

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ГО “ВСЕУКРАЇНСЬКА АСАМБЛЕЯ ДОКТОРІВ НАУК
З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ”
МІЖНАРОДНА КАДРОВА АКАДЕМІЯ
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (REPÚBLICA DE ECUADOR)
“ANANIA SHIRAKATSI” UNIVERSITY OF INTERNATIONAL RELATION (ARMENIA)



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 8

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 30-річчю МАУП*

*“Актуальні проблеми модернізації
недержавного сектору освіти в Україні
у контексті світових тенденцій і національної практики”*

м. Київ, МАУП, 11 квітня 2019 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2019

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 27.03.19)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 8: Матеріали Міжнар. наук. конф. “Актуальні проблеми модернізації недержавного сектору освіти в Україні у контексті світових тенденцій і національної практики”, 11 квітня 2019 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2019. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Сарабун О. Б. Екзистенційний вимір освітнього самоздійснення як спосіб протистояння безособовості людини	261
Чолишкіна О. Г., Домків Т. С. Алгоритм пошуку пароля до PDF файла із застосуванням технології CUDA.....	264
Ліскін В. О. Система моніторингу навчального процесу в системі Moodle на основі чанк-орієнтованого підходу	266
Бацуровська І. В., Грубань В. А. Проблеми розвитку STEM-освіти: педагогічний аспект.....	271
Дяченко М. П., Людвиченко В. О. Про розробку веб-застосунку “моніторинг і обчислення вартості продовольчого кошика в Україні”	274
Яворська В. Г. Історія та перспективи вдосконалення приватних навчальних закладів в Україні: правові та практичні тенденції	277
Магас Н. В. Стан недержавної вищої освіти в сучасній Україні	280
Дмишко О. С., Гудиш В. Г. Психологія управління недержавними ЗВО.....	283
Стівакова Н. О. Сучасні ризики розвитку недержавної вищої освіти в Україні	287
Кривоберець М. М. Особливості надання недержавних освітніх послуг у сфері туризму в Україні	290
Вейнгард К. О. Інноваційний характер недержавної системи вищої освіти як одна з важливіших її ознак і пріоритетів	292
Черкаська В. В. Підтримка розвитку недержавної освіти в аграрній сфері.....	294
Негода Ю. В. Особливості трансформації аграрних комплексів у контексті розвитку недержавної освіти	296
Миколаєць А. П. Вплив комерційних і неприбуткових організацій на формування соціального партнерства з органами влади у сфері освіти.....	298
Доносо Варгас Дієго Хосе Формування нової моделі підготовки фахівців поліції в Україні та Еквадорі на основі компетенцій тісного підходу	300
Rosero L. M., Cobos A. R., Calahorrano C. R. Transformational leadership of teachers as competition race police sciences and safety of quito in the period 2018–2020	304
Cobos A. R., Rosero L. M. Technology as a fundamental tool in the formation of police officers of Ecuador in the period 2018–2020	307

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ НЕДЕРЖАВНИМИ ЗВО

Трансформаційні, інтеграційні та інформаційні процеси, що відбуваються сьогодні в Україні, впливають на зміст управлінської діяльності недержавних ЗВО. Сучасний недержавний заклад вищої освіти — складна система, яка динамічно розвивається, реформується і вимагає грамотного управління. Управління недержавним ЗВО — це цілеспрямована діяльність керівного складу на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Управління таким закладом освіти — це вплив на педагогічний колектив (а через нього на освітньо-виховний процес) для досягнення максимальних результатів у вихованні, розвитку, навчанні. Він ґрунтується на певних принципах, основними з яких є гуманність, особистісний підхід і високий рівень освіти. У своїй діяльності недержавні ЗВО стараються об'єднати не лише навчально-виховний процес, але й духовний розвиток особистості. Управлінська діяльність керівників ЗВО — система дій, що має певну методологічну, управлінську концепцію і спрямована на вирішення організаційних, педагогічних, соціальних завдань, пов'язаних із досягненням позитивних результатів у процесі функціонування і розвитку освітнього закладу. Керівництво закладом освіти (адмінперсонал), викладачі і допоміжні працівники (персонал) — дві підсистеми, які сукупно формують складну управлінську систему, від злагодженої роботи яких буде залежати успішність діяльності. Система управління може функціонувати лише тоді, коли всі її складові ланки відповідають вимогам сьогодення. Феноменологія управління недержавними ЗВО є актуальною психологічною проблемою і потребує вичення.

Управління викладацьким складом ЗВО — це специфічна функція управлінської діяльності, головним суб'єктом якої є люди, що входять в певну соціальну групу і формують трудовий колектив. Керівник недержавного закладу вищої освіти і адмінперсонал є управлінцями, на яких покладається достатньо велика кількість функцій. Функції представляються управлінським циклом, який включає планування, організацію, мотивацію та контроль за всією діяльністю ввіреного їм освітнього закладу.

Планування — це процес підготовки рішень, який включає постановку мети, визначає вихідні передумови, з'ясування альтернатив та вибір найкращої з них, виконання плану та робочі висновки. Організація спрямована на впорядкування діяльності управлінця та виконавців. Мотивація — робота спрямована на матеріальне і моральне стимулювання та створення у працівників психологічних спонук до праці. Контроль — процес перевірки і зіставлення фактичних результатів із поставленими завданнями [1].

Одним із основних завдань адміністрації освітньої установи є формування якісного кадрового потенціалу, створення умов для постійного підвищення освітнього рівня педагогічних працівників. Реалізація цих завдань можлива за умови змістовної організації безперервного навчання, контролю та оцінювання педагогічних працівників, мета

якого — сприяння постійному творчому зростанню, підвищенню науково-методичного рівня і досягнення на цій основі значного вдосконалення педагогічної майстерності [5].

Е. Емерсон виділяє дванадцять принципів продуктивної управлінської діяльності: точне формулювання цілей та ідеалів, здоровий глузд, компетентна консультація, дисциплінованість, справедливе ставлення до персоналу; швидкий, надійний, повний і точний облік, диспетчеризація, нормування праці і чіткий розклад, нормалізація умов діяльності, чітке дотримання писаних інструкцій, обов'язкова винагорода за результати праці [6].

В управлінській діяльності важливу роль відіграють різні стилі керівництва, які можуть бути більше чи менше ефективними залежно від того, наскільки структурована виконувана робота (вирішуване завдання), наскільки вдало застосовують їх керівники та як реагують підлеглі на ці дії [3, 4].

Психологічні особливості керівників та підлеглих взаємопов'язані із стилями управління. Зокрема, негативні психологічні бар'єри, можуть породжувати тривожність і внутрішню конфліктність як в управлінця, так і в керованій підсистемі. Відсутність життєвої мети або нечітке її бачення, страх перед ризиком, низька самооцінка, упережене ставлення до себе, відсутність ініціативи, загальмованість мислення, нездатність відмовитися від хибного рішення, слабка спроможність до самоаналізу й розуміння людей, невміння планування роботи чи організовувати свою діяльність, замкненість, залежність від авторитету, бажання отримати швидку винагороду, емоційна нестриманість, імпульсивність, схильність до шкідливих звичок, неорганізованість, залежність від ситуації тощо — все це здійснює негативний вплив на управлінський процес [2].

Метою роботи було розкрити психологічні особливості управління недержавними ЗВО.

У дослідженні взяло участь 76 осіб, з них — 6 керівників недержавних ЗВО, 70 працівників ЗВО, які є у підпорядкуванні даних керівників.

У роботі використано психодіагностичний інструментарій: методика “Визначення стилю управління персоналом” (адаптований варіант експертної методики В. П. Захарова), методика “Самоцінка керівником стилю управління” (В. П. Захарова), тест для керівників “Хто ви — лідер чи адміністратор?”, тест “Визначення керівником особистісних якостей”, методика діагностики рівня суб'єктивного контролю (Дж. Роттер, адаптація Е. Ф. Бажина, С. А. Голинкіної, А. М. Еткінда), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс), методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (Т. Елерс), методика “Особистісна агресивність та конфліктність”.

Проведене дослідження показало, що керівники, які виявляли інтернальний локус контролю (83%), володіли адміністративними (100 %) та лідерськими якостями (66 %), високим або середнім рівнем соціальної моральності (66 % — середній рівень і 16,5 % — високий рівень), духовної зрілості (49,5 % — середній рівень і 49,5 % — високий рівень) та емоційною зрілістю (49,5 % середній рівень і 33 % — високий рівень) та соціальним інтелектом (49,5 % — середній рівень і 49,5 % — високий рівень). Ці керівники виявляли помірно високу мотивацію до успіху, а мотивація до уникнення невдач — була на низькому рівні або середньому рівні. Вони більш схильні до демократичного стилю управління або ж використовували демократичний чи авторитарний стиль — залежно від обставин.

Водночас, ті керівники, які мали низькі показники, або ж виявляли схильність до конфліктності (33 % досліджуваних) чи агресивності (16,5 % досліджуваних) — більше схилилися до авторитарного стилю управління. При чому показники були значно вищими, ніж у тих керівників, які не виявляли такої схильності.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність зв'язків між особистісними якостями керівників і підлеглих та певним стилем управління.

Виявлено позитивний кореляційний зв'язок між демократичним стилем управління та адміністративними якостями ($r = 0,61$, $p < 0,01$), мотивацією до успіху ($r = 0,568$, при $p < 0,01$), емоційною зрілістю ($r = 0,64$, $p < 0,01$), духовною зрілістю ($r = 0,52$, $p < 0,01$).

Інтернальність позитивно корелювала з адміністративними якостями ($r = 0,63$, $p < 0,005$), мотивацією до успіху ($r = 0,68$, при $p < 0,01$), духовною зрілістю ($r = 0,578$, $p < 0,01$) та демократичним стилем ($r = 0,492$, $p < 0,01$).

У дослідженні не вдалося простежити кореляційні зв'язки між авторитарним стилем управління та особистісними якостями досліджуваних. Тому про застосування цього стилю можна говорити лише на основі оцінки стилю керівництва членами колективу та самооцінки вибору стилю конкретного управління.

За результатами дослідження було надано рекомендації для успішної управлінської діяльності у недержавних ЗВО.

1. Керівництву навчального закладу необхідно давати чіткі роз'яснення вимог до роботи — це роз'яснення того, які результати очікуються від кожного співробітника. Підлеглі мають зрозуміти, чого від них очікують в кожній конкретній ситуації.

2. Керівництву варто застосовувати у своїй роботі координаційні і інтеграційні механізми. Один із найбільш поширених механізмів — ланцюжок команд. Якщо у двох чи більше підлеглих виникають неузгодження з приводу якогось питання, конфлікту можна уникнути, звернувшись до їх прямого керівника, запропонувавши йому прийняти остаточне рішення.

3. Кожен працівник має усвідомлювати загально організаційні комплексні цілі. Ефективне вирішення цих цілей вимагає спільних зусиль двох чи більше співробітників. Ідея, яка закладена в цих високих цілях — скерувати зусилля всіх учасників на досягнення загальної мети.

4. З боку керівника має бути чітко розроблена структура системи винагород. Винагороди можна використовувати як метод управління конфліктною ситуацією, здійснюючи вплив на поведінку підлеглих. Люди, які вносять свій вклад в досягнення загально-організаційних комплексних цілей, допомагають іншим членам і стараються підійти до вирішення проблеми комплексно. Тому вони мають бути винагороджені — подякою, премією, визнанням, підвищенням по службі. Такі заходи оправдані у випадках, коли працівники застосовують поступливість, компромісність в своїх діях і показують приклад іншим.

Отже, управління недержавними ЗВО — це вміння досягати поставленої мети, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. Для керівників даних освітніх установ у нинішніх умовах характерні виконання ряду функцій, де вони виступають не лише адміністраторами, які виконують керівництво підлеглими чи забезпечують організацію навчального процесу. Адміністрація освітньої установи є менеджерами освіти, які здійснюють планування, прогнозування, організацію, мотивацію та контроль за діяльністю закладу. Це вимагає від керівників наявності певних психологічних особливостей, що сприятиме успішному веденню управлінських справ.

Джерела

1. Білобровко Т. І. Соціальний аспект діяльності керівника закладу освіти: навч.-метод. посібник / Т. І. Білобровко, А. В. Опольська; ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький держав-

- ний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”. — Переяслав–Хмельницький, 2008. — 100 с.
2. Ковпак С. В. Формування ефективного стилю керівництва в освіті: ціннісні орієнтації// Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. — 2008. — Вып. № 1. — С. 67–74.
 3. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ О. Крушельницька, Д. Мельничук. — 2-е вид., перероб. й доп.. — К.: Кондор, 2005. — 304 с.
 4. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. — К.: КНЕУ, 2005. — 398 с.
 5. Окса М. М. Стратегічний менеджмент в освіті: Навч. посібник. — Мелітополь: МДПУ, 2007.— 78 с.
 6. Эмерсон, Г. Двенадцать принципов производительности : пер. с англ. / Г. Эмерсон . — 2-е изд. — М. : Экономика, 1992 . — 224 с.