняття, високу загальну культуру та ерудицію, соціальну активність, безкомпромісність, самокритичність тощо. Моральні – чесність, справедливість, вимогливість до себе та інших, витримку, тактовність, доброзичливість, повагу до людей, здатність співпереживати тощо. Комунікативні пов'язані з умінням встановлювати позитивні контакти з людьми: вміння слухати співрозмовника, використовувати всі засоби атракції, проявляти інтерес до людей, бути толерантним і тактовним у стосунках тощо. Ділові – передбачають установку на безперервну освіту та самоосвіту, енергійність, цілеспрямованість, почуття нового, працездатність, креативні здібності тощо [5, с. 134–136].

Зокрема, П. Перепелиця і В. Рибалка класифікують здібності особистості щодо управлінської, менеджерської діяльності за такими групами: ділове спілкування керівника, ділова спрямованість керівника, характерологічні риси особистості керівника, самосвідомість («Я»-підструктура) керівника, діловий досвід, професійна компетентність керівника, інтелектуальні, творчі якості керівника та психофізичні якості керівника. До кожної із зазначених груп увійшли такі здібності:

- ділове спілкування керівника: комунікабельність, товариськість, здатність до ведення усного діалогу, вивчення людей, публічних виступів, роботи з документами, роботи в колективі, організаційної діяльності, психологічного впливу на підлеглих та спілкування іноземною мовою;
- ділова спрямованість керівника: організаційна, економічна, пізнавальна, творча та гуманістична;
- характерологічні риси особистості керівника: заповзятливість, здатність до підприємництва, діловитість, старанність, бережливість, ощадливість, моральна повноцінність, інтелігентність, риси характеру творчої особистості, етичність поведінки та стиль невимушеності, свободи;
- самосвідомість («Я»-підструктура) керівника: самопізнання, самоорганізація, саморегуляція та самовдосконалення;
- діловий досвід: високий культурний рівень, здатність до навчання, до підвищення кваліфікації, педагогічна грамотність, компетентність у галузі управління, соціально-психологічна, кадрова, господарчо-економічна, науково-технічна компетентності, політична культура, правова та комп'ютерна грамотність, екологічна культура та професійне зростання, кар'єра;

- інтелектуальні, творчі якості керівника: увага, професійне сприймання, розум критичний, аналітичний, творчий, стратегічний та практичний, нестандартність, діалектичне та системне мислення;
- психофізичні якості керівника: властивості нервової системи [8, с. 309–326].

Л. Уманський, наприклад, виокремлює такі основні якості менеджера освіти: практичність розуму, яка полягає у здатності використовувати теоретичні знання, враховуючи особливості ситуації; товариськість, яка виявляється в умінні контактувати з людьми; активність, яка проявляється в умінні діяти наполегливо, активно, самостійно; ініціативність – уміння активно проявляти творчість, висловувати ідеї тощо; наполегливість – уміння доводити започатковану справу до кінця; самовладання – здатність до самоконтролю почуттів тощо; працездатність – здатність тривалий час напружено працювати; спостережливість – уміння спостерігати за процесом, запам'ятовувати головне; організованість – уміння організувати свій робочий час, здатність підкорятися визначеним режимам, бути послідовним; самостійність – здатність висловлювати та відстоювати власну думку, працювати в автономному режимі тощо [9].

На відміну від Л. Уманського, В. Киричков інакше характеризує властивості менеджера освіти і виокремлює: менеджментність – уміння на належному рівні виконувати свою роботу, залучаючи при цьому своїх підлеглих; управлінність – уміння прогнозувати майбутнє значення об'єкта за доступною інформацією протягом найменшого періоду часу; командність – здатність приймати рішення одноосібно [2, с. 51–52].

На основі психолого-управлінських вимог до менеджерів освіти В. Андросюк і Н. Коломінський розкривають психологічні процеси, якості особистості та орієнтовну сферу їх застосування в управлінській діяльності, виокремлюючи окремі групи психолого-управлінських вимог до менеджера освіти: діагностичну, прогностичну, проектувальну, організаторську, комунікативну, порівняльно-оцінну, гностичну, емоційно-вольову. Для кожної з цих груп автори зазначають найважливіші психологічні складові, професійно важливі якості. Так, діагностична група потребує аналітико-синтетичного мислення; прогностична й проектувальна групи – імажинативної антиципації; організаторська і комунікативна – альтруїзму, емпатії, рефлексії; порівняльно-оцінна – критичності розуму, порівняння; гностична – гнучкості й глибини мислення; емоційно-вольова – суспільної енергійності, інтернальності, витримки тощо [1, с. 47–51; 3, с. 65–70].

С. Нікітчина професійно і морально важливі якості розкриває через психограму менеджера і виділяє такі з них: професійно-ділові, адміністративно-організаторські, соціально-психологічні та моральні. До групи професійно-ділових якостей автор відносить: найвищий професіоналізм, уміння володіти стратегічним і тактичним менеджментом, здатність приймати нестандартні управлінські рішення до професійного зростання, авторитетність, здатність до інновацій, уміння розробляти альтернативні управлінські рішення тощо. До групи адміністративно-організаторських – оперативність, уміння здійснювати стратегічний і тактичний контроль, уміння добирати стиль управління залежно від ситуації, уміння розробляти довгострокові програми і реалізовувати їх, уміння оперативно інформувати персонал, установу, уміння мотивації, внутрішній контроль, уміння добирати команду та використовувати професійні знання підлеглих тощо. До групи соціально-психологічних – психолого-педагогічну компетентність, управлінську культуру, колегіальність, толерантність, оптимізм, уміння керувати

конфліктами, інтелектуальність, почуття гумору тощо. До групи моральних якостей – патріотизм, демократизм, інтелігентність, людяність, порядність, почуття обов'язку, громадянська позиція, чесність тощо [6, с. 135].

Для виявлення найбільш важливих якостей, що необхідні менеджерам для здійснення моніторингу якості освіти нами було проведено пілотне дослідження, в яко-

му взяли участь працюючі та майбутні менеджери освіти. Респондентам необхідно було визначити найбільш важливих якості із запропонованих, які, на їх думку, мають бути притаманні менеджерам для здійснення моніторингу якості освіти. Результати дослідження представлені на рис. 1.

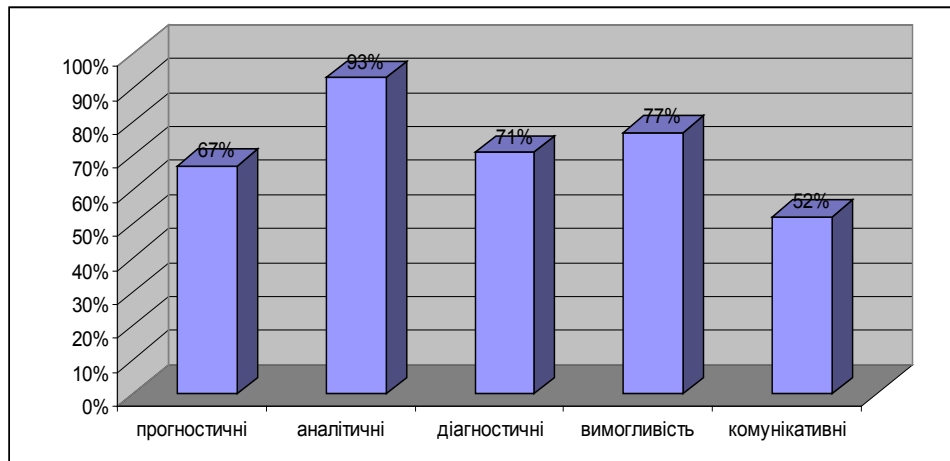


Рис. 1. Професійно важливі якості менеджерів для здійснення моніторингу якості освіти

З рис. 1 видно, що респонденти виокремили п'ять найбільш важливих, на їх думку, якостей, якими необхідно володіти менеджерам освіти для проведення моніторингу якості освіти, а саме: прогностичні – 67 %, аналітичні – 93 %, діагностичні – 71 %, вимогливість – 77 % та комунікативні – 52 %.

Як можна бачити, існує чимало поглядів щодо особистісних та професійно важливих якостей, що забезпечують ефективність управлінської діяльності, зокрема в галузі освіти. Таке розмаїття поглядів пояснюється тим, що різні науковці обирають різні критерії щодо їх класифікації, розглядають різні сфери та рівні управління. За результатами пілотного дослідження виявлено, що для здійснення моніторингу якості освіти менеджери мають володіти такими якостями: прогностичні, аналітичні, діагностичні, комунікативні та вимогливість. Виокремлення якостей менеджерів внутрішкільного управління відповідно до їхніх професійних функцій є предметом наших подальших наукових розвідок.

Література.

1. Андросюк В. Педагогічний менеджмент і психодіактика: навчальний посібник / В. Андросюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 216 с.
2. Киричков Ю. В. Неперервна ступенева освіта. Управління. Оцінювання знань: монографія / Ю. В. Киричков. – К.: Політехніка, 2001. – 162 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія / Н. Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
4. Корнещук В. В. Теорія і практика формування професійної надійності майбутніх спеціалістів соціономічної сфери діяльності: дис. на здобуття наук. ступ. докт. наук: 13.00.04 / В. В. Корнещук. – Одеса, 2010. – 434 с.
5. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О. І. Мармаза. – Х.: Основа, 2007. – 448 с.
6. Нікітчина С. Психолого-педагогічні технології у професійному становленні менеджерів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua.

7. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін: монографія. – Вінниця: УНІВЕРСУМ – Вінниця, 2006. – 292 с.

8. Психологія праці та професійної підготовки / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.

9. Уманский Л. И. Организатор и организаторская деятельность / Л. И. Уманский. – Л.: Лениздат, 1989. – 128 с.

10. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе: учебное пособие для вузов / Д. В. Чернилевский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

УДК 351:659.4

Анастасія Федоренко

PR-КОМУНІКАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Розкрито сутність ролі PR-комунікацій у державному управлінні як одного з ефективних маркетингових інструментів впливу на громадську думку. Висвітлено проблеми PR та методи їх вирішення при виконанні PR програми в державно-управлінській практиці. Проведено аналіз комунікацій в системі державного управління. Розглянуті принципи комунікацій.

Ключові слова: державне управління, PR-комунікація, стратегія PR.

© Федоренко А.С., 2013.