

Хриков Є.М. Цінності управління навчальними закладами/ Є.М.Хриков //Освіта. Наука.Виробництво: пед. Альманах. Луганськ: 0-72 ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка Шевченка» 2013. -№ 5. – 259 с.- С.48-53.

Є.М.Хриков

Цінності управління навчальними закладами

Поведінку людини визначають зовнішні та внутрішні чинники. Провідну роль серед них виконують внутрішні чинники. В управлінні навчальними закладами стрижневу роль у внутрішніх чинниках відіграють аксіологічні засади поведінки керівника. У науці під цінностями розуміють духовні та матеріальні явища, які мають значення для особистості, та спрямовують, організовують, регулюють її діяльність. Під управлінськими цінностями можна розуміти елементи внутрішньої структури особистості керівника, які характеризують його суб'єктивне ставлення до суспільно значимих цінностей, окремих компонентів управлінської діяльності.

Проблема цінностей управління навчальними закладами у науці майже не розроблена. Визначення системи управлінських цінностей дозволить аналізувати, оцінювати керівну діяльність, обґрунтовувати напрями її розвитку. Окрім того, визначення системи управлінських цінностей дозволить зробити процес підготовки майбутніх керівників навчальних закладів більш цілеспрямованим. Головною умовою розвитку освіти та управління освітою є зміна системи цінностей.

Саме аксіологічні засади характеризують сенс діяльності з управління навчальними закладами, дозволяють керівнику визначити за ради чого вона здійснюється. Система цінностей управління характеризує перехід управлінських знань у переконання керівника та таким чином пов'язує інформаційно-знанієву складову з практичною сферою особистості. Саме сформованість системи цінностей управління навчальним закладом характеризує перевагу внутрішніх чинників у діяльності керівника. Така перевага є основою формування майстерності, стабільності, сталості діяльності керівника навчального закладу. Ціннісні орієнтації

опосередковують ставлення керівника до управління, до себе, до підлеглих, до стейкхолдерів, громади, світу.

Провідну роль у формуванні управлінських цінностей повинна відігравати професійна освіта керівників навчальних закладів, але поки що відсоток тих, хто має таку освіту, є незначним. Тому формування управлінських цінностей керівників значною мірою відбувається стихійно.

Першочерговим завданням у подоланні цього недоліку є визначення структури та змісту цінностей управління навчальними закладами. Макроструктуру управлінських цінностей визначає структура системи управління навчальним закладом. Як відомо, в структурі управління навчальним закладом виокремлюють: мету управління; зміст управлінської діяльності; технології, форми, методи управлінської діяльності; управлінську підсистему; підсистему, якою управляють. Управлінські цінності повинні охоплювати всі складові системи управління.

На макрорівні управлінські цінності можна класифікувати за різними ознаками. За масштабом розповсюдження систему управлінських цінностей можна поділити на суспільні та індивідуальні. Суспільні цінності відбивають особливості пануючої парадигми управління та закріплюються законодавчими документами та традиціями. Індивідуальні управлінські цінності базуються на суспільних, але можуть дещо відрізнятися від них. Останнє пов'язане з наявністю професійної освіти, життєвим досвідом, віком, індивідуальними та типологічними особливостями керівників. Так, наприклад, професійна освіта керівників може відтворювати як традиційні цінності, так і більш сучасні, що відбивають прогресивні тенденції розвитку теорії та практики управління навчальними закладами.

За масштабом впливу на діяльність керівника навчального закладу цінності можна поділити на цільові та інструментально-технологічні. Перші пов'язані з розумінням сутності управління навчальним закладом його цільовим компонентом та впливають на всю діяльність керівника, другі - з засобами управління які впливають на окремі складові його діяльності.

Найбільші потенційні можливості для формування цільових цінностей має професійна освіта. Саме вона визначає орієнтацію керівника на ту чи іншу управлінську теорію: впливу, інтеграції, взаємодії, створення умов, TQM, організації, що сама навчається тощо. Кожна з цих теорій базується на різних системах цінностей. Так, трактування управління як впливу керівника обумовлює орієнтацію на систему авторитарних цінностей – накази, контроль, дисциплінування підлеглих, стягнення та тяжіє до авторитарного стилю управління.

На варіативність інструментальних цінностей можуть впливати особливості управлінського досвіду, індивідуальні та типологічні особливості керівника. Так, якщо керівник за своїми особистими якостями, відповідно до поглядів К.Г.Юнга, має емоційну спрямованість, то у своїй діяльності він буде орієнтуватися на мікроклімат, спілкування, емоційні засоби впливу.

Відповідно до рівня інноваційності управлінські цінності можна поділити на традиційні та інноваційні. Традиційні цінності є широко розповсюдженими, вони можуть містити як позитивні так і негативні складові. Так, систему традиційних управлінських цінностей характеризує принцип одноосібної влади керівника, ієрархічні, вертикальні стосунки, централізація, другорядна роль колегіальних органів тощо. Інноваційні цінності (наявність у керівника професійної освіти, колегіальність управління, децентралізація, автономія навчальних закладів та їх структур тощо) відповідають прогресивним тенденціям розвитку теорії та практики управління та характеризують народження нової управлінської парадигми.

Опитування керівників свідчить, що значна їх частина - в першу чергу ті, які не мають управлінської освіти, чітко не усвідомлюють управлінські цінності. Тому за рівнем усвідомленості управлінські цінності можна поділити на усвідомлені та нечітко усвідомлені. Важливість усвідомлення управлінських цінностей пов'язана з тим, що однією з умов формування управлінської майстерності є усвідомленість усіх складових управлінської

діяльності. Керівник майстер чітко усвідомлює що, за ради чого та як треба робити.

За рівнем розповсюдження управлінські цінності можна поділити на загальнолюдські та національні. У сучасному світі співіснують індустріальні та постіндустріальні країни з різними системами цінностей. Індустріальним країнам притаманне суспільство виживання. Його характерними особливостями є пріоритет ієрархічних, бюрократичних систем, вертикальні стосунки, чітка регламентація діяльності, орієнтація на дисципліну, колективіські цінності. У постіндустріальних країнах в умовах високого рівня життя, економічної незалежності людей, формування суспільства знань загальнолюдськими цінностями стають творча самореалізація, особиста незалежність, свобода вибору. Ці цінності принциповим чином впливають на цінності управління, яке повинне орієнтуватися не на тиск, а на створення умов для творчості, не на ієрархічні, вертикальні, а на горизонтальні стосунки, не на централізацію, а на автономію.

Україна знаходиться на етапі індустріального розвитку, тому система цінностей значно відрізняється від тих, які панують у розвинених країнах. Систему цінностей управління навчальними закладами в Україні у наш складають: пріоритет досвіду, а не теорії в управлінні навчальним закладом; принцип одноосібної влади керівника; ключова роль керівника в управлінні навчальним закладом; ієрархічні, вертикальні стосунки; орієнтація на регламентацію, дисциплінування, контроль підлеглих; пріоритет державного управління на внутрішнім управлінням навчальним закладом; авторитарний стиль управління; формальне лідерство; спеціалізація управлінської діяльності; пріоритет колективіських цінностей; універсальність керівника; дорадчий характер колегіальних органів управління навчальним закладом; інваріантність організаційних структур управління; перспективне планування діяльності.

Систему цінностей управління у розвинених країнах складають: професійна освіта керівників навчальних закладів; пріоритет професійних

знань над досвідом роботи; неформальне лідерство керівників навчальних закладів; колегіальне прийняття рішень; децентралізація управління, автономія навчальних закладів та їх структурних підрозділів; гнучкість організаційних структур управління; орієнтація на забезпечення конкурентоздатності навчального закладу; залучення до управління стейкхолдерів; перевага горизонтальних стосунків; поєднання індивідуальних та корпоративних цінностей; соціальна відповідальність у процесу управління; використання моніторингових, маркетингових технологій в управлінні; стратегічне планування; фінансова ефективність.

Перелічені цінності для України є інноваційними, деякі з них починають поширюватися в управлінні вищими навчальними закладами та створюють умови для поступової зміни управлінської парадигми.

З урахуванням особливостей окремих навчальних закладів можна виокремити корпоративні та індивідуальні управлінські цінності. Якщо керівник розуміє значення цінностей, то корпоративні норми поведінки формуються цілеспрямовано, якщо не розуміє, то стихійно. Корпоративні цінності може фіксувати кодекс поведінки працівників, прийнятий у навчальному закладі. До структури корпоративних цінностей, якщо вони формуються стихійно, можуть входити цінності будь-якої вище розглянутої групи. У такому випадку їх функціонування підтримується традиціями, суспільною думкою.

На формування корпоративних цінностей вирішальний вплив має керівник навчального закладу. Цей вплив тим значніший, чим меншим є навчальний заклад. У навчальних закладах з значною кількістю рівнів та розгалуженою структурою управління корпоративні цінності можуть формуватися і в структурних підрозділах.

Корпоративні цінності можуть бути традиційними та інноваційними. Традиційні корпоративні цінності характеризують поширені прислів'я: «не лійть попередь батька в пекло», «ініціатива у нас підлягає стягненню»,

«жирфа велика їй видніше», «один за всіх, всі за одного», «робота не вовк в ліс не утече», «не поспішай виконувати наказ його скасують» тощо.

Про наявність корпоративних цінностей свідчать типові акти поведінки членів колективу. Так, якщо після завершення вченої ради її члени не зберігають примірники надрукованих рішень, то це характеризує не тільки їх ставлення до колегіального органу, а і його роль в управлінні навчальним закладом. Окрім того це свідчить, що рішення колегіального органу не є цінністю для членів колективу та їх можна не виконувати. Цей факт скоріше всього свідчить і про те, що основні управлінські рішення приймає особисто керівник навчального закладу, а колегіальний орган має бутафорський характер. Такий факт також ілюструє і процес формування управлінських цінностей у керівників середньої ланки ВНЗ. Фактично вони повністю пристосовуються до системи управлінських цінностей керівника і вважають, що вони не можуть вплинути на корпоративні цінності навчального закладу.

Найбільш сприятливі умови для формування корпоративних цінностей структурних підрозділів навчального закладу виникають тоді, коли його члени пов'язані спільними освітніми чи організаційними завданнями, які вимагають взаємодії та розподілу повноважень. У такому випадку загальний успіх діяльності залежить від внеску кожного у спільну діяльність. Але і в такому випадку формування корпоративних цінностей буде прискорюватися, якщо у навчальному закладі створено систему оцінки як індивідуальних, так і колективних результатів діяльності. Потенційно цим особливостям відповідає кафедра ВНЗ, яка працює за принципом департаменту. Такий структурний підрозділ у ВНЗ інших країн забезпечує підготовку фахівців певної спеціальності з усіх дисциплін. Об'єднуючим началом для членів такої кафедри стає освітня кваліфікаційна характеристика, необхідність отримати ліцензію на освітню діяльність, пройти акредитацію. У такому випадку корпоративними цінностями стає активна участь у спільній справі, координація своєї діяльності з діяльністю інших, відповідальне, ініціативне, творче ставлення до своїх функцій. Саме від управління залежить чи стануть

позитивні корпоративні цінності індивідуальними управлінськими цінностями працівників. Умовами інтеріоризації корпоративних цінностей в індивідуальні цінності є участь працівників у розробці колективних норм поведінки; створення ситуації вибору організаційних доручень; індивідуальна розробка та колективне обговорення змісту діяльності з виконання організаційних доручень; наявність системи оцінки результатів та процесу діяльності працівників та структурних підрозділів; зв'язок результатів діяльності працівників з системою оплати праці; особистий приклад керівника у дотриманні корпоративних цінностей.

Визначення структури та змісту управлінських цінностей створює умови для підвищення ефективності управлінської діяльності керівників навчальних закладів.