

Г.О. Зелінська, канд. екон. наук, доц.,
І.Б. Запужляк, канд. екон. наук, доц.

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА РЕГІОНАЛЬНОГО ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Визначено сутність управлінської культури та її особливу роль в організації регіонального освітнього менеджменту.

The article is devoted to the definition essence and role of management culture in organization of region educational management.

Ключові слова: культура, управлінська культура, освіта, регіональний освітній менеджмент.

Keywords: culture, management culture, education, region educational management.

Сучасна система освіти вже давно стала предметом вивчення різних галузей знань як-то психологія, педагогіка, соціологія, філософія. Не обходять проблеми освіти і економічну сферу, так як саме освіта є першоосною успішного поступу України в нову еру – еру економіки знань. Освіта в умовах XXI століття набуває особливої соціальної сили, оскільки саме вона виступає ціннісно-методологічним чинником, який визначає сутність нової інформаційної цивілізації. Для успішної реалізації стратегічних планів держави у сфері освіти першочерговим завданням стає побудова ефективної системи освітнього менеджменту та прийняття своєчасних рішень стосовно управління освітою на усіх рівнях, зокрема регіональному.

Роль культурного чинника у вирішенні сучасних проблем менеджменту освіти постійно зростає:

- по-перше, духовно-культурні регулятори суспільного життя набувають все більшої значимості;
- по-друге, всі вони в переважній більшості стають системоутворюючими в сукупності усіх взаємодіючих сил в суспільстві;
- по-третє, частка інтелектуальної власності в сукупному суспільному продукті невинно збільшується.

Це, у свою чергу, підвищує відповідальність суспільства за раціональність використання головного ресурсу – інтелектуального, частиною якого є ресурс управлінський.

Перед сучасною українською освітою постала гостра проблема: відбувається нагромадження інтелектуального потенціалу, зростають можливості його використання в управлінській практиці, при цьому ефективність управління у багатьох випадках знижується. Саме тому особливого значення в організації системи освітнього менеджменту регіону набуває загальна культура, зокрема, культура управлінська, яка поєднує в собі мистецтво керівництва і мистецтво виконання.

Аналіз наукової літератури дозволяє констатувати, що великий пласт досліджень щодо визначення місця освіти у соціальному поступі здійснено в працях вітчизняних та зарубіжних вчених як: П. Козловски, А. Запесоцкий, О.Е. Чечін – Русова; аналіз кризового стану освіти представлений у роботах Ф.Г. Кумбса, К.Манхейма, В.С. Лутая, Г.П. Щедровицького, В.Д. Шадрікова; взаємодія освіти та культури стали пріоритетом досліджень М. Вебера, К. Поппера, Ж. Марітена, Ф. А. Гаска, Ю. Габермаса, Р. Дарендорфа та інших.

Аналіз сучасних філософських, психолого-педагогічних досліджень в працях В. Гриньової, І. Зязюна, І. Ісаєва М., Подберезського, І. Прокопенка, П.Решетникова, В. Сластьоніна, Н. Ткачової, М. Фіцули та ін. дають змогу стверджувати, що культурологічний підхід визнано одним з найбільш вдалих підходів до організації системи освітнього менеджменту, оскільки він спрямований на діалог з культурою людини як її творця й суб'єкта, здатного до культурного саморозвитку.

Дослідження культури управління неможливе без звернення до культури взагалі як системи відтворення і продукування за допомогою інтелекту досвіду та нових технологій людської життєдіяльності. Вона становить собою сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством у процесі суспільно-історичної практики.

Як методологічний засіб, культурологічний підхід в освіті набув визнання наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. Сьогодні можна стверджувати, що його застосування дає можливість дослідити не тільки систему освіти в контексті її культурологічного існування, але й розвиток культури управління як одну із складових організації системи регіонального освітнього менеджменту.

Поняття „культура” має довгу історію становлення, в якій проявилася багатofакторність цього явища та глибина змісту. Вона розпочинається з античних часів, коли культура мала декілька значень – обробка, виховання, навчання, читання, поклоніння.

Наступним етапом історичного розвитку культури було середньовіччя, де вона трактувалася як необхідність для людини „обробляти” власні здібності, розум та доповнювати це вірою, завдяки чому досягнути власну унікальність, подібність з Богом [4].

В історичному розвитку культури та його змістовному наповненні завжди в той чи інший спосіб визначалося місце освіти. Так, в античній культурі, поняття „освіта” змістовно немовби перекривало зміст поняття „культура” і визначало його: освіта була „очима” і двигуном культурного становлення людини [4]. Отже, освіта давала можливість культурного осмислення різноманітних процесів. Зокрема в процесі навчання людина застосовує знання, навички, які дозволяють їй розуміти культуру. Виховання ставить за мету прищеплення та розуміння цінностей, які ведуть до формування індивідуального змісту того, що засвоюється в освітньому процесі, і таким чином освіта виконує функцію транслятора культури.

Культура завжди носила змінний характер, кожна галузь культури прагнула виступати раціонально організованою системою. Поява нових орієнтирів в культурі

знаходить своє відображення в організації управління освітнім процесом, який отримав новий поштовх до розвитку. Нова ідеологія гуманізму значно змінила його орієнтири.

Культура як досвід, що нагромаджується в формах знань, навичок передається і засвоюється в процесі навчання, включає в себе культуру поведінки, культуру спілкування, культуру почуттів, культуру мислення і культуру практичної діяльності.

Своїм духовним змістом культура сьогодні має багато спільного із концептуальною складовою гуманітарної парадигми, адже сутнісною ознакою людини також є духовність. Вона є рівнем духовно-практичного освоєння дійсності загалом чи певної її частини.

На нашу думку, занепад культури, відсутність її пріоритету в суспільстві є однією з причин “гальмування” перебудови освітньої системи не тільки регіону, але й держави в цілому. Об’єктивний аналіз реального стану справ у освітній системі регіону свідчить не тільки про розрив зв’язків між окремими її ланками, але й про серйозний дисбаланс попиту і пропозиції на освітні послуги та реальні робочі місця на регіональному ринку праці. Це вимагає створення відпрацьованої організації системи регіонального освітнього менеджменту: ліквідації проміжних ланок освіти, усунення дублювання управлінських функцій тощо. Зростає необхідність значного підвищення кваліфікації й культури праці управлінського персоналу, і в першу чергу, керівників-менеджерів системи освіти.

Поняття „культура” тісно переплітається з менеджментом освіти і характерною ознакою його сучасного етапу розвитку є ототожнення управлінської культури керівника й культури управління організації. Зокрема, М.І.Кабушкін вважає, що управлінську культуру керівника розуміють як сукупність типових для керівників цінностей, норм, поглядів та ідей, що неусвідомлено формують його поведінку [5]. Аналогічне розуміння управлінської культури керівника простежується у дисертаційному дослідженні С.В. Королюк [7, 88].

Управлінська культура – поняття багатогранне, і розглядати його необхідно також із багатьох позицій. Правомірно розглядати управлінську культуру як знання та володіння теорією раціональної організації роботи апарату управління, прищеплення йому найбільш ефективних засобів, форм і методів праці, розкриття ролі культурного елемента в ньому [1, с.11]. Управлінська культура – це знання та володіння теорією управління як свідомого і владного, із застосуванням новітніх досягнень культури організації, впливу як на окремих людей, так і на всю людську спільноту, що проводиться заради досягнення чітко визначеної конкретної мети [2, с.4].

Управлінська культура – „це сукупний показник управлінського досвіду, рівня управлінських знань та почуттів, зразків поведінки та функціонування суб’єктів управління, певна інтегральна характеристика стану управління в Українській державі” [8, с. 27].

Узагальнюючи приведені визначення можна зазначити, що **управлінська культура** – це комплекс знань про систему цінностей і мету діяльності організації,

шляхи та засоби досягнення її, правила і норми ділової поведінки, які визначають характер, зміст та найбільш ефективні засоби, форми і методи праці. Вона включає також мистецтво керівництва, спілкування, прийняття правильного рішення та якісне його виконання.

Саме через поєднання в собі двох мистецтв – мистецтва управління та мистецтва виконання – управлінська культура набуває надзвичайного значення на сучасному етапі розвитку держави, оскільки вона постає не лише як сукупний показник управлінського досвіду, рівня управлінських знань, почуттів, зразків поведінки та функціонування суб'єктів управління, але і як певна характеристика стану управління в Українській державі.

Саме поняття “культура управлінської праці”, – зазначає Г. В. Єльнікова, – містить такі її різновиди: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її численними відтінками залежно від типу і специфіки навчального закладу” [3, с. 2]. Спеціалісти з управління, зокрема професор Ю. А. Конаржевський, виокремлюють в управлінській культурі освітнього закладу як складової освітнього менеджменту власне культуру адміністративного апарату, культуру самого процесу управління, культуру умов праці і культуру документації [6, с. 94].

Стосовно управлінської культури організації системи регіонального освітнього менеджменту загалом вважаємо, що вона є синтетичним показником, який складається з власної культури управління керівника, культури професійної діяльності кожного працівника, задіяного в організації системи регіонального освітнього менеджменту, культури процесу навчання в освітній системі регіону та культури ведення документації.

З позицій менеджменту освіти важливими є переорієнтація управління на розвиток людського потенціалу, що здійснює освітні процеси. Першорядне значення має формування культури організації системи регіонального освітнього менеджменту: бачення своєї місії, усвідомлення цілей, створення своєї системи цінностей, що має соціальне значення, забезпечення високої мотивованості управлінських дії тощо. Ми вважаємо, що кожний керівник будь-якого рангу повинен мати відповідну управлінську освіту.

Якщо говорити за суть і зміст управлінської культури, то вони характеризуються насамперед умінням працювати компетентно і професійно, творчо та ініціативно. Як засвідчують правила американського менеджменту, у будь-якій справі 80 % успіху залежить від керівника і тільки 20 % – від підлеглих, тому розглянемо детальніше поняття „управлінська культура” керівника на основі комплексної оцінки її структурних складових через когнітивний, особистісний та мотиваційно-ціннісний компоненти.

Когнітивний компонент управлінської культури включає систему знань та вмінь, необхідних для професійного управління.

Особистісний компонент управлінської культури являє собою систему професійних та особистісних якостей, які забезпечують демократичний стиль

керівництва. До професійних якостей відносимо професіоналізм, ерудицію, гуманність. Особистісні якості включають високу культуру виховання, повагу та довіру до людей, чесність, уважність, охайність, ввічливість. Ділові якості представлені такими характеристиками, як комунікативність, організованість, принциповість, творчість, відповідальність, співпраця, тактовність, здатність до ризику.

Мотиваційно-ціннісний компонент управлінської культури передбачає систему мотивів та цінностей, необхідних для забезпечення культури управління. В основі управлінської діяльності лежать мотиви різних груп, які мають взаємодоповнювати один одного (соціальні, моральні, естетичні, пізнавальні, творчі, матеріальні й престижні). Особливо важливими цінностями сьогодні є моральні цінності в управлінській діяльності, які зумовлюють повсякденні вчинки учасників організації системи регіонального освітнього менеджменту.

Кожен структурний компонент управлінської культури керівника реалізується через систему певних управлінських функцій. В контексті реалізації спеціальних управлінських функцій керівника від яких багато в чому залежить успіх організації всієї системи регіонального освітнього менеджменту. Так, *політично-правова функція* включає такі якості: національну свідомість, громадянську позицію, повагу та довіру до особистості, толерантність; *адміністративна* – вимогливість до інших, професіоналізм, охайність; *менеджерська* – інноваційність, єдності слова і діла, здатність до ризику; *організаційно-економічна реалізується через:* вимогливість до себе, організованість, співпрацю; чесність та конструктивність; *соціально-психологічна* включає гуманність, ввічливість, тактовність; *інформаційно-комунікативна* включає такі якості керівника як: інтелект, інформативну компетентність, працелюбство; володіння собою, високу культуру спілкування.

Отже, підвищення культурного рівня в організації системи регіонального освітнього менеджменту повинно здійснюватися через підвищення культури прийняття рішень, застосування контролю, делегування повноважень, зокрема у виконанні управлінських функцій; через підвищення власного рівня культури спілкування, поведінки, використання влади, урахування сумісності працівників та їхніх індивідуальних особливостей; поліпшення стилю керівництва колективом.

Розвиток рівня культури в організації регіонального освітнього менеджменту передбачає використання сучасних форм та методів навчання управлінських кадрів, оволодіння ними практичних вмінь й навичок управлінської діяльності та сприяння мотивації керівників щодо розвитку власної культури управлінської праці з метою демократизації управління, що є найбільш ефективним у сучасних умовах розвитку системи організації регіонального освітнього менеджменту. Найефективнішими формами з розвитку управлінської культури можна виокремити такі: самоосвіта, участь у проблемних семінарах, конференціях, робота у спеціальних дослідницьких групах з проблем освітнього менеджменту, тренінги, курси підвищення кваліфікації в інститутах післядипломної освіти – участь у „круглих столах”, дискусіях, ділових іграх,

що дає можливість поєднати засвоєння менеджмент-знань з набуттям практичних управлінських вмінь та навичок.

Література

1. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактические аспекты. – К.: Рад. Школа, 1987. – 156 с.
2. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи. Монографія. 2-е видання. – К.: Логос, 2002. – 140 с.
3. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. Монографія, Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касянова, Г. А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.
4. Журановский Г. Э. Очерки по истории античной педагогики / Г. Э. Журановский. – М.: Угпедгиз, 1940. – 465 с.
5. Кабушкин М. И. Основы менеджмента: Учеб. пособие / М. И. Кабушкин – 4-е изд. – Минск: Новое здание, 2001. – 336 с.
6. Конаржевський Ю. А. Внутрішкільний менеджмент / Ю. А. Конаржевський. – М: МП «Новая школа», 1993. – 139 с.
7. Королюк С.В. Управлінська культура керівника школи // Постметодика. – 2003. – № 5-6. – С. 85-88.
8. Нижник Н. Р., Цветков В. В., Леліков Г. І., Крупчан О. Д., Дубенко С. Д., Ткачук П. М., Немировський Я. В. Державний службовець в Україні (пошук моделі). – Київ: Ін-Юре, 1998. – 272 с.