



УДК 371.11 (477.84)



Боднар О.С.

## СУБ'ЄКТНІСТЬ ЯК ФІЛОСОФСЬКО-СОЦІАЛЬНИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ КРИТЕРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

**А** Піднімається актуальне питання суб'єктності як соціального та управлінського критерію менеджменту персоналу, що є важливим для управління аналітико-експертною діяльністю (АЕД). Розкрито поняття «професіоналізм менеджерів освіти», функції суб'єктів управління АЕД. Розглянута сутність таких категорій суб'єктно-об'єктної взаємодії в управлінні АЕД як статус і відповідальність.

**Ключові слова:** суб'єкт, суб'єктність, аналітико-експертна діяльність, кваліфікація, професіоналізм, статус і відповідальність суб'єкта.

**Актуальність проблеми.** Позитивними тенденціями у сфері загальної середньої освіти є впровадження інноваційних управлінських технологій; розширення кола суб'єктів, які залучаються до аналізу та оцінки явищ і процесів освітнього простору регіону, і зростання вимог до рівня їхньої аналітико-експертної компетентності. Оскільки управління освітою має діяльнісний характер, у понятійному аспекті його розглядають як організацію, процес і взаємодію суб'єктів. У зв'язку з цим зростає вагомість дослідження суб'єктності як філософсько-соціального критерію ефективності роботи із персоналом у системі управління аналітико-експертною діяльністю у сфері загальної середньої освіти регіону.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналітико-експертна діяльність (АЕД) – це процес організації науково обґрунтованих і практико-орієнтованих дій, спрямованих на отримання вичерпної інформації про сутність, умови та результати функціонування об'єкта (об'єктів) експертизи засобами її збору, оброблення, аналізу й узагальнення. Носієм аналітико-оцінювального феномену є суб'єкт, який відрізняється самосвідомістю, через те що він володіє повною мірою світом культури – знаряддями предметно-практичної діяльності, формами мови, логічними категоріями, нормами естетичних, моральних оцінок; його активна діяльність є умовою, завдяки якій певні фрагменти дійсності стають для суб'єкта об'єктом.

Суб'єкт, з точки зору діалектики, відрізняється самосвідомістю, через те, що він володіє у певній мірі світом культури – знаряддями предметно-практичної діяльності, формами мови, логічними категоріями, нормами естетичних, моральних оцінок; його активна діяльність є умовою, завдяки якій певні фрагменти дійсності стають для суб'єкта об'єктом.

У педагогіці та психології суб'єкт розглядається як носій активності, направленої на пасивний об'єкт (гносеологічний аспект); носій визначених закономірностей і механізмів їхньої реалізації у предметно-практичній діяльності (онтологічний аспект), зокрема і процесу розвитку власних здібностей і свідомості [8, с. 31].

М. А. Гусаковський стверджує, що «суб'єктність є вищою педагогічною цінністю», «педагогічним апріорі», а «індивід – це носій особливого роду об'єктів, а на основі яких регулюється його діяльність і поведінка». З практичної точки зору, суб'єкт покликається «обґрунтовувати дві цінності: ідею свободи людини (яка ототожнюється зі знанням, свідомістю, волею і рефлексією) та ідею істини буття (пізнання і рефлексія як вищі цінності буття) [1, с. 16–17].

С. І. Подмазін наголошує, що позаособистісне буття людини є неможливим. Спираючись на позицію В. А. Петровського, автор виділяє такі сфери відображення суб'єкта: у процесі вітальності, у соціокультурному просторі та в міжособистісних взаємодіях [9, с. 40–41].

Філософи доводять, що у процесі пізнання відбувається інтуїтивне відчуття цінностей суб'єктом, тобто, проходять такі емоційно-трансцендентні акти, що спрямовані на сприйняття суб'єкта, передбачення суб'єкта та включення інтуїції.

З позиції методології, необхідно розглядати специфіку суб'єкта пізнання, спілкування та діяльності в інтегративному аспекті. Ці проблеми вивчали К. А. Абульханова-Славська, М. П. Гусаковський, Е. Дюркгейм, М. С. Каган, С. Л. Рубінштейн.

**Метою статті** є аналіз наукових підходів до суб'єктності, професійних характеристик суб'єкта управління, які акумулюються у поняттях: «кваліфікація керівника», «професіоналізм керівника», «компетенції», «компетентність».

**Вклад основного матеріалу.** Кожна людина як особистість проявляє свою суб'єктність через таку субстанцію як соціальність, виконуючи різні соціальні ролі. Суб'єкт виробляє свій професійний та індивідуальний статус, навчається жити в історично-економічних умовах суспільства. Для наукових досліджень важливими є такі властивості суб'єкта, що притаманні його професійній діяльності у суспільстві.

Професійні характеристики суб'єкта управління акумулюються у поняттях: «кваліфікація керівника», «професіоналізм керівника», «компетенції», «компетентність». Попри близькість цих термінів, кожен з них знайшов своє застосування у теорії управління. Аналіз праць з освітнього менеджменту дозволяє виділити такі основні відмінності у цих поняттях. Термін «кваліфікація» пов'язаний з окресленням певного виду спеціалізації діяльності людини. Сучасні класифікатори освіти не передбачають спеціалізації в управлінні освітніми закладами та установами, тому керівники формально мають педагогічну кваліфікацію, а неформальну кваліфікацію з проблем менеджменту здобувають самостійно або в різних соціально-освітніх інституціях.

Поняття «професіоналізм менеджерів освіти» вказує на сформовані знання особистості, які їй дозволяють здійснювати управління освітніми об'єктами. Практика доводить, що ця характеристика не є домінуючою при відборі управлінських кадрів, оскільки на сьогодні немає державних стандартизованих критеріїв оцінки професіоналізму керівників освіти.

Попри розмаїття трактувань, поняття *компетенції* широкому загалу зрозуміле. *Компетенції* – відчужена від суб'єкта, наперед задана соціальна норма до освітньої підготовки (учня чи вчителя), необхідна для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері. Результатом набуття компетенцій є *компетентність* [2, с. 409]. У педагогічних науках поняття «компетенції» та «компетентність» розводять, вказуючи на їхню багатовекторність і смисломісткість.

Аналізуючи трактування *компетенції* та *компетентності* у сучасних наукових джерелах, доходимо висновку, що під *компетенцією* сьогодні розуміють відповідну задану норму, яка пов'язана з опануванням певної галузі суспільного життя, а *компетентність* – це здатність суб'єкта реалізовувати ці норми у практичній діяльності з урахуванням пізнавальних потреб, морально-ціннісної парадигми людини та емоційного інтелекту.

В. І. Маслов, визначає *компетентність керівника* навчального закладу, як «сукупність знань, умінь, необхідних для виконання конкретних посадових функцій, що відображають головні напрями змісту роботи педагогічного колективу та відповідні їм види і форми управлінської діяльності згідно з повноваженнями керівника». Автор включає у модель посадово-функціональної (професійної) компетентності такі складові: кон-

цептуальну, нормативно-правову, змістову, організаційно-технологічну, оціночно-аналітичну (діагностичну) [5, с. 118–119].

Індивід, колектив, організація можуть отримати статус суб'єкта лише при наявності спільних цілей діяльності, в яку вони включені як управління.

В управлінні освітою регіону статус суб'єкта мають працівники, які приймають рішення щодо організації освітньої та управлінської діяльності об'єктів (суб'єктів нижчого рівня управління). Останні можуть теж бути суб'єктами, підпорядковуючи дії підлеглих суб'єктів (об'єктів) ще на нижчих рівнях. Чим вищий рівень управління, тим більше зростає відповідальність суб'єктів за прийняті рішення.

Суб'єкти-індивідууми реалізують управлінські і менеджерські функції. Г. В. Єльнікова визначає, що суб'єкти у навчальному закладі здійснюють керівництво на чотирьох рівнях управління: рівні керівника; рівні управління заступників директора; педагогічному та учнівському. Метою діяльності суб'єктів-індивідуумів є адаптивність і доцільність управління та вмотивованість виконавців до реалізації рішень [3, с. 64].

В. І. Маслов підкреслює, що керівник ЗНЗ працює з людьми, орієнтований на них, вони – мета його діяльності. На відміну від загального управлінця-менеджера, якого цікавлять створені ним системи, проекти, програми, керівник діє через людей, спираючись і впливаючи на них, не нав'язуючи їм своїх цілей [3, с. 37].

З точки зору сучасної практики в управлінні освітою на всіх рівнях управлінської ієрархії суб'єкти передусім є менеджерами. Термін «менеджер» має доволі широке використання і трактується як організатор конкретних видів роботи, керівник організації; керівник по відношенню до підлеглих; адміністратор будь-якого рівня управління. Основними вимогами до менеджера-управлінця є: знання своїх підлеглих, умов їхньої праці, захист прав і обов'язків працівників і використання їхнього трудового потенціалу для досягнення цілей.

Поняття «професійний керівник» і «менеджер» часто вживаються як синонімічні. Хоча Л. М. Карамушка зауважує, що *менеджер* – це професійний керівник, який пройшов спеціальну підготовку і, крім того, він є представником окремої професії, а не просто інженером, економістом чи педагогом. На її думку, правильніше вживати словосполучення *професійні менеджери*, тобто – це такі люди, які є першокласними фахівцями як у сфері безпосереднього управління, так і у конкретній галузі, якою вони керують [4].

Суб'єктам управління АЕД важливо знати також менеджмент. Менеджмент розглядають як науку, мистецтво й управлінську діяльність. Якщо спиратись на цю тріаду, в менеджменті можна виділити такі групи функцій: з погляду науки: функції-задачі, з точки зору мистецтва – функції-вміння, і, беручи до уваги діяльнісний

підхід – функції-дії. Оскільки в управлінні АЕД застосовуються технології менеджменту персо-

налу, функції суб'єктів управління АЕД можна представити у вигляді табл. 1:

Таблиця 1

Розмежування функцій суб'єктів управління АЕД

Менеджмент як:		
Наука ↓ функції-задачі	Мистецтво ↓ функції-уміння	Діяльність ↓ функції-дії
<ul style="list-style-type: none"> <li>– дослідження методологічних засад і структуризації АЕД;</li> <li>– аналіз та теоретичне обґрунтування практичного досвіду АЕД;</li> <li>– планування управлінських та аналітико-експертних задач;</li> <li>– пошук нових концепцій та ідей;</li> <li>– розроблення показників оцінювання об'єктів АЕД;</li> <li>– моделювання процесів ефективності АЕД;</li> <li>– оцінка інтелектуальної власності суб'єктів АЕД;</li> <li>– дослідження факторів мотивації суб'єктів АЕД.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– психологічне налаштування суб'єктів АЕД на пошук креативних ідей;</li> <li>– ініціювання нововведень в АЕД; передбачення наслідків управлінських рішень;</li> <li>– моделювання та аналіз ситуацій АЕД;</li> <li>– формування ефективних комунікативних зв'язків у між суб'єктами АЕД;</li> <li>– оптимізація ресурсів;</li> <li>– прогнозування кадрової політики; згладжування конфліктних ситуацій тощо.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– планування АЕД;</li> <li>– відбір експертів, комплектування аналітико-експертних груп;</li> <li>– розстановка суб'єктів;</li> <li>– регулювання трудових відносин;</li> <li>– ротація експертів-аналітиків;</li> <li>– розробка інструкцій;</li> <li>– ведення документування;</li> <li>– організація АЕД;</li> <li>– застосування механізмів контролю;</li> <li>– департаменталізація праці;</li> <li>– стимулювання суб'єктів АЕД;</li> <li>– прийняття рішень;</li> <li>– внесення коректив у процедури АЕД.</li> </ul>

Позиція суб'єкта у педагогічній та управлінській діяльності є дещо відмінною. Зокрема, у педагогічній діяльності ступінь суб'єктності та об'єктності у взаємодії вчителя та учня залежить від педагогічної ситуації, хоча пріоритет надається суб'єктно-суб'єктній взаємодії [10, с. 313–314]. В управлінській діяльності переважає суб'єктно-об'єктна взаємодія, бо суб'єкт спрямовує дії об'єкта. Хоча у самоуправлінні, наприклад, на рівні самоаналізу та самооцінювання освітньої діяльності, простежується рівновага суб'єктності на всіх рівнях управління у навчальному закладі.

Відмінність суб'єктно-об'єктної взаємодії в управлінні АЕД полягає ще у тому, що суб'єкт наділений статусом і відповідальністю. Суб'єкти управління АЕД мають посадовий, правовий і рольовий статуси.

Поняття «статус» має юридичний, психологічний та управлінський ракурси, і загальноприйняте трактування стосується встановлення нормами права положення його суб'єктів, сукупність їх прав і обов'язків. М. І. Матузов вважає значним компонентом правового статусу суб'єкта – його права і обов'язки, відповідальність перед державою і суспільством [6, с. 189–190].

У психології статус розглядають як своєрідний центр зосередження прав і обов'язків, схему становища особистості у суспільстві. Він може бути цілісним і частковим, пов'язаним із позицією людини у житті чи професійною діяльністю і зумовлює виконання соціальних ролей. Характерними рисами статусу є стійкість і тривалість [12, с. 164–165].

А. В. Нестеров наголошує на рольовому статусі суб'єктів, залучених до АЕД, тобто, на його думку, вони виконують ролі безпосередньо спеціалістів, експертів і дослідників [7, с. 39].

Правовий і рольовий статуси визначаються вер-

тикально за ієрархічною структурою. Начальник управління (відділу) освіти окреслює статус робочої групи, робоча група – аналітико-експертної, керівник АЕ групи – кожного експерта. Статус суб'єктів закріплюється через функції, що можуть бути задекларовані у посадових сертифікатах, інструкціях, положеннях, кодексах.

Посадовий, правовий і рольовий статуси суб'єктів визначають певну відповідальність, яка пояснюється В. С. Юкаєвою, як міра відповідності дій окремої людини, групи чи організації взаємним вимогам, соціальним нормам та інтересам. Розрізняють відповідальність правову, економічну, моральну, професійну, громадянську, дисциплінарну, адміністративну тощо. Для здійснення контролю за відповідальністю суб'єктів застосовується регламентне управління, сутність якого полягає у визначенні та описі порядку дій суб'єктів, тобто проводиться формалізація дій суб'єктів із визначенням: хто?, коли?, як?, в яких умовах? вирішує певні задачі. Причому, міра відповідальності прямо пропорційна наслідкам управлінських рішень. До наслідків рішень відносять: індивідуально-психологічні (особисті переживання людини); соціально-психологічні (реакція колективу на рішення); морально-педагогічні (виховний аспект прийнятого рішення); організаційні (зміна взаємозв'язків в організаційній структурі управління); економічні (нанесення матеріальної шкоди) [11, с. 181–182].

Для регламентного управління АЕД суб'єктами застосовуються інструкції, сертифікати, технологічні карти, дорожні карти, алгоритми тощо.

Суб'єктом може бути індивід, колектив, однак їхня можливість стати суб'єктом реалізується лише при наявності спільних цілей діяльності. В управлінні освітою регіону статус суб'єкта мають працівники, які приймають рішення щодо орга-

нізації освітньої та управлінської діяльності об'єктів (суб'єктів нижчого рівня управління). Останні можуть теж бути суб'єктами, підпорядковуючи дії підлеглих суб'єктів (об'єктів) ще на нижчих рівнях. Чим вищий рівень управління, тим більше зростає відповідальність суб'єктів за прийняті рішення. Кожна людина як особистість проявляє свою суб'єктність через таку субстанцію як соціальність. Виконуючи різні соціальні ролі, людина виробляє свій професійний та індивідуальний статус, навчається жити в історично-економічних умовах суспільства.

Специфіка суб'єктів управління АЕД у тому, що вони в одних умовах виступають ініціаторами та безпосередніми керівниками на засадах свого посадового статусу. Наприклад, спеціаліст відділу освіти готує рішення за наслідками аналітико-експертного дослідження ефективності планування навчальних закладів. А в іншій ситуації, на основі формально-рольового статусу цей же спеціаліст може бути експертом-аналітиком, тобто, обмежуючи свою суб'єктність, виконує лише розпорядження керівника.

**Висновки.** Отже, якщо на всіх рівнях управління буде враховуватись такий критерій як суб'єктність та використовуватись напрацювання з менеджменту персоналу (педагогічного та управлінського), то керівникам аналітико-експертних

груп і працівникам органів управління освітою буде легше розробляти програми АЕД, приймати рішення щодо вибору та оцінки компетенцій експертів-аналітиків, комплектувати групи, вибудувати систему взаємовідносин на основі врахування колективних норм і цінностей.

**Подальших досліджень** потребує з'ясування сутності функцій і структури компетентності таких категорій суб'єктів управління аналітико-експертною діяльністю як експерт-аналітик, керівники робочої та аналітико-експертних груп.

#### Список використаних джерел

1. Гусаковский, М. А. Субъективизация как феномен образования / М. А. Гусаковский // Образовательные технологии. – 2008. – № 4. – С. 16–29.
2. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Єльнікова, Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: моногр. / Г. В. Єльнікова. – Київ: ДАККО, 1999. – 303 с.
4. Карамушка, Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – Київ: Либідь, 2004. – 424 с.
5. Маслов, В. І. Наукові основи та технології компетентного управління загальноосвітнім навчальним закладом: моногр. / В. І. Маслов, О. С. Боднар, К. В. Гораш. – Тернопіль: Крок, 2012. – 320 с.
6. Матузов, Н. І. Личность. Право. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н. И. Матузов – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1972. – 292 с.
7. Нестеров, А. В. Экспертная деятельность / А. В. Нестеров. – Москва: Изд. дом гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009. – 162 с.
8. Панов, В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика / В. И. Панов. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с. – (Серия «Практическая психология»).
9. Подмазин, С. И. Личностно-ориентированное образование: Социально-философское исследование / С. И. Подмазин. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 250 с.
10. Управление качеством образования / под ред. М. М. Поташника. – Москва: Пед. общество России, 2000. – 441 с.
11. Юкаева, В. С. Управленческое решение / В. С. Юкаева. – Москва: Изд. дом «Дашков и К», 1999. – 291 с.
12. Capra F. The Web of Life / F. Capra. – N.Y.: Anchor, 1997. – 456 p.

Дата надходження авторського оригіналу до редакції: 18.10.2014

**Боднар О.С.** Субъектность как философско-социальный и управленческий критерий менеджмента персонала.

**А** Затрагивается актуальный вопрос субъектности как социального и управленческого критерия менеджмента персонала, который является важным для управления аналитико-экспертной деятельностью (АЭД). Раскрыто понятие «профессионализм менеджеров образования», функции субъектов управления АЭД. Рассмотрена сущность таких категорий субъектно-объектного взаимодействия в управлении АЭД как «статус» и «ответственность».

**Ключевые слова:** субъект, субъектность, аналитико-экспертная деятельность, квалификация, профессионализм, статус и ответственность субъекта.

**Bodnar O.S.** Question of subject is affected as a social and administrative criterion of management of personnel.

**S** In the article the pressing question of subject is affected as a social and administrative criterion of management of personnel that is important for a management analytical and expert activity (АЭД). A concept «professionalism of managers of education» is exposed, functions of subjects of management of analytical and expert activity. Essence of such categories of subject-objective cooperation is considered in the management of analytical and expert activity as status and responsibility.

**Key words:** subject, subject, analytical and expert activity, qualification, professionalism, status and responsibility of subject.