

АКТУАЛІЗАЦІЯ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА В ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Зелінська Г.О.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

З'ясовано, що культурологічний чинник в організації системи регіонального освітнього менеджменту (РОМ) відіграє важливу роль в умовах глобалізації в освіті. Визначено, що професійна етика та відповідальність керівника є невід'ємними складовими сучасної організації формування РОМ в освітній системі. Виділено найбільш характерні особливості та показники, які характеризують менеджмент-культуру керівника в умовах функціонування та розвитку регіональних освітніх систем (РОС). Доведено, що формування системи високоефективного РОМ потребує нового формату управлінських відносин як по вертикалі, так і горизонталі. Пропонується підвищувати культурно-етичний рівень в організації системи РОМ через підвищення культури прийняття рішень, делегування повноважень, культури спілкування, поліпшення стилю керівництва колективом.

Ключові слова: менеджмент, культура, етика, система, освіта, керівник.

Постановка проблеми. Поступове звуження обсягу директивних методів, що зустрічаються і нині в управлінні освітньою системою регіонів та зменшення авторитарного контролю в ній ставить перед вітчизняною освітою проблему сучасного погляду на систему формування освітнього менеджменту, який ґрунтувався б на новому типі управлінських відносин. В цьому сенсі особливого значення набуває культурологічний чинник в управлінні освітою та соціальна відповідальність суб'єктів освітнього менеджменту перед споживачами освітніх послуг з одної сторони, та соціуму за раціональне використання управлінського ресурсу – з іншої. Нагромадження інтелектуального ресурсу та неефективне його використання в практиці менеджменту дає підстави говорити, що однією з проблем негараздів, очевидно, є її етична сторона. Процес гуманізації управлінських відносин у сфері менеджменту освіти напряму пов'язаний з формуванням нової управлінської етики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Культура управління є проблемою, яку досліджували такі вчені як Г. А. Дмитренко, Г. В. Сельнікова, М. І. Кабушкін, Ю. А. Конаржевський тощо. Із зарубіжних вчених її досліджували Т. Бойдел, М. Бурке, А. Наумов та багато інших. Тільки невеликий пласт цих досліджень присвячений регіональним проблемам, породжених особливостями культурологічного середовища в розрізі специфіки регіону. Сьогодні в Україні триває науковий пошук оптимального розв'язання проблем, пов'язаних з менеджментом освітньої системи.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Невирішеними залишаються проблеми подальшого формування системи регіонального освітнього менеджменту в контексті підвищення ролі культури управління.

Формулювання цілей статті. Метою статті є актуалізація дослідження культурологічного чинника при формуванні нової системи регіонального освітнього менеджменту, в центрі якого лежить менеджмент-культура керівника.

Виклад основного матеріалу. Існування демократичного суспільства актуалізує проблему впровадження гуманітарних норм взаємозв'язку в організації системи регіонального освітнього менеджменту (РОМ) і підпорядкування адміністративних відносин вимогам гуманітарної парадигми. Практика його застосування демонструє недооцінювання культурної складової, що приводить до намагання вирішення складних проблем використанням запозичених зарубіжних методик. Аналіз

реального стану справ у функціонуванні регіональної освітньої системи (РОС) свідчить про розрив зв'язків між окремими її ланками, про серйозний дисбаланс попиту і пропозиції на освітні послуги та реальні робочі місця на регіональному ринку праці. Це підсилює вимогу створення відпрацьованої організації системи РОМ (ліквідації проміжних ланок освіти, усунення дублювання функцій менеджменту і т. п.), необхідною умовою якої стає підвищення кваліфікації й культури праці управлінського персоналу, і в першу чергу, керівників-менеджерів системи освіти.

Здійснення РОМ через взаємозв'язки, які проявляються в реалізації його специфічних функцій (адміністративної, соціально-психологічної, економічної, інформаційно-комунікативної тощо) потребує відповідної культури організації. Вважаємо, що під культурою менеджменту загалом розуміють складову людської культури – комплекс знань про систему цінностей (мету діяльності організації, шляхи та засоби її досягнення, правила і норми ділової поведінки). Вона включає також мистецтво керівництва, спілкування, прийняття правильного рішення та якісне його виконання. Домінантою успіху організації самодостатнього РОМ є власне культура менеджменту керівника, під якою у власному трактуванні розуміється сукупність його особистої та професійної культури, а саме: поєднання особистісних якостей, професійних знань та вмінь управлінської діяльності, що виявляється у стилі керівництва та спілкування.

Менеджмент-культура керівника є складовою професійної компетентності, яка визначається сукупністю знань, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків, професійних, ділових і особистісних якостей, загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості [1, с. 52-56]. Кожна структурна компонента менеджмент-культури керівника реалізується через систему виконання певних функцій РОМ.

Вважаємо, що сформованість системи мотивів та цінностей, а також наявність необхідних професійних та особистісних якостей у управлінського персоналу здатне забезпечити в сукупності організацію високоефективного РОМ. Соціальна відповідальність є невід'ємним атрибутом розвитку сучасного менеджменту освіти за усіма напрямками, пов'язаними із поглибленням засад компетентнісного підходу.

Оскільки культура менеджменту організації системи РОМ залежить від менеджмент-культури

керівника, пропонується використання індикаторної метричної шкали (з поділом оцінок на низьку, достатню, високу). В основі градації закладено такі ознаки як компетентність, стиль керівництва, професійна етика, комунікабельність, креативність.

Пропонуємо формувати та розвивати менеджмент-культуру керівника в такій послідовності:

1. Формування особистої культури через культуру виховання та навчання в сім'ї, школі, в тому числі й вищій на кращих зразках вітчизняної педагогіки та культурної спадщини українського народу, враховуючи особливості культурного розвитку території. На цьому рівні важливе значення для формування особистої культури керівника має процес пізнання, виховання, навчання.

2. Опанування керівником теоретико-методологічних знань з освітнього менеджменту через консалтингові послуги, які можуть надаватися ВНЗ.

3. Пролонговане навчання керівника у складі колективу обласного (районного) управління освіти і науки та використання здобутих теоретичних знань та умінь на практиці. Самомоніторинг управлінської діяльності пропонуємо здійснювати за допомогою спеціально адаптованої до умов регіону кваліметричної моделі за методикою Г. В. Сльонікової [2, с. 250]. Він передбачає: по-перше, більш глибоке усвідомлення керівником засвоєної навчально-теоретичної інформації; по-друге, уособлення керівника в триєдиній ролі (учителя, науковця й практика) для колективу, в якому він працює. Такий спосіб підготовки фахівців підвищує імідж самого керівника з одного боку, а з іншого – служить прикладом для наслідування підлеглими. Це мотивує весь управлінський персонал до підвищення професійного рівня і зумовлює необхідність переорієнтації професійної діяльності кожного у контексті загальної культури менеджменту організації.

Отже, особиста менеджмент-культура керівника-менеджера стимулюватиме розвиток загальної культури управлінського персоналу, задіяного в системі освіти.

Трансформація системи освіти України та її якість вимагають зміни парадигми підготовки управлінських кадрів. Одним з основних елементів цієї парадигми є зростання ролі професійно-етичних та психологічних засад освітнього менеджменту.

На практиці в організації системи РОМ зростає значення виміру управлінської діяльності. Розробка системи критеріїв та технології оцінювання ефективності управління освітою поступово стають не лише науковою проблемою, а й проблемою реальної практики. Сьогодні через недостатність опрацювання методичного апарату щодо показників оцінювання зробити це важко. Тому рівень культури менеджменту організації формування РОМ пропонуємо оцінювати за показниками, які характеризують дотримання управлінським персоналом моральних, юридичних, економічних, організаційних, технологічних та естетичних та етичних норм.

Для оцінки менеджмент-культури керівника-менеджера пропонується використовувати як кількісні так і якісні показники, які дають змогу оцінити рівень сформованості його культури. Серед кількісних індикаторів заслуговують уваги наступні: індекс своєчасності прийняття рішень, індекс старанності, кількість рішень, що приймаються на нижчих рівнях управління, індекс важливості рішень, що приймаються керівником стосовно нижчих рівнів ієрархічної структури тощо. Серед якісних індикаторів виділяємо індекс якості виконання управлінських рішень, індекс керованості, індекс ефективності системи регіонального

освітнього менеджменту, рівень культури праці керівника системи РОМ (використання робочого часу, режим дня і т.п.).

На відміну від командно-адміністративних методів управління в у ринкових умовах зростає роль вміння керівника оцінювати свої якості та здібності, особистісні обмеження, здібності та якості підлеглих. Тільки за таких умов можна стати перспективним лідером. Результат праці менеджерів – творчі та аналітичні узагальнення, які втілюються у формі управлінських рішень. Кількість цих рішень ще не визначає ефективності результатів праці керівника або спеціаліста. Якість управління РОС визначають за загальною тенденцією зростання обсягів, наприклад, працевлаштованих випускників на ринку праці вищими та професійно-технічними навчальними закладами, часткою працевлаштованих випускників, які працюють за отриманою спеціальністю тощо.

Нові підходи до системної організації РОМ у значній мірі визначаються змінами в мотивації праці як менеджерів в освітянській сфері, так й традиційних фахівців (спеціалістів) у сфері освіти. Вони розглядаються у тісному зв'язку з підвищенням ролі корпоративної культури в управлінському процесі – інструменту підвищення соціальної відповідальності освітянських кадрів за результативність навчального процесу, якість послуг. В цьому сенсі зростає роль корпоративної культури, як інструменту мотивації системи РОМ, що спрямовується на підтримання у працівників впевненості в тому, що вони єдина команда, яка «робить вірну справу» та на формування їх стратегічної налаштованості. Корпоративна культура, як основа мотиваційного механізму, сприяє розвитку командної самоввідачі. І якщо працівники самі ставлять перед собою цілі та роблять все можливе для їх реалізації, вони будуть працювати більш плідно та енергійно. Якщо ж і керівник приділяє цьому увагу та формулює зі співробітниками цілі, досягнення яких піддаються виміру за рівнем і терміном виконання – це значно підвищує продуктивність праці всього колективу. Задля створення ефективного мотиваційного механізму в системі РОМ, мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули.

В умовах кардинальних структурних змін в освіті на перше місце у системі регіонального освітнього менеджменту виходять питання підвищення рівня управлінської компетентності та організаційних умінь керівників-менеджерів, що набуває особливого значення для ефективного управління освітньою системою. Підвищення культурно-етичного рівня в організації системи РОМ повинно здійснюватися через підвищення культури прийняття рішень, застосування контролю, делегування повноважень, через підвищення рівня менеджмент-культури керівника, культури спілкування, використання влади, урахування сумісності працівників та їхніх індивідуальних особливостей; поліпшення стилю керівництва колективом. Від ступеня розвитку управлінської культури залежить ефективність усієї системи регіонального управління, адже висока управлінська культура в процесі свого функціонування означає справжнє мистецтво управління не лише підлеглими, але й собою [3, с. 158].

Висновок з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток культури менеджменту – умова якісних змін у системі його організації, важлива складова ефективного управління інноваційним розвитком регіональної освітньої системи. В сучасних умовах розвитку

освіти в регіоні етико-професійна сторона менеджмент-культури керівника стають домінуючими в організації системи РОМ. Використання інтелектуалізованого знання як головного важеля менеджменту в умовах економіки знань має пронизувати

всю його організацію. Оскільки культурологічний чинник є один з важливих чинників, який спрямований на подальший розвиток високоефективного РОМ вважається за доцільне продовжити подальше дослідження в цьому напрямку.

Список літератури:

1. Степанов Ю. Экономика знаний или интеллектуальное общество? / Ю.Степанов // Наша власть: дела и лица. – 2006. – № 10. – С. 52-56.
2. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: монографія / Г. В. Єльнікова. – К.: ДАККО, 1999. – 303 с.
3. Нижник Н. Р. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р.Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков і інші – Київ: Ін-Юре, 1998. – 272 с.
4. Єльнікова Г. В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Управління школою. – 2004. – № 35(83). – С. 2-7.
5. Нижник Н. Управлінська культура: теоретичне поняття чи управлінська поведінка? / Н. Нижник, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 5(14). – С.103-113.

Зелинская Г.А.

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

АКТУАЛИЗАЦИЯ КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация

Выяснено, что культурологический фактор в организации системы регионального образовательного менеджмента (РОМ) играет важную роль в условиях глобализации в образовании. Определенно, что профессиональная этика и ответственность руководителя являются неотъемлемыми составляющими современной организации формирования РОМ в образовательной системе. Выделены наиболее характерные особенности и показатели, которые характеризуют менеджмент-культуру руководителя в условиях функционирования и развития региональных образовательных систем (РОС). Доказано, что формирование системы высокоэффективного РОМ требует нового формата управленческих отношений как по вертикали, так и горизонтали. Предлагается повышать культурно-этический уровень в организации системы РОМ через повышение культуры принятия решений, делегирования полномочий, культуры общения, улучшения стиля руководства.

Ключевые слова: менеджмент, культура, этика, система, образование, руководитель.

Zelinska H.O.

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

ACTUALIZATION CULTURAL FACTORS IN THE ORGANIZATION OF EDUCATIONAL MANAGEMENT: REGIONAL ASPECTS

Summary

It is found out, that a culturological factor in organization of the system of regional educational management (REM) plays an important role in the conditions of globalization in education. Certainly, that professional ethics and responsibility of leader are the inalienable constituents of modern organization of forming REM in the educational system. The most characteristic features and indexes that characterize the management- culture of leader in the conditions of functioning and development of the regional educational systems (RES) are distinguished. It is well-proven that forming of the system high-efficiency REM needs the new format of administrative relations both for vertical lines and horizontals. It is suggested to promote an in a civilized manner-ethic level in organization of the system REM through the increase of culture of making decision, delegation of plenary powers, culture of communication, improvement of style of guidance.

Keywords: management, culture, ethics, system, education, leader.