

УДК: 342.25.378.1

НОВА ЕТИКА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Харченко Є. О.

Донецька загальноосвітня
школа І-ІІІ ступенів № 26

директор

Стаття висвітлює актуальні питання теоретичних та практичних етико-психологічних та моральних аспектів управлінської діяльності. У статті проаналізовано запровадження нової етики управлінської діяльності та надані практичні рекомендації, зорієнтовані на якісне виконання адміністративних функцій.

Ключові слова: модернізація управління освітою, нова етика управлінської діяльності, моральні якості керівника, загальні моральні якості управлінської культури.

Статья освещает актуальные вопросы теоретических и практических этико-психологических и моральных аспектов управленческой деятельности. В статье проанализировано внедрение новой этики управленческой деятельности и даны практические рекомендации, ориентированные на качественное выполнение административных функций.

Ключевые слова: модернизация управления образования, новая этика управленческой деятельности, моральные качества руководителя, общие моральные качества управленческой культуры.

This article highlights the topical questions of theoretical, ethical, psychological and moral aspects of the administrative activity. It analyses the implantation of the new administrative activity, gives the practical recommendations that are oriented on the qualities execution of the administrative functions.

Key words: improvement of the education's administration, new ethics of the administrative activity, leader's moral qualities of administrative functions, administrative culture's common qualities.

Постановка проблеми. Важливою складовою реформи державного управління та модернізації управління освітою є запровадження нової етики управлінської діяльності. Усі реформи в демократично орієнтованих державах уже містять у собі морально насичений зміст. Для якісного реформування необхідні професійні, морально орієнтовані, етично чутливі керівники в галузі освіти. Проте

якість підготовки до управлінської діяльності переважної більшості керівників за багатьма параметрами ще недостатньо відповідає сучасним вимогам суспільства й держави.

Тому тема запровадження нової етики управлінської діяльності нині постає досить актуальною для України, актуальною залишається проблема забезпечення навчальних закладів освіти професійно підготовленими керівниками з високим рівнем загальної культури та управлінської зокрема. Серед цих вимог важливу роль відведено отриманню нових знань, формуванню умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами та формами управлінської діяльності, використанню різноманітних засобів впливу на педагогічний колектив і новітніх механізмів впровадження змін у педагогічній діяльності. Саме аналіз етичних зрізів запровадження нової управлінської діяльності в системі муніципальної освіти і становить основну мету представленої статті.

Аналіз досліджень. Питання нової етики управлінської діяльності в галузі освіти активно обговорюються у світовому та вітчизняному науковому просторі. Аналіз наукової психолого - управлінської літератури свідчить, про те що проблема управлінської культури знайшла досить широке відображення в роботах, присвячених: сутності управлінської культури (Т.Діл, А.Кеннеді, У.Оучі,Т.Пітерс, В.Сате, Р.Уотерман,Е.Шейн, К.Шольц та ін.); її ролі в діяльності організацій (А.Агеєв, Т.Базаров, Б.Гаєвський, М.Грачов, Дж.Грейсон, В.Кнорінг, М.Мескон, Я.Радченко, Р.Рютінгер, В.Томілов, Л.Фаткін та ін.); методам її діагностики та формування (Р.Ален, Р.Гласер, К.Камерон, Р.Кілман, Р.Куїнн, К.Лаферті, Г.Марасанов, М.Сакстон, П.Харіс, Дж.Хофштеде та ін). Особливості управлінської культури закладів освіти вивчали А.Моїсеєв, М.Поташнік, С.Рус, К.Ушаков, Р.Хувейк та ін. Останнім часом проблемі розвитку культури управлінської діяльності керівника навчального закладу присвячені публікації А.Губи, С.Королюк, О.Мармази, І.Прокопенко, Р.Черновол-Ткаченко, Т.Василевська та ін [4, с. 12-13].

Метою статті є аналіз теоретичних та практичних етико-психологічних та моральних аспектів управлінської діяльності керівника в сучасних умовах розвитку навчально-виховних закладів освітньої сфери

місцевого самоврядування.

Викладення основного матеріалу. Реформування у сфері державного управління обумовлюється актуальними, суспільними потребами в перемінах у функціонуванні владних структур, ця реформа передбачає і модернізацію управління освітою. Нова модель управління сферою освіти, згідно з Національною доктриною розвитку освіти, має бути відкритою та демократичною, враховувати громадську думку.

Модернізація управління освітою передбачає: оптимізацію державних управлінських структур, децентралізацію управління; перерозподіл функцій і повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами; поєднання державного та громадського контролю; *запровадження нової етики управлінської діяльності*, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; створення систем моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях; організацію експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій; демократизацію процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації; впровадження новітніх інформаційно-управлінських і комп'ютерних технологій; удосконалення механізму ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів; широке залучення до управлінської діяльності талановитої молоді, жінок, виховання лідерів у сфері освіти.

Запровадження нової етики управлінської діяльності організовує та регулює систему роботи навчального закладу. Навчально-виховний процес побудований таким чином, що зростає динаміка соціокультурних орієнтацій всіх його учасників, мобільність світоглядних очікувань.

Етична поведінка керівника не повинна протистояти ефективності управлінської діяльності, вона не є певною додатковою характеристикою управління, вона – обов'язкова складова ефективного професійного управління. Це виявляється на рівні ідеалів, цілей, очікувань, відносин і особливо на рівні дій стосовно підлеглих працівників, а також норм і правил поведінки.

Вважається, що дуже важливо, що керівник повинен усвідомлювати морально-етичні стандарти демократичного, правового та соціально орієнтованого управління як чинники, засоби й умови ефективного виконання службових обов'язків. Така позиція підкріплюється також логікою розгляду ефективності професійної діяльності як продуктивності, помноженої на цінність (соціальну цінність) [5, с. 383–388.].

для сучасного менеджера освіти «культурно працювати» - це значить уміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, із перспективою, завжди бачити кінцеву мету й обирати найбільш раціональні методи її досягнення.

У Донецької загальноосвітній школі I-III ст. № 26 Донецької міської ради створено всі умови для розвитку професійної майстерності педагогів, розкриття їх творчого потенціалу. Цьому сприяє організована методична робота і наявний у колективі емоційно-позитивний мікроклімат, висока культура спілкування співробітників. Традиції створення комфортного середовища для зміцнення колективу всіх учасників навчально-виховного процесу втілює адміністрація школи, упроваджуючи нову етику в управлінську діяльність навчального закладу. Пріоритетом у роботі школи є організаційно-управлінська взаємодія між адміністрацією та всіма учасниками навчально-виховного процесу. Культура управління навчальним закладом для керівництва школи – це здійснення управлінської діяльності через систему взаємозв'язків із колективом, виконання своїх обов'язків, які проявляються в реалізації управлінських функцій, зокрема:

- правової – охорона праці та здоров'я працівників у взаємодії із профспілкою. У школі розроблено своєрідний «Кодекс ділової етики» з охорони праці (сумлінна поведінка співробітників; створення атмосфери довіри, взаємоповаги; виявлення потенційних ризиків; виконання правил внутрішнього розпорядку, безпеки праці; проведення інструктажів, тренувань, тестувань з працівниками з охорони праці);

- адміністративної – розподіл обов'язків, оцінка діяльності працівників, звітування директора перед громадськістю, яка здійснюється після кожного семестру;

- прийняття управлінських рішень, обліку й контролю, у тому числі й функцій моніторингу, діагностування, підвищення професійної компетентності адміністрації та педагогічного колективу школи шляхом безперервної освіти (курси підвищення кваліфікації, участь у конференціях, семінарах, вебінарах різних рівнів, самоосвіта, педагогічні читання);

-соціально-психологічної – створення належних психологічних умов праці (консультації психолога «Професійне здоров'я учителя», соціально-психологічні тренінги «Формування і розвиток впевненості у собі», «Як запобігти конфліктних ситуацій у школі», рольові ділові ігри «Релаксація», «Спілкування з батьками», анкетування «Шляхи згуртування класного колективу», «Мікроклімат у педагогічному колективі», психо- просвітницька робота на методичних семінарах класних керівників);

- інформаційної – функція планування та контролю щодо збирання, обробки та передачі інформації; висвітлення найбільш важливих подій навчального закладу на шкільному сайті, співпраця із засобами масової інформації (газета «Наш край», «Екологічна варта», 27 канал телебачення);

- комунікативної – організація ефективної взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу; механізм утілення принципу самоврядування у практичній діяльності (робота шкільного клубу самоврядування); проведення проблемних, конструктивних та комбінованих педагогічних рад, конференцій, педагогічних ділових ігор; залучення до співпраці спонсорів.

- економічної – функція фінансового розподілу та контролю; тісний взаємозв'язок з батьківським комітетом школи, прозорість у питанні розподілу спонсорських коштів.

Важливим компонентом нової етики управлінської діяльності є опанування адміністрацією школи теоретичних і практичних етико-психологічних і моральних аспектів управлінської діяльності. Моральність є

важливою умовою повноцінного розвитку керівника, особливо керівника в галузі освіти. Тому професійні якості особистості керівника необхідно розглядати разом із його моральними нормами. Головними рисами професіоналізму керівника є його здатність до виявів гуманізму, поваги, справедливості, визнання прав людини [1, с.123].

Практикою доведено, що обов'язковим елементом і умовою ефективної управлінської діяльності є задоволеність працівників організацією роботи. Задоволеність - показник ефективності діяльності трудового колективу, пов'язаний із виконанням спільного завдання та системою міжособистісних стосунків. Моральна задоволеність керівника - показник ефективності управлінської діяльності, пов'язаний із системою морального вибору.

Основою професіоналізму кожного керівника, критеріями оцінювання діяльності всіх учасників навчально-виховного процесу є моральні традиції: чесність, професійний обов'язок, честь, гідність. Вони надають управлінській діяльності високоморального характеру, а повсякденне їх дотримання є запорукою продуктивності ділових стосунків і праці в колективі [5, с.288].

Вважаємо, що на продуктивність управлінської діяльності впливає також рівень соціально-моральної зрілості особистості керівника, її критерії - трудова дисципліна, розвинуте почуття відповідальності, потреба в турботі про інших людей, здатність до активної участі в житті суспільства, ефективного використання знань і здібностей до психологічної та моральної близькості з іншою людиною, до конструктивного розв'язання різноманітних життєвих проблем. Реальними показниками соціально-моральної зрілості є також усвідомлення професіоналами економічних інтересів закладу освіти, поліпшення цінності та різноманітності освітніх послуг, охорона здоров'я працівників, підтримка їх професійного навчання. Тому вдосконалення моральних якостей керівників не менш важливе, ніж опанування технологічних, економічних, соціальних і психологічних методів керівництва [3, с.276-277].

Професійна етика керівника передбачає наявність теоретико-прикладних етичних знань і практичних рекомендацій, зорієнтованих на якісне виконання адміністративно-господарських функцій. Вона охоплює передовий досвід морально-психологічного розв'язання конкретних проблем управління. До основних її принципів належать:

- соціальна справедливість;
- гуманізм і демократизм;
- суверенність особистості (особиста гідність кожного є недоторканою);
- розкриття інтелектуального потенціалу людей, які працюють поруч;
- постійне вивчення людей, знання їх потреб та інтересів;
- дбайливе ставлення до співробітників;
- особистий приклад безперервності духовного та професійного вдосконалення [2, с.213].

До методів морального впливу керівника на працівників належать:

- моральне переконання, що зумовлює свідоме засвоєння етичних знань, формування мотивів опанування конкретних моральних навичок;
- моральний приклад, який характеризується вмінням керівника застосовувати моральні норми та правила поведінки, ділитися власним досвідом;
- етична консультація (надання порад з етичних питань працівникам);
- етична експертиза, яка широко застосовується при розв'язанні конфліктів, що виникають в організації;
- імідування, яке полягає в умілому моральному звеличуванні добropорядних вчинків людей, в моральному захисті тих, хто діє чесно та принципово.

Усі моральні навички та якості керівника взаємозалежні, сприяють вияву одна одної, відтворюють цілісну модель морального складу керівника, етичний потенціал його організаційного розвитку.

Компоненти морального здоров'я учасників управлінського процесу, як моральні переконання, моральні якості (почуття відповідальності, совість,

безкомпромісність тощо), моральні звички, здібності та дії регулюють процес формування професійних навичок в управлінській діяльності [4, с.223-225].

З метою вивчення стану управлінської культури керівника у школі І-ІІІ ст. № 26 було зібрано комплекс діагностичних методик, які дали змогу системно та об'єктивно встановити рівень управлінської культури адміністрації школи, визначитись із особистісними якостями керівника, усвідомленням ролі управлінської культури в діяльності та можливостями її удосконалювати за такими аспектами:

- ефективність розвитку управлінської культури керівника;
- визначення рівня управлінської культури керівника за мотиваційно-ціннісним компонентом;
- визначення рівня управлінської культури керівника за особистісним компонентом

Професіоналізм, із точки зору фахових цінностей, потребує відданості особливому набору ідеалів і стандартів поведінки. Але включення етичності поведінки керівника у критерії ефективної управлінської діяльності не забезпечує автоматично внутрішньої узгодженості критеріїв етичності та критеріїв ефективності управління, оскільки етичність управління оцінюється залежно від уявлень різних соціальних груп, а ефективність – залежно від цілей управління. [3, с. 461].

Висновки. В умовах сучасного реформування освітньої галузі потребує розвитку рівень управлінської культури керівників муніципальної школи, яка забезпечує умови для задоволення освітніх і професійних потреб освітян. Виявлено, що існує проблема у підготовці висококваліфікованих керівників шкіл із високим рівнем управлінської культури.

У сучасних дослідженнях культура особистості характеризується за трьома підходами:

- ціннісним – як сукупність матеріальних та духовних цінностей;
- діяльнісним – як специфічний спосіб діяльності;

- особистісним – як процес розвитку сутнісних сил людини та її творчої самореалізації.

Культура особистості є багатоаспектним утворенням і складається з особистісної, мотиваційно-ціннісної і діяльнісної складових.

Професійну культуру керівника школи складають педагогічна та управлінська складові. Педагогічна культура виявляється у системі професійних знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів та цінностей, які реалізуються у різноманітних видах професійної діяльності та спілкування педагога.

Нова етика управлінської діяльності є невід'ємною складовою сучасної системи управління сферою освіти, яка утверджується як державно-громадська, має враховувати місцеві та регіональні особливості, тенденції до зростання автономності навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг.

Література

1. Гаєвський Б.О. Культура державного управління (організаційний аспект)/ Б.О.Гаєвський, В. А.Рибкало – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 144 с.
2. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія / Т. Е. Василевська. — К. : НАДУ, 2008. — 336 с.
3. Кудрика Б.Ю. Этика и политикоадминистративные отношения / Б.Ю.Кудрика– Братислава.- Москва: Изд-во «Права человека», 2001. –483 с.
- 4.Лесечко М. Д. Стратегічний менеджмент людських ресурсів / М.Д.Лесечко, А. І. Мелашук. Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук.праць. Вип. 5. – Львів, 2000. – 254 с.
5. Орлова Т. М. Коммуникативный ресурс управления // Государственное управление в XXI веке: концепции, методы и технологии: Материалы Международной конференции, посвященной 10-летию факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова (26–29 мая 2003 г.) / Отв. ред. Л. И. Семенникова. – М.: АЛЕКС, 2003. – 388 с.