

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 6

*Матеріали VI Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Державне управління: стратегія і тактика
формування сучасного фахівця”,
м. Київ, МАУП 29 жовтня 2011 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2011

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 28.09.11)*

Редакційна колегія

М. Ф. Головатий (голова), д-р політ. наук, проф., *В. В. Омельчук* (заступник голови), канд. іст. наук, *П. Ф. Вознюк* (відповідальний секретар), канд. політ. наук, доц., *І. П. Бідзюра*, д-р політ. наук, проф., *П. П. Гай-Нижник*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Ю. О. Куц*, д-р наук держ. упр., *І. П. Лопушинський*, д-р наук держ. упр., проф., *В. М. Піскун*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Я. Ф. Радиш*, д-р наук держ. упр., проф., *І. В. Розпутенко*, д-р наук держ. упр., проф., *Г. П. Ситник*, д-р наук держ. упр., проф., *П. К. Ситник*, д-р філос. наук, проф., *Ю. П. Сурмін*, д-р соц. наук, проф., *В. В. Утвенко*, канд. іст. наук, доц., *М. В. Чечетов*, д-р наук держ. упр., проф., *Н. П. Ярош*, д-р наук держ. упр., *Н. М. Чернуха*, д-р пед. наук, проф.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності: [зб. наук. пр.] / МАУП. —
С76 К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2011 —

Вип. 5 : Матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. “Державне управління: стратегія і тактика формування сучасного фахівця”, м. Київ, МАУП, 29 жовт. 2011 р./ редкол.: М. Ф. Головатий (голова) [та ін.]. — 2011. — 428 с. : іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

І. М. Воробйова

Методи подолання
кризи легітимності влади..... 132

І. М. Николін

Бар'єри міжособистісного спілкування
та їх вплив на соціалізацію особистості..... 134

М. О. Левченко

Аналіз і прогнозування
економічного потенціалу підприємства
з позицій системного підходу..... 138

І. М. Найдьонов

Наукова організація
підготовки менеджерів..... 143

Ф. М. Медвідь**Л. М. Техмурова**

Місцеве самоврядування в Україні:
питання теорії та історії..... 147

Н. О. Кочерова

Кримінально-правова характеристика
вимагання (за ст. 189 КК України)..... 151

О. В. Зотов

Особливості управління
державними проектами..... 154

М. В. Москальов

Психологічні особливості
рівнів розвитку когнітивного
компоненту психологічної готовності
майбутніх менеджерів
до управління змінами в організації..... 156

В. В. Галайдюк

Основні аспекти формування
регіональної молодіжної політики
в період трансформаційних змін..... 164

К. О. Петракова

Соціально-економічні аспекти
трансформаційних реформ..... 169

С. В. Білецький

Адміністративно-правова реформа
як передумова дієвої публічної влади..... 172

А. В. Гольоса

Торгівля людьми як глобальна проблема
XXI століття..... 175

Ю. В. Гоцуляк

Місце та роль державних установ
для розвитку правової держави
в роботах П. І. Новгородцева..... 179

А. В. Гнилозубенко

Доктрина розподілу влади..... 182

А. О. Куртакова

Державне управління
у сфері охорони праці: розвиток
та перспективи вдосконалення..... 185

О. В. Котеньова

Політика державного управління
у сфері господарювання
в умовах ринкової економіки..... 192

С. С. Маяковський

Механізм фінансового забезпечення
регіональної політики єс..... 195

Л. А. Сокур

Впровадження навчального курсу
«державна політика у сфері діловодства»
як запорука розвитку особистості
фахівця та його професійної
компетентності..... 197

І. Проценко

Парадигма сучасної бізнес-освіти:
управління системою підготовки сучасного
лідера (на прикладі українського
народного університету МАУП)..... 201

О. О. Воронятніков

Організація системи урядових органів
публічного управління..... 205

В. В. Бірюкова

Розвиток управління як передумова
розвитку навчального закладу..... 207

О. В. Лапочкін

Проблеми реформування
методів управління безпекою
державного руху..... 212

В. А. Гудов

Атомний аспект міжнародних відносин
(атомний вимір "human security")..... 217

В. Г. Гуров

Основні підходи для вирішення проблем
складання арбітражних застережень..... 221

М. Л. Семенюта

Спадковість зовнішньої політики Румунії..... 224

І. Алмаші

Транскордонний вимір міжнародних
відносин..... 228

Л. О. Глушко

Психологія впевненості як наслідок
інтеріоризації соціального досвіду
та праксиологія творення параметрів
соціуму та держави..... 233

Н. С. Задорожня

Проблемні питання визначення
категорії «інвестиції»
за законодавством України..... 237

М. О. Мороз

Державна політика щодо правового
регулювання відносин власності в Україні..... 240

РОЗВИТОК УПРАВЛІННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Становлення і розвиток української державності, вип. 6, с. 207–211

У період оновлення системи освіти в Україні великого значення набувають пошуки принципово нових механізмів взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу. Одним із шляхів реформування управлінської ланки визначено наукове обґрунтування нової системи управління освітою, відпрацювання інноваційних моделей управління. Такою новою моделлю управління можна вважати управління розвитком навчального закладу.

Технологія управління розвитком освітньої організації запозичена із виробничого та соціального менеджменту. 60–80-ті роки минулого століття пов'язані із пошуком нових підходів до управління організацією за умов нестабільних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, що динамічно змінюються. Р. Берхад дав визначення розвитку організації як цілеспрямованій роботі, що здійснюється вищим керівництвом для збільшення ефективності та життєздатності організації засобами планових змін у процесах, які відбуваються в ній, використовуючи при цьому знання і методи науки про поведінку людей і науку управління. Провідна роль у розвитку організації належить керівникові.

У середині 90-х років XX ст. вчені засвідчили той факт, що кризові явища в освіті спостерігаються не тільки в Росії і країнах колишнього Радянського Союзу, про кризу школи говорять в усіх цивілізованих країнах — США, Англії та ін., і ознаки кризи всюди більш

чи менш однакові: зниження престижу знань, рівня успішності, значний процент функціональної неграмотності, невисока кваліфікація вчителів тощо. В. С. Лазарєв вказує на основні недоліки традиційної школи: учнів не вчать вчитись, більшість школярів просто не хоче вчитись, у них не формується ціннісне ставлення до свого розвитку, а, отже, і до освіти. І пов'язує вчений ці фактори передусім із тим, чому і як вчать.

Відомий російський вчений М. М. Поташник доводить, що навчальний заклад — це живий організм, що постійно розвивається. Він має свою індивідуальну поведінку, свої манери реагування на різні події, зміни зовнішнього середовища; свої можливості; рівень компетентності та професіоналізму; свій темперамент, емоційний настрій; свою історію, біографію, долю; свою систему моральних цінностей; він розвивається завдяки своїм особливостям, внутрішнім закономірностям. Тобто школа має свою філософію організації.

Закон заперечення заперечуваного реалізується передусім через удосконалення навчально-виховного процесу, під час якого нове формується, засвоюється, але на підґрунті старого.

Засвідчує проблеми розвитку освітньої установи дарвінівська тріада принципів: мінливості, спадковості та відбору.

Мінливість — це основа, джерело різних підходів до розвитку навчального закладу. Цей принцип стимулює руйнування попереднього одноманітного змісту, форм, методів організації

навчально-виховного процесу, низько-вартісного управління закладом освіти.

Принцип спадковості виявляється у “просіюванні” минулого, відбору цінного, ефективного, що може працювати за нових умов. Збереження окремих прогресивних традицій, передового досвіду сприяють ефективному розвитку нового.

Фактор відбору змушує заклад освіти відмовлятися від неефективного, дозволяє адаптуватися до нового середовища чи замовлення на освіту, вимагає постійно тримати в полі зору свій імідж та систему цінностей.

Найбільш ґрунтовно дослідили проблему розвитку освітнього закладу російські вчені: В. С. Лазарєв, М. М. Поташник, А. М. Моїсєєв, А. Є. Капто, В. І. Єрошин, О. І. Хомерікі, А. В. Лорєнсов та ін. Вивчення першоджерел дало нам можливість зробити висновок, що *розвиток освітньої установи* слід розуміти як закономірну, доцільну, еволюційну, керовану, позитивну зміну закладу (його цілей, змісту, методів, форм організації педагогічного процесу та її керівної системи, яка приводить до досягнення якісно нових результатів освіти.

Тепер необхідно зіставити поняття “управління навчальним закладом” та “управління розвитком навчального закладу”.

Управління навчальним закладом — це цілеспрямована, активна взаємодія керівника, з іншими учасниками освітнього процесу з метою забезпечення координації зусиль щодо оптимального функціонування установи та переведення її на більш високий якісний рівень.

Управління розвитком освітнього закладу — це вид управлінської діяльності, який спрямований на переведення установи в режим розвитку та забезпечення якісно нових освітніх результатів.

Таким чином, управління функціонуванням навчального закладу покликано забезпечити використання наявного

потенціалу. Його об’єктом навчально-виховний процес та інші системи, які його забезпечують: матеріально-технічна, кадрова, фінансова тощо.

Управління розвитком повинно забезпечувати збільшення потенціальних можливостей закладу за рахунок засвоєння певних нововведень. Тому об’єктом управління розвитком виступають інноваційні процеси та процеси, що їх забезпечують. Управління функціонуванням орієнтоване на сьогоденні потреби, а управління розвитком — на майбутні.

З огляду на зазначене управління розвитком школи — це частка тієї діяльності керівника, під час якої засобами аналізу планування, організації, контролю та регулювання інноваційних процесів забезпечується цілеспрямованість та узгодженість діяльності колективу освітньої установи щодо збільшення потенціалу та, як наслідок, отримання якісно нових результатів освіти.

Розвиток закладу освіти неможливий без розвитку системи управління ним. *Розвиток системи управління передбачає:*

- збагачення всіх характеристик системи;
- оновлення функцій управління та конкретних управлінських дій;
- удосконалення організаційної системи управління;
- оптимізація технологій, механізмів управління;
- саморозвиток керівників закладів освіти, оновлення їх професіоналізму, особистісний розвиток.

Щоб управління розвитком закладу освіти було ефективним, система управління повинна забезпечувати:

- високу поінформованість про потенційно можливі нововведення, про можливості розвитку установи;
- повноту вивчення актуальних проблем. Проблеми визначають

розвиток закладу. Необхідно здійснювати їх аналіз, виходячи не тільки із орієнтації на сьогоднішній день закладу, але й прогнозу на майбутнє;

- раціональність вибору загальної та окремих цілей, інтерактивність цілей;
- реалістичність планів — забезпеченість ресурсами (матеріальними, фінансовими, кадровими, часу тощо), збалансованість, розподіл функцій, обов'язків, надання прав відповідно до мети розвитку;
- зацікавленість всіх учасників навчально-виховного процесу, удосконалення діяльності, підвищення професіоналізму педагогів, тобто мотивація усіх виконавців програми розвитку освітньої установи;
- можливість здійснювати аналіз, контроль та корекцію впровадження новацій, реалізації програми розвитку закладу освіти.

М. М. Поташник довів, що управління розвитком закладу освіти може здійснюватись на основі різних підходів:

- 1) за суб'єктами управління розвитком:
 - адміністративний підхід — якщо у виборі інновацій (нововведень), розробці планів та програм розвитку, у виробленні рішень домінуюча роль належить членам адміністрації;
 - партисипативний (брати участь) — якщо у виборі інновацій, розробці планів, програм домінуюча роль належить педагогічному колективу.
- 2) за орієнтацією:
 - на процес — керівник передбачає, що будуть позитивні результати, але в чому конкретно вони знайдуть прояв і як їх оцінити — не розуміє. Для нього важливий сам процес засвоєння нововведень;

- на результат (цільове управління) — визначається результат, критерії його оцінки: якості; економічності (ефективності); мотивації до навчання, роботи;

3) за інтегрованістю управління:

- системне — розробка проекту майбутньої установи програми розвитку;
- несистемне — відсутність чіткої програми освоєння інновацій, розвитку закладу освіти;

4) за типом реагування на зміни:

- реактивне управління — тип управління, що характеризується реагуванням на фактичний стан справ, на певні збої;
- випереджаюче управління — тип управління, що характеризується своєчасним передбаченням. Досягається, насамперед, детальними планами.

Таким чином, оптимальне поєднання підходів щодо управління розвитком навчального закладу дає підстави стверджувати, що управління повинно бути партисипативним, цільовим, системним, випереджаючим.

Запропонована класифікація підходів до управління дає можливість проаналізувати, який підхід доцільно реалізувати в певній установі. Для цього необхідно оцінити:

- в якій мірі і як саме педагогічний колектив може впливати на рішення, що стосуються цілей та планів закладу; — в якій якості виступають педагоги, студенти: ті, що схвалюють та впроваджують рішення та проекти, чи ті, що беруть участь у розробці та можуть впливати на процес впровадження;
- чи існує прогноз змін та вимоги до діяльності закладу в майбутньому;
- чи є чітко розробленою система цілей розвитку освітнього закладу (в цілому та його систем);

- чи існують детальні плани реалізації кожного нововведення, які були б скоординовані між собою за строками та місцем, цілями та виконавцями;
- чи існує в закладі система інформації про реальний стан справ, про результати контролю за впровадженням інновацій.

Відповіді на ці запитання дають можливість визначитись із доцільністю вибору підходу до управління розвитком закладу освіти. Доречно звернути увагу на те, що жоден із підходів до управління розвитком не є найкращим чи найгіршим. Залежно від умов ефективними можуть бути різні управлінські технології.

Наприклад, партисипативне (колегіальне, демократичне) управління далеко не завжди приводить до кращих результатів, ніж адміністративне. Коли існує ліміт часу на планування, то адміністративний підхід — більш ефективний. Системний підхід потребує високої кваліфікації керівників. Якщо ситуація відносно стабільна, то реактивне управління може давати такі результати, що й випереджальне.

Вибір того чи іншого підходу повинен базуватись на врахуванні реальних умов. Проте чим ближче управління за своїми властивостями до системно-цільового, тим більшими потенційними можливостями воно володіє для забезпечення своєї ефективності.

Вирішальним в модернізації управлінської діяльності є розуміння різниці між змінами взагалі і розвитком.

Зміни можуть бути значні та незначні, заплановані та вимушені, штучні та природні, стихійні та керовані, негативні та позитивні, кількісні та якісні тощо.

По-перше, про розвиток слід говорити за наявності якісних змін в системах управління. Це означає, що розвиток передбачає зміни суттєвих властивос-

тей системи управління та її елементів, структури, в тому числі можливу появу нових якостей. Успішність розвитку як переходу до нової якості обов'язково вимагає розуміння:

- досягнутого рівня (відправного пункту);
- образу майбутньої моделі управління;
- шляхів та засобів переходу від першого до другого.

По-друге, розвиток слід вважати і розуміти як природні органічні зміни, що випливають із внутрішньої логіки системи управління. Не ігноруючи в цілому зовнішніх впливів на управління, перевагу необхідно надавати внутрішнім процесам, які означатимуть саморозвиток системи управління.

По-третє, розвиток управління — це завжди процес керований, цілеспрямований, який має на виході позитивні зміни.

Таким чином, управління як функціонування передбачає реалізацію вже створеного потенціал, а управління як розвиток передбачає приріст, збагачення цього потенціал.

Якщо в галузь управління перенести уявлення Л. С. Виготського про “зону найближчого розвитку”, то можна стверджувати, що у кожній системі управління є свій рівень актуального розвитку, тобто вже досягнутого і реалізованого потенціалу, та внутрішні передумови для збагачення цього потенціалу — зони найближчого розвитку. Проектування такої зони і найкращої траєкторії руху системи до їх верхніх меж — важливе завдання під час управління розвитком систем внутрішнього управління.

Розвиток як приріст потенціалу системи управління означає не просто зростання її окремих можливостей, але і збільшення їх складності, різноманітності, а це означає — неповторності, індивідуальності.

Розвиток можливий за рахунок процесів оновлення, внесення в систему чогось нового. Сукупність різних управлінських нововведень утворюють інноваційний процес в управлінні навчальним закладом.

Будь-яке управлінське нововведення має два аспекти: змістовний та організаційний. Змістовний пов'язаний із сутністю змін, які несе в собі нововведення. Організаційний аспект передбачає технологію, стадії, стани, методи засвоєння нового.

Нововведення мають своє призначення, конкретні функції та завдання.

Щодо системи управління нововведення покликані сприяти підвищенню успішності, результативності, дієвості, якості та ефективності її функціонування.

Щодо керованого об'єкта та його результативності управлінські нововве-

дення покликані сприяти створенню оптимальних стосунків “керівна — керована” система, тобто сприяти підвищенню коефіцієнта корисної дії індивідуальних та сумісних зусиль, усунення переважань, підвищення рівня мотивації до роботи, створенню сприятливого мікроклімату та продуктивного стилю спілкування тощо. Щодо зовнішнього середовища зацікавленим особам управлінські інновації сприяють підвищенню репутації навчального закладу, його іміджу, зростання привабливості стосунків із технікумами, ВНЗ та його керівниками в вирішенні ділових проблем.

Окрім того, керівнику навчального закладу важливо усвідомити, що активна участь в реалізації управлінських нововведень є невід'ємною складовою професійного та особистісного саморозвитку, гарним “вкладенням інтелектуального капіталу”.