

Вип. 48.-С. 365-372.

5. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 1. - С. 63.
6. Сергій О., Рандіна А. Гендерний аспект ринку праці України // Управление трудовими ресурсами. - 2010. - №5.-С. 35-36.
7. Україна-Євросоюз у деталях. - 2010. - №8. -16 с.

*Л.Збарзжевецкая, К. Самсонова*

#### **Гендерное равенство в сфере труда**

В статье раскрываются проблемы социально-экономического неравенства в сфере труда, что влияют на экономический рост и сокращение бедности, участия мужчин и женщин в улучшении условий жизни, отображено особенности состояния гендерного равенства в сфере труда в Украине и предложено направления улучшения состояния женщин на рынке труда Украины.

*L. Zbarzhevetska, K. Samsonova*

#### **Of gender inequality in the workplace**

The article exposes the problem of socio-economic inequality in the workplace, affecting economic growth and poverty reduction, participation of men and women in improving both their own lives and society, reflected the peculiarities of gender equality at work in Ukraine and invited ways to improve the situation of women in the labor market in Ukraine.

Одержано 19.11.10

### **УДК 37.338**

**Г.О.Зелінська, доц., канд. екон. наук**

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## **Еволюція теорій освітнього менеджменту та їх розвиток в умовах українського середовища**

В статті висвітлюється питання еволюції освітнього менеджменту та використання світових здобутків менеджменту в українському середовищі. Зокрема наголошується, що теорія освітнього менеджменту інтенсивно почала розвиватися у 80 –х роках ХХ ст. і продовжує розвиток сьогодні. Наголошується, що освіта є основним генератором розвитку суспільства, а тому потребує якісно нового підходу до діагностики функціонування менеджменту та освітніх систем. Перенесення ідей західних шкіл щодо освітнього менеджменту в українське середовище потребує адаптації до сучасних умов розвитку економіки України.

**освітній менеджмент, освітні системи, теорії освітнього менеджменту, реформування освіти, управління**

**Постановка проблеми.** Необхідність пошуку нових форм і методів управління є основою реформ, що проводяться сьогодні в Україні. Регіональний освітній менеджмент, в основі якого лежать інноваційні технології, є однією з важливих сфер державного управління. Адже, економічне зростання в країні, її доля багато в чому залежать від того, якою буде освіта громадян. Стан справ у системі регіональної освіти, безумовно, впливає практично на всі сторони життя населення, на формування його відношення до кардинальних суспільних трансформацій. Однак до останнього часу рівень організуючого впливу держави, виконавчої влади на місцях на освітні процеси не задовольняє потреби динамічного розвитку громадянського суспільства, енергійного формування

демократичної соціальної правової держави. Рівень освіченості населення країни свідчить про невисоку результативність освітнього менеджменту загалом та регіонального освітнього менеджменту зокрема як необхідного інструментарію здійснення реформ у соціальній сфері. Тому дослідження проблеми діагностики та оцінки регіонального освітнього менеджменту особливо актуалізувалося сьогодні, враховуючи вимоги до освіти згідно Болонського процесу.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Свій внесок у розвиток теорії управління освітою вносили й вносять українські й зарубіжні вчені : К. Д. Ушинський, М. Ф. Бунаков, А. Н. Корф, Н. І. Пирогов й ін. Світове визнання одержали роботи А. С. Макаренка й В. А. Сухомлинського, проблеми менеджменту в освіті й навчанні досліджуються в роботах В. Бондаря, В. Лугового, Н. Коломенського, А. Фурмана, А. Ярошенка й ін. Проблеми управління освітою, зокрема на регіональному рівні, набули висвітлення в працях М.Артюхова, Л.Даниленко, М.Набока, Г.Оглобіної, С.Репіна, Б.Черник та ін. Дослідники фокусують основну увагу на особливостях управління, функціонування регіональної системи освіти та її проблемах.

**Метою статті** є висвітлення питання зародження та розвитку теорій освітнього менеджменту, їх застосування до сучасних умов Української держави та використання їх в умовах регіону, враховуючи їх специфіку.

**Викладання основного матеріалу.** Управління почало розглядатися як особливий вид діяльності доволі давно і уявлення про нього постійно трансформувалися. До нашого часу налічується велика кількість різноманітних наукових концепцій, теорій управління й підходів до нього.

Аналіз наукових досліджень, присвячених розвитку теорії управління та менеджменту, дозволяє виділити три історичні періоди:

а) стародавній (починаючи з 9-7 століття до н.е. й орієнтовно до початку XVIII століття). Цей період вважається найбільш тривалим і характеризується накопиченням досвіду управління, яке ще не було виділено в самостійну галузь знань;

б) індустріальний (1776 – 1910 рр.), який характеризується пошуками принципів ефективного управління виробництвом, появою перших теорій наукового управління;

в) системний (1911 – до теперішнього часу). Управління визнається як самостійна наука. Цей період можна охарактеризувати як період систематизації й інформатизації.

Найважливішою основою формування соціокультурних передумов сучасного менеджменту було формування й ідейне оформлення взаємовідносин у класі підприємців, управлінців і найманих працівників, які по-різному склалися в різних країнах і в контекстах різних культур залежно від їх конкретних традицій. Сьогодні відомі такі соціокультурні типи менеджменту як: західноєвропейський, північноамериканський (американський), японський (азійський), радянський (український).

Управління освітою належить до соціального управління, що регулює економічну, соціально-політичну та духовну сфери життя суспільства. Як теорія воно зародилось на початку XX століття. Зародження наукового управління освітою за кордоном почалося в 1911 році після публікації Ф.Тейлора „Принципи наукового управління”, які були використані Національною педагогічною організацією США. Його послідовники – У.Джеймс, Є. Торндайк вимагали покінчити з догматизмом навчальних планів і програм. Друга фаза теорії управління освітою (до 50-х років) почалася з повороту до теорії „людських відносин”. Основною ідеєю книг і публікацій стало – участь в управлінні кожного, кого стосується кінцевий результат. Подальшими етапом розвитку культури менеджменту в США стала концепція «людських стосунків», яка сформувалася в кінці 20-х - на початку 30-х років і відображена в праці Елтона Мейо «Людські проблеми індустріальної цивілізації», яка вийшла в 1933 році. Сутність цього етапу полягає в тому, що людина більше не розглядається як «машина, орієнтована на одержання прибутку»; відбувається усвідомлення й теоретичне осмислення того факту, що на продуктивність праці робітників впливають і такі фактори, як психологічний клімат у колективі,

зацікавленість до праці й моральне задоволення від її корисності, емоційний стан тощо. Однак, згодом теорія «людських стосунків» зазнала нищівної критики, передусім за декларативний характер її гуманізму й абстрактний психологізм рекомендацій, які мало реалізуються на практиці. Недоліком підходів різних шкіл управління є те, що вони зосереджували увагу на якомусь окремому елементі, а не розглядали ефективність управління як результат досягнення певної цілі або певного комплексу цілей, що залежить від багатьох різних чинників. Системний підхід дав змогу аналізувати проблему у єдності всіх його складових, що взаємодіють між собою і з зовнішнім середовищем. Він розглядає організацію як відкриту систему, що складається з певної кількості взаємопов'язаних підсистем. Найбільш широке трактування методології системного підходу належить професору Людвігу фон Берталанфі, який ще в 1937 р. висунув ідею «загальної теорії систем». За Берталанфі система — це сукупність взаємодіючих компонентів, які мають інтегральні властивості, не притаманні кожному з цих елементів окремо. Особливостями будь-якої системи є: цілісність, структурність, ієрархічність та ін. Теорія цього підходу набула з визначенням системоформуючого чинника — мети або цілей функціонування системи, що об'єднує всі складові в єдине ціле та робить систему саме системою особливого значення.

Третій період розвитку теорії управління освітою (до 70-х років) – підхід з позиції соціології, психології, філософії. Одним з найяскравіших проявів цієї зміни стали праці Д.Карнегі, які побачили світ у 20-ті роки й мали велику популярність: у них, по суті, розгорталася нова концепція стосунків між людьми в діловому спілкуванні й управлінні. Боротьбу за існування як фундаментальні суспільні стосунки замінило взаємовигідне співробітництво, на місце успіху як владної цінності прийшов успіх як поступовий рух угору на підставі здібностей, освіти й кваліфікації. Управління із системи контролю за технологічною ефективністю праці й стимулювання її продуктивності з допомогою матеріальної зацікавленості перетворилося на мистецтво встановлювати стосунки між людьми й досягати бажаного, зацікавивши їх самих у результаті їхньої праці.

В 80-і роки ХХ століття відбувається зсув акцентів у державній політиці розвитку освіти: на зміну кількісному розширенню освітніх систем в 60-70-х роках прийшла орієнтація на підвищення якості освіти відповідно до вимог індустріального суспільства. Це знайшло відображення в шкільному законодавстві (наприклад, у законах про освіту в Англії (1986,1988), у Шотландії (1988, 1989), у законі про основні напрямки розвитку освіти у Франції (1989), у законі про старшу середню школу в Данії (1989), де є спеціальний розділ “Менеджмент середніх старших шкіл”, у стратегії розвитку освіта в США “Америка-2000” й ін.)

Однак проведені в ряді країн в 70-80-і роки освітні реформи не дали очікуваних результатів по підвищенню ефективності і якості освіти. На думку вчених і громадськості одна з головних причин невдач полягала в недостатній компетентності педагогічних кадрів і відсутності ефективної системи їхньої оцінки. У зв'язку із цим вживалися заходи для розробки концепцій, моделей, методологій і стандартів оцінки кадрів.

До середини 80-х років дослідження в області управління освітою стосувалися, головним чином, управління функціонуванням освітніх організацій. В 90-і роки стали звертатися до методів стратегічного планування й управління розвитком.

Отже, теорія управління освітою (освітній менеджмент) – інтенсивно розвивається і сьогодні, це практично орієнтована область наукового знання. Вона активно асимілює загальноуправлінські підходи й розробляє на їхній основі спеціальні моделі й методи для підвищення ефективності управлінської діяльності в сфері освіти. Реальна працездатність доктрин і концепцій, у яких формулюється мета й окреслюються способи її реалізації, залежить від конкретно-історичних умов, що склалися в освітніх традиціях. Тому є логічним, хоча б схематично, позначити деякі вихідні позиції сьогодишнього освітнього менеджменту в Україні.

До 1991р. освіта розвивалася еволюційним шляхом з певними позитивними досягненнями й істотними недоліками, забезпечувала потреби планової економіки. Зміни в соціально-економічному розвитку держави, інтеграція у світову економіку виявили проблему впровадження цілеспрямованого управління освітою. Для цього використовувалися ринкові закони й закономірності, осмислюючи тенденції їх функціонування, структурування й розвитку. Демократія вимагає досвідчених громадян, освіта дозволяє здійснювати вільний індивідуальний вибір.

За період 1992 – 1994 рр., була почата спроба перейти до західної професійно-орієнтованої моделі побудови системи освіти. У цій спробі переважали, насамперед, демократизація відносин у галузі освіти й широкі академічні можливості вузів у визначенні змісту освіти й навчання. Але без створення відповідних соціально-економічних умов у державі ця спроба була передчасна й зазнала краху.

Усунути наслідки зробленої наспіх спроби реформувати систему освіти було покладено на період 1994 – 1999 р.р.. Але оновити модель професійної вищої освіти, що існувала в радянській час, було дуже важко, тим більше що повернення до державного регулювання освіти було вже неможливо. Тому основна увага була зосереджена на розробці нормативно-правового забезпечення функціонування системи освіти. Не остання роль у цьому відводилася державним стандартам освіти. На етапі прискорення прогресу української системи освіти й підвищення суспільних запитів активізувалася увага по створенню Національної доктрини з розвитку системи освіти.

Перша спроба створення документа, що визначає ближні й далекі цілі реформи середньої й вищої школи, була почата на початку 90-х років, а остаточним підсумком стала Державна національна програма “Освіта” (“Україна ХХІ сторіччя”). Наступні події показали, що ця програма так і не вийшла за межі завдань міністерства освіти, не представивши інтересу для безлічі відповідальних осіб з інших вищих державних органів.

Деякі спроби реформувати систему освіти робляться і сьогоднішнім Урядом: це запровадження тестування при вступі до вищих навчальних закладів, вступ України до Болонського процесу.

Як бачимо за роки незалежності в Україні зріс ліберальний аспект управління освіти, але система безперервності порушена (або зруйнована) на нижчих і вищих щаблях, знизилася її доступність; наше керівництво не змогло здійснити цілісного реформування системи освіти, задовольняючись чисто популістськими діями. По цьому показнику Україна значно уступає більшості країн Центральної Європи, що досягли помітних успіхів у зближенні своїх систем освіти з європейськими (Чехії, Словаччини, Угорщини, Польщі, Болгарії й навіть Румунії).

Нові законодавчі акти, зміни в економіці, у самому світі припускають створення системи наукового управління галуззю на основі пізнання закономірностей її розвитку, об’єктивних і суб’єктивних причин. Ці причини впливають на досягнення мети – одержання міцних знань і професійних навичок. Така система, спираючись на чинне законодавство, повинна передбачати творчий підхід до управління в процесі здійснення державних і регіональних програм.

Необхідність застосування світових здобутків менеджменту в українське середовище як інтегрованого знання, отриманого шляхом узагальнення різних національних шкіл менеджменту та різних національних економічних моделей і їх переформатування під наше світобачення є нагальною потребою часу. З одного боку, бачимо, що в різних капіталістичних країнах існують різні моделі устрою соціально-економічних відносин, а з іншого боку, – у цих країнах люди мають високий рівень життя. Наприклад, американська і шведська економічні моделі є протилежними, але і в США, і в Швеції рівень життя є дуже високим. Свого часу Японія створила свою модель менеджменту, яка є вирішальним фактором успіху японців в конкуренції на світовому ринку. Так і нам слід адаптувати світовий менеджмент до своїх національних особливостей. Висхідною пізнавальною базою для творення українського освітнього

менеджменту має служити “українська світоглядно-натуралістична традиція, представниками котрої у першій половині XIX ст. були М. Максимович, Д. Веланський і М. Гоголь” [2, с.193].

Дослідження вітчизняної теоретичної спадщини наших учених-дослідників С.Подолінського, І. Франка, І.Вернадського, М. Туган-Барановського, С. Слуцького та ін. показали, що оригінальні ідеї народилися на рідному ґрунті і відображають українську світоглядно-натуралістичну традицію в господарській діяльності. У них об’єктивні чинники прослідковуються в поділі результатів суспільної праці. Міркування про традиційний менеджмент показують, що існуючі теорії менеджменту можна поділяти за двома методологічними підходами, кожний з яких відображає інше пізнання природи життєдіяльності організації: перший – від об’єкта (передбачає створення і функціонування системи менеджменту, виходячи з конкретних об’єктивних виробничих цілей і завдань виконавців. І тут потреба вирішення виробничих завдань є першопричиною функціонування організації, а система менеджменту є наслідком і покликана розв’язувати ці виробничі завдання). Інший – від суб’єкта є протилежний першому і полягає у створенні і функціонуванні системи менеджменту для виконання суб’єктивних рішень керівників організації, де управлінська надбудова є першопричиною, а наслідком – реалізація прийнятих рішень. Практика засвідчує, що ці рішення можуть і не мати об’єктивної необхідності, тобто можуть бути не корисними для організації, можуть завуальовано творити тіньову діяльність.

Досліджуючи теорії менеджменту на предмет їх об’єктивності, можна стверджувати, що деякі з них (теорія “Х-У” Дугласа Мак Грегора чи “Управління за цілями” Пітера Друкера) реалізують об’єктивний підхід, а проектування організації через “...поділ її по горизонталі на широкі блоки, потім встановлення співвідношення повноважень різних посад і визначення посадових обов’язків конкретним особам...” реалізує суб’єктивний підхід і не має нічого методологічного, а є дуже абстрактними суб’єктивними порадами [3, с. 332].

Шлях європейської та світової інтеграції, обраний Україною, підсилює необхідність модернізації усіх сфер суспільного життя і, насамперед, освітньої галузі, яка в сучасних умовах стає провідним генератором суспільних змін. Процес модернізації освіти в Україні передбачає формування якісно нової системи освітнього менеджменту, яка б відповідала вимогам часу і враховувала б як міжнародний досвід у цій сфері, так і специфіку вітчизняних соціокультурних умов. Адже при якісному оновленні системи освіти, що здійснюється за якісно нових соціокультурних умов, не можна застосовувати ті ж самі організаційно-управлінські засоби, методи, форми, що і в попередній історичний період розвитку освіти. Саме організаційно-управлінські інновації виступають основою і передумовою будь-яких кардинальних змін системи і є визначальним чинником переведення системи у якісно інший стан. До освітніх інновацій належать у:

- **навчання** – ті, які якісно покращують мотивацію учасників навчального процесу і вносять зміни у взаємини між суб’єктами освітніх послуг, перетворюючи їх на партнерські;
- **виховання** – ті, що формують в споживачів особистісні цінності у контексті із загальнолюдськими;
- **управління** – ті, що створюють умови для прийняття керівником самостійного оперативного й ефективного управлінського рішення.

Однією з таких умов, що сприяє прийняттю керівником освітньої системи ефективного рішення є сприйняття наукових засад менеджменту освітніх інновацій, мета якого полягає у реалізації сукупності організаційно-управлінських, соціально-економічних і соціально-культурних цілей [1,с.102]. А саме:

- створення якісно нової системи (або технології) управління закладом освіти; єдиного інформаційного поля для учасників навчально-виховного процесу; вироблення системи оцінювання ефективності діяльності всіх структурних підрозділів закладу освіти;

розробка системи контролю та зворотного зв'язку; розробка ринкових механізмів взаємодії суб'єктів педагогічної діяльності; якісна побудова зв'язку в системі «освіта – наука – виробництво» (*організаційно-управлінські цілі*);

– створення позитивного іміджу закладу освіти; суттєве оновлення матеріальних фондів; накопичення бази даних про педагогічні інновації; створення привабливого інвестиційного клімату та здорового конкурентного середовища (*соціально-економічні цілі*);

– підвищення доходів учасників інноваційного процесу; побудова «відкритої» соціально-педагогічної системи; пріоритетність гуманних відносин між учасниками навчально-виховного процесу; закріплення демократичних засад у всіх сферах діяльності; інтеграція у міжнародний освітній простір; підвищення кваліфікаційного рівня співробітників у міжконкурсний період; підвищення рівня ділової активності членів колективу (*соціально-культурні цілі*).

**Висновок.** Отже, зіставлення кожного з вищевикладених підходів до менеджменту з українською світоглядно-натуралістичною традицією вказує на доцільність застосування саме об'єктивного інноваційного підходу до творення українського освітнього менеджменту. Зберігаючи досягнення минулих десятиліть, теорія освітнього менеджменту в Україні одночасно адаптується до сучасних вимог і міжнародних стандартів.

## Список літератури

1. Соляник Г.П., Феоклисов И.Ф. Основы менеджмента в организации /Под ред. Г.П. Соляника. –
2. СПб.: Политехника, 1999. – 177 с.
3. Українознавство – 2003. Календар – щорічник / Упорядн. В. Піскун, А.Ціпка, О. Щербатюк. – К.: Поліграфкнига, 2002. – 240 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 450 с.
5. Гуменюк В. Філософські проблеми управління сучасною освітою//Філософські абрисы сучасної освіти: Монографія / Авт. кол.: Предборська І., Вишинська Г., Гайденко В., Гамрецька Г. та ін.; За заг. Ред.І. Предборської. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. — 226 с.
6. Маслов В.В. Шаркунова В.В. Принципы менеджмента в учреждениях освіти // Освіта і управління. — 1997. — №1. — С. 77—84.

*Г. Зелинская*

### **Эволюция теорий образовательного менеджмента и их развитие в условиях украинской Среды**

В статье рассматривается вопрос эволюции образовательного менеджмента и использование мировых достижений в украинской среде. В частности, акцентируется внимание на том, что теория образовательного менеджмента интенсивно начала развиваться в 80-х годах XX ст. и продолжает развиваться сегодня. Акцентируется внимание на том, что образование – это генератор развития общества, поэтому требует качественно нового подхода к диагностике функционирования менеджмента и образовательных систем. Перенос идей западных школ образовательного менеджмента в украинскую среду требует адаптации к современным условиям развития экономики Украины.

*G. Zielinska*

### **The evolution of theories of educational management and development in the Ukrainian media**

Article rasmatrivaetsya question of the evolution of educational meenedzhmenta and use of the world dostrizheny in the Ukrainian media. In the above privacy focuses on the fact that the theory of educational management has started to develop intensively in the 80 years of the twentieth century. and continues to evolve today. Emphasizes attention to the fact that education - is a generator of social development, so the pipe brand new campaign to diagnostic management and systems of education. Transferring ideas of Western schools of management in the Ukrainian educational environment requires adaptation to modern conditions of development of economy of Ukraine.