

Klochko, A. O. Innovative management styles used by educational organization managers in interacting with teaching staff: relationship with managers' organizational characteristics. The article presents the results of empirical research and discusses the types of educational organization managers (communicative-innovative, functional and problem) in relation to their traditional and innovative management styles skills. The author analyzes the relationship between the characteristics of the educational organization (its creative potential, the level of organizational development, and the level of staff's organizational commitment) and the types of educational organization managers as well as the relationship between the managers' organizational and professional characteristics (position, work experience, and rank) and types of educational organization managers. The obtained data can be used for promoting innovative management styles in educational organizations.

Key words: educational organizations; types of educational organization managers; managers-and-teaching-staff interaction; innovative management styles; characteristics of the organization; characteristics of managers.

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

УДК 159.923.2

Пастух Л. В.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Пастух Л. В. Самоменеджмент керівників закладів освіти у системі післядипломної освіти. У статті здійснено аналіз підходів науковців щодо розуміння сутності, напрямів, функцій самоменеджменту. Відзначено, що існуючі концепції самоменеджменту будуються на основі визначення провідних ідей: економії часу; саморозвитку особистості; подолання власних обмежень; підвищення особистої культури ділового життя; досягнення особистого ділового успіху.

Акцентовано увагу на забезпеченні адресності в системі роботи післядипломної освіти з означеної теми, врахування індивідуальних особливостей керівників закладів освіти та їх запитів.

Визначено завдання післядипломної освіти щодо підготовки керівників до здійснення самоменеджменту управлінської діяльності в контексті реалізації основних функцій самоменеджменту.

Ключові слова: самоменеджмент, керівники закладів освіти, сутність самоменеджменту, напрями самоменеджменту, функції самоменеджменту, післядипломна освіта.

Пастух Л. В. Самоменеджмент руководителей учебных заведений в системе последипломного образования. В статье сделан анализ подходов ученых к пониманию сущности, направлений и функций самоменеджмента. Отмечено, что существующие концепции самоменеджмента строятся на основании выделения главных идей: экономии времени; саморазвития личности; преодоления собственных ограничений; повышения личностной культуры деловой жизни; достижения личностного делового успеха.

Акцентируется внимание на обеспечении адресности в системе работы последипломного образования из обозначенной темы с учетом индивидуальных особенностей руководителей учебных заведений и их запросов.

Определены задания последипломного образования по подготовке руководителей к осуществлению самоменеджмента управленческой деятельности в контексте реализации основных функций самоменеджмента.

Ключевые слова: самоменеджмент, руководители учебных заведений, сущность самоменеджмента, направления самоменеджмента, функции самоменеджмента, последипломное образование.

Постановка проблеми. Реформувальні процеси, що відбуваються в освітянській галузі освіти, необхідність реалізації концепції Нової української школи, Закону України «Про освіту» потребують від керівників не лише професійних знань, але й умінь швидко реагувати на зміни, що відбуваються, вести за собою педколектив, бути лідером, мотивувати вчителів до результативної, творчої педагогічної діяльності, підвищують вимоги до здійснення управлінської діяльності. В умовах розширення демократизації та зменшення регламентованості в підходах щодо організації навчально-пізнавального і виховного процесу в закладах освіти особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості сучасного керівника, його готовності до ефективного самоменеджменту.

Актуальність дослідження проблематики самоменеджменту керівників закладів освіти спричинена й тим, що, як зазначає В. Смолей, результативність праці закладу значною мірою залежить не лише від рівня

розвитку менеджменту в організації, а й від того, наскільки керівник готовий усвідомлювати необхідність самопізнання, самоактуалізації, самоосвіти, самодетермінації, самопрезентації, самоконтролю тощо [17, с. 4].

Науковці акцентують увагу на тому, що оволодіння технологіями самоменеджменту керівника загальноосвітнього навчального закладу сприяє успішному виконанню роботи з меншими витратами часу, кращій організації праці; попередженню стресів і професійного вигорання педагогів; зростанню задоволення від роботи; вмотивованості праці; зниженню завантаженості роботою; і в підсумку – підвищенню якості освітніх послуг, які надаються у закладі освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми, і на які спирається автор, засвідчив, що питанням самоменеджменту керівників приділено увагу в дослідженнях зарубіжних (Д. Адаір [1], М. Альберт [13], М. Армстронг [2], П. Берд [3], А. Бішоф [4], К. Бішоф [4], М. Вудкок [5], П. Друкер [7], Л. Зайверт [8], Х. Мескон [13], Дж. Моргенстерн [14], Д. Френсіс [5] та ін.) та вітчизняних учених (О. Гірняк [6], Л. Карамушка [10], Н. Коваленко [20], Р. Курлянд [15], П. Лазановський [6], М. Лукашевич [12], С. Маркова [20], А. Семенова [15], В. Смолей [16], З. Хмелюк [15], І. Шоробура [23], А. Чкан [20], О. Штепа [24] та ін.).

Наукові доробки вищезазначених дослідників засвідчили, що високий рівень ефективності управлінської діяльності керівників досягається лише за умови, коли в них виникає і реалізується потреба у здійсненні заходів самоменеджменту.

Однак, незважаючи на те, що проблематика самоменеджменту керівників знайшла своє висвітлення в низці наукових праць, дослідники зауважують, що питання самоменеджменту відносно недавно стали об'єктом наукових досліджень; констатують недостатність їх концептуального обґрунтування, вказують на недосконалість механізмів трансформації теоретичних напрацювань у практику роботи закладів освіти, відтак самоменеджмент сучасних керівників закладів освіти є недостатньо прогнозованим, керованим і ефективним.

Мета статті – здійснити аналіз теоретичних підходів науковців до розуміння сутності, напрямів, функцій самоменеджменту; визначити завдання післядипломної освіти щодо підготовки керівників закладів освіти до здійснення самоменеджменту управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Аналіз теоретичних досліджень засвідчив відсутність однаковості серед науковців щодо трактування сутності самоменеджменту:

- саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності (А. Чкан) [20];

- послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу (Н. Лукашевич) [12];

- «ключова техніка», яка полягає в умінні «ставити перед собою професійну мету та досягати її, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами» (А. Бішоф, К. Бішоф) [4];

- технологія оптимального самоорганізування особистості для досягнення значущої для неї мети (О. Штепа) [24];

- система визначених та саморегульованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності й самовдосконалення особистісних якостей (В. Крижко) [11];

- послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально змістовно використовувати свій час (Дж. Моргенстерн) [6].

Як зазначають Н. Коваленко [20], С. Маркова [20], А. Чкан [20] та інші дослідники, на сьогодні існуючі концепції самоменеджменту будуються на основі визначення певних провідних ідей, навколо яких і формується система методик і прийомів роботи над собою. У концепції самоменеджменту Л. Зейварта [8] – це ідея економії свого часу; у В. Андреева [20] – ідея саморозвитку творчої особистості; у М. Вудкока [5] й Д. Френсіса [5] – подолання власних обмежень; у А. Хроленка [18] – підвищення особистої культури ділового життя; у Б. і Х. Швальбе [22] – ідея досягнення особистого ділового успіху.

Узагальнюючи підходи до розуміння сутності самоменеджменту, науковці зауважують, що самоменеджмент слід розглядати як: 1) науку про самоуправління і самоорганізацію людини; 2) здатність людини планувати свою діяльність; 3) управління власними ресурсами задля досягнення успіху в професійній діяльності; 4) стратегію побудови ділової кар'єри; 5) активність особистості, орієнтовану на саморозвиток та управління власним професійним зростанням та ін. Отож, сутність поняття самоменеджменту охоплює низку категорій, пов'язаних з проблемою самореалізації особистості: самопізнання, самовдосконалення, самоконтролю, оптимального використання власних можливостей, ресурсів і часу для досягнення успіху. Тому науковці, досліджуючи проблему самоменеджменту сучасного фахівця, визначають низку основних його напрямів: *тайм-менеджмент* (управління часом; вміння оптимально розподіляти час з визначенням пріоритетності видів діяльності); *стрес-менеджмент* (самоорганізування у стресових ситуаціях; вміння попереджати або ефективно долати стресові ситуації),

тімнеджмент (командний менеджмент, вміння самостійно обирати «роль» у групі та ефективно її виконувати); *імпресіон-менеджмент* (менеджмент справляння враження; вміння справляти на навколишніх позитивне, доцільне враження). О. Штепа вважає за доцільне виокремити ще такий напрям самоменеджменту, як *ресурс-менеджмент* – самоорганізування особистих цінностей, метою якого є вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку [24, с. 225].

Аналіз теоретичних доробків дає підстави стверджувати, що кожен із запропонованих концептуальних підходів у комплексі з методиками їхньої реалізації можна використовувати для забезпечення науково-методичного супроводу розвитку готовності керівників закладів освіти до самоменеджменту, саморозвитку творчого потенціалу управлінців у системі післядипломної освіти.

При цьому вважаємо за необхідне акцентувати увагу на важливості забезпечення адресності роботи з означеної теми, врахування індивідуальних особливостей керівників закладів освіти, зумовлених низкою чинників:

- різним рівнем теоретичної підготовки керівників з питань самоменеджменту через відсутність у програмах частини навчальних закладів, які готують педагогічні та управлінські кадри дисципліни «Самоменеджмент»;

- розбіжностями у першочерговості запитів керівників закладів освіти з різних напрямів самоменеджменту (тайм-менеджмент, стрес-менеджмент, командний менеджмент, ресурс-менеджмент тощо);

- різним рівнем вмотивованості управлінців-освітян до здійснення заходів із самоменеджменту;

- відмінностями щодо системності та результативності приділення уваги питанням розвитку готовності керівників закладів освіти до самоменеджменту на рівні регіональних департаментів, управлінь, відділів освіти та методичних кабінетів районів, міст, об'єднаних територіальних громад.

Аналіз теоретичних досліджень та практичний досвід роботи кафедри менеджменту та освітніх технологій Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти з керівниками закладів освіти на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період показав, що підготовку керівників до здійснення самоменеджменту управлінської діяльності доцільно здійснювати у контексті реалізації функцій самоменеджменту.

За концепцією Л. Зайверта [19], функціями самоменеджменту є:

- аналіз ситуації, власних можливостей, сил та засобів і формування на цій основі особистих цілей – функція «визначення мети»;

- підготовка до реалізації цілей – розробка планів для максимально ефективного використання часу – функція «планування»;

- вибір першочергових завдань і альтернативних варіантів дій у майбутній діяльності – прийняття рішень – функція «рішення»;

- чітке дотримання розпорядку дня й організація трудового процесу – функція «організація і реалізація»;

- контроль процесу, підсумків, самоконтроль і самооцінка, а при необхідності – коригування цілей – функція «контроль».

Перераховані функції пов'язані між собою за допомогою наскрізної функції «інформація і комунікація», що присутня і необхідна у всіх фазах зазначеного процесу.

Перед післядипломною освітою стоїть завдання забезпечення теоретичної та практичної підготовки керівників закладів освіти до реалізації визначених функцій самоменеджменту.

Щодо підготовки до здійснення функції «визначення мети», яка, на думку І. Захар'євої [9, с. 112], має особливе значення, оскільки визначена мета є початком відліку для планування керівником діяльності, вона закладена в основу побудови організаційних відносин, і на ній будується система мотивації, управлінцям необхідно забезпечувати дотримання основних вимог до цілеутворення:

- цілі мають бути чітко сформульованими, реалістичними, гнучкими, мати реальні терміни виконання, визначені умови та фактори їхнього досягнення; бути зорієнтованими на результат, а не на процес діяльності; при цьому необхідно перевіряти та регулювати процес реалізації мети і загалом і через досягнення конкретних цілей.

Коли цілі визначено, постає завдання щодо розробки плану і альтернативних варіантів своєї діяльності. В менеджменті планування розглядається у трьох вимірах: стратегічне, тактичне (середньої тривалості) і оперативне (поточне) [21]. Однак у практиці самоменеджменту рекомендується планувати діяльність на осяжний період часу (місяць, тиждень, день тощо). Якщо мова йде про планування процесу досягнення життєвих цілей (особистісних або професійних), Аніта та Клаус Бішоф пропонують планувати на рік і більше [4, с. 64].

Результати аналізу наукових досліджень у галузі самоменеджменту свідчать про існування методик, які допомагають ефективно і раціонально планувати діяльність і приймати рішення відповідно до першочерговості завдань і справ. А саме: методи «ALPEN», АБВ-аналізу, матриця Ейзенхауера, принцип Паретто та ін.

Ознайомлення з переліченими методами є особливо актуальним як для майбутніх керівників навчальних закладів, які проходять курсову підготовку в системі післядипломної освіти за категорією резерву керівників, так і в рамках курсів підвищення кваліфікації директорів закладів освіти.

Щодо реалізації функції «прийняття рішень», яка передбачає встановлення пріоритетності, необхідно зазначити, що науковці відзначають, що основна проблема керівників полягає в тому, що вони намагаються відразу виконати дуже великий обсяг роботи і розпоршують свої зусилля на окремі, часто несуттєві, але які здаються необхідними, справи. Тому ключовим моментом самоменеджменту є управління своїм часом. Дослідники зауважують, що менеджер зможе забезпечити чітку організацію прийняття рішень і раціональне використання часу у випадку, якщо вміло делегуватиме повноваження. Під делегуванням у загальному значенні розуміється передача завдань своєму підлеглому зі сфери діяльності самого керівника, але при цьому управлінець зберігає за собою відповідальність за керівництво, яке не може бути делеговане.

Делегування допомагає керівнику ЗНЗ вивільнити час для більш важливого завдання і знизити завантаженість, а також сприяє використанню професійних знань і навичок працівників, позитивно впливає на мотивацію праці співробітників. Для того, щоб успішно здійснювати делегування, необхідно підібрати компетентних співробітників, чітко розподілити сфери відповідальності, координувати виконання дорученої задачі та здійснювати контроль робочого процесу і результатів, припиняти спробу зворотного або наступного делегування.

Функція «організації та реалізації» у самоменеджменті передбачає складання розпорядку дня та організацію особистого трудового процесу з метою виконання поставлених завдань, досягнення мети. Науковці визначили правила організації діяльності, які дозволяють підвищити ефективність самоменеджменту: не братися за безліч справ протягом одного дня; на поточний день планувати 2–3 першочергових і 4–5 менш важливих справи, а закінчувати більш простими й приємними, щодня залишати часовий запас 20–30% для непередбачених заздалегідь справ, адже гарна організація праці – запорука успіху менеджера у боротьбі за час. Це дозволить стати організованим і зберегти цю якість назавжди [16, с.176].

Окрім цього, дослідники звертають увагу на те, що ефективне використання робочого часу керівників неможливе без застосування науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку. До основних форм оптимального прояву самоорганізації в робочому середовищі відносять культуру співбесід, нарад, телефонних розмов, взаємин, роботи з інформацією.

Досить важливим завданням є оволодіння методами подолання «факторів неефективного використання часу» (подолання перфекціонізму, розвиток уміння говорити «ні», принцип використання «однієї хвилини» та ін.).

Щодо здійснення функції «контролю», вона допомагає поліпшенню, а в ідеальному випадку – оптимізації трудового процесу. Всі перераховані вище функції самоменеджменту будуть не настільки ефективними, якщо не буде проводитися відповідний контроль. Це стосується не тільки контролю за результатом, а й контролю за процесом, причому останній слід здійснювати особливо уважно. Як зазначає І. Захар'єва [9, с.114], контроль має виявляти резерви ефективності. Необхідно поєднувати адміністративний контроль із самоконтролем та взаємоконтролем.

Інформація та комунікація – це найважливіша функція, тому що всі інші потребують її. До керівника щодня надходить потік інформації, з яким йому доводиться розбиратися. У реальному житті керівник опрацьовує набагато більше інформації, ніж це необхідно для ефективної роботи. Для того щоб економити свій час, керівнику необхідно розробити раціональний підхід до отримання, обробки та використання інформації.

Отже, перед системою післядипломної освіти стоять завдання, як в рамках курсової підготовки, так і в міжкурсовий період (через організацію і проведення на регіональному рівні семінарів, тренінгів, майстер-класів, практикумів, інших форм роботи з керівниками закладів освіти), забезпечити підвищення їх теоретичної та практичної підготовки, яка має бути спрямована на досягнення таких результатів: керівники повинні знати теоретичні основи і вміти застосовувати практичні прийоми й технології постановки особистих і професійних цілей; раціонального планування свого робочого часу; командного менеджменту та делегування повноважень, попередження та ефективного подолання стресових ситуацій; бути зорієнтованими на підвищення рівня власної професійної компетенції щодо оволодіння методами і прийомами самоорганізації власної життєдіяльності; бути вмотивованими на використання самоменеджменту як основи для самоосвітньої діяльності.

Розглядаючи питання самоменеджменту в післядипломній освіті, ми виходимо з того, що самоменеджмент керівника навчального закладу є процесом і результатом постійної роботи над собою з метою вдосконалювання професійних, управлінських, організаційних знань; умінь ставити перед собою професійну мету та досягати її, організувати свою роботу на основі раціонального використання часу та ефективної співпраці з педагогами.

Для розробки технологій самоменеджменту в системі післядипломної освіти керівників навчальних закладів доцільно взяти за вихідне положення визначення М. Лукашевичем психолого-педагогічного механізму саморозвитку особистості, що містить усі процеси самості в інтегрованому вигляді: самопізнання,

самовизначення, самоуправління, самовдосконалення, самоконтроль, самостворення, самооздоровлення, а також процес самореалізації себе в одному або декількох соціально обумовлених видах творчої діяльності [12, с. 16].

За таких підходів стає очевидним, що самоменеджмент потребує постійної, систематичної, цілеспрямованої та послідовної роботи над собою, центральною ланкою якої є самоосвіта, оскільки професійний успіх кожного керівника навчального закладу, його управлінська компетентність безпосередньо пов'язані з усвідомленим прагненням пізнавати нове, здобувати нові знання та формувати практичні навички.

Зауважимо, що кожен керівник унікальний своєю неповторністю, фаховою освітою та особистим досвідом, творчими можливостями і природою власних здібностей, мотиваційними настановами. Примушувати його до ефективної творчої діяльності абсурдно, а виявляти та забезпечувати умови для розвитку його творчого потенціалу, самобачення себе у інноваційних змінах освіти на основі використання технологій самоменеджменту – це важливе завдання закладів післядипломної педагогічної освіти.

Тому дуже важливо, щоб питанням самоменеджменту було приділено достатньо адресної уваги як шляхом включення тематичних спецкурсів, лекцій, семінарів, практикумів, у рамках курсів підвищення кваліфікації керівників закладів освіти, а також необхідно розробляти спеціальні програми для роботи з директорами навчальних закладів у міжкурсовий період, які будуть містити тематичні форми і методи з різних напрямів самоменеджменту, і які можна буде обирати за власним бажанням, відповідно до індивідуальних потреб та планів професійного зростання.

Висновки. За результатами аналізу підходів науковців щодо розуміння сутності, напрямів самоменеджменту, одним із важливих завдань, які стоять перед системою післядипломної педагогічної освіти визначено підготовку керівників до здійснення самоменеджменту управлінської діяльності в контексті реалізації основних функцій самоменеджменту. Оскільки в умовах інноваційних змін в освітянській галузі особиста вмотивованість і теоретико-практична підготовленість керівників закладів освіти до самоменеджменту відіграє значну роль на шляху підвищення рівня управлінської компетентності, вона є суттєвим важелем у розвитку творчого потенціалу керівників, професійної майстерності всього педагогічного колективу і забезпечення високої якості освітніх послуг.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці та апробуванні програми спецкурсу «Технології самоменеджменту в діяльності керівника закладу освіти».

Список використаних джерел

1. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2006. – 656 с.
2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / Майкл Армстронг. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с.
3. Берд П. Тайм-менеджмент. Планирование и контроль времени / П. Берд ; пер. с англ. К. Ткаченко. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 288 с.
4. Бишоф А. Самоменеджмент / Анита Бишоф, Клаус Бишоф. – М. : ОМЕГА-М, 2006. – 127 с.
5. Вудвок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудвок, Д. Френсис. – [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
6. Гіряк О. М. Менеджмент: теоретичні основи і практикум : навч. Посібник для студентів вищих закладів освіти / О. М. Гіряк, П. П. Лазановський. – К. : Магнолія плюс, 2003. – 336 с.
7. Друкер П. Ф. Практика менеджмента ; пер. с англ. : учеб. пособие / Питер Ф. Друкер. – М. : ИД «Вильямс», 2007. – 400 с.
8. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время) / Л. Зайверт – М. : Экономика, 1990. – 232 с.
9. Захар'єва І. М. Самоменеджмент як засіб формування управлінської культури керівника навчального закладу / І. М. Захар'єва // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітніх школах. – 2010. – №7. – С. 110–115.
10. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
11. Крижко І. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / І. Крижко, А. Ягодзінський. – К. : ІЗМН, 1997. – 272 с.
12. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента [Текст] : учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – [2-е изд., исправ.]. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
13. Мескон Х. М. Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2008. – 672 с.
14. Моргенстерн Дж. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью / Дж. Моргенстерн. – М. : Добрая книга, 2006. – 256 с.
15. Педагогіка вищої школи [Текст] : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2007. – С. 310–320.
16. Скібіцька Л. І. Менеджмент / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
17. Смолей В. В. Самоменеджмент керівника навчального закладу / В. В. Смолей // Наук. зап. Терноп. нац. пед. ун-ту. Сер. Педагогіка. – 2011. – № 2. – С. 3–7.
18. Хроленко А. Т. Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20 / А. Т. Хроленко. – М. : Экономика, 1996. – 139 с.

19. Цимбал О. Ю. Самоменеджмент в структурі підготовки майбутніх керівників навчальних закладів / О. Ю. Цимбал // Молодий вчений. – 2016. – № 6. – С. 481–483 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_6_121
20. Чкан А. С. Самоменеджмент : [навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент»] / А. С. Чкан, С. В. Маркова, Н. М. Коваленко. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – 84 с.
21. Шатун В. Т. Основи менеджменту : навч. посіб. / В. Т. Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
22. Швальбе Б. Личность, карьера, успех ; пер. с нем. / Б. Швальбе, Х. Швальбе – М. : АО Издат. группа «Прогресс-Интер», 1993. – 228 с.
23. Шоробура. І. М. Менеджмент вищої освіти [Текст] : навч. посіб. / І. М. Шоробура, С. В. Долинський, О. О. Долинська ; Хмельниць. гуманітар.-пед. акад. – Хмельницький : Заколотний М. І., 2015. – 259 с.
24. Штепа О. С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика / О. С. Штепа // Психологічне здоров'я особи і суспільства. Соціогуманітарні проблеми людини. – 2010. – № 4. – С. 224–235.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adair D. Iskusstvo upravljat' ljud'mi i samim soboj / D. Adair. – М. : Jeksmo, 2006. – 656 s.
2. Armstrong M. Osnovy menedzhmenta. Kak stat' luchshim rukovoditelem / Majkl Armstrong. – Rostov n/D : Feniks, 1998. – 512 s.
3. Berd P. Tajm-menedzhment. Planirovanie i kontrol' vremeni / P. Berd ; per. s angl. K. Tkachenko. – М. : FAIR-PRESS, 2004. – 288 s.
4. Bishof A. Samomenedzhment / Anita Bishof, Klaus Bishof. – М. : OMEGA-M, 2006. – 127 s.
5. Vudvok M. Raskreposhhenyj menedzher. Dlja rukovoditelja-praktika / M. Vudvok, D. Frensis. – [per. s angl.]. – М. : Delo, 1991. – 320 s.
6. Hirniak O. M. Menedzhment: teoretychni osnovy i praktykum : navch. Posibnyk dlja studentiv vyshchych zakladiv osvity / O. M. Hirniak, P. P. Lazanovskiy. – К. : Mahnoliia plius, 2003. – 336 s.
7. Druker P. F. Praktika menedzhmenta ; per. s angl. : ucheb. posobie / Piter F. Druker. – М. : ID «Vil'jams», 2007. – 400 s.
8. Zajvert L. Vashe vremja – v Vashih rukah: (Sovety rukovoditeljam, kak jeffektivno ispol'zovat' rabochee vremja) / L. Zajvert – М. : Jekonomika, 1990. – 232 s.
9. Zakharijeva I. M. Camomenedzhment yak zasib formuvannia upravlinskoi kultury kerivnyka navchalnoho zakladu / I. M. Zakharijeva // Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnikh shkolakh. – 2010. – №7. – S. 110–115.
10. Karamushka L. M. Psykholohiia osvitnoho menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – К. : Lybid, 2004. – 424 s.
11. Kryzhko I. D. Upravlinnia personalom : navch. posib. / I. Kryzhko, A. Yahodzinskiy. – К. : IZMN, 1997. – 272 s.
12. Lukashevich N. P. Teoriija i praktika samomenedzhmenta [Tekst] : ucheb. posobie / N. P. Lukashevich. – [2-e izd., isprav.]. – К. : MAUP, 2002. – 360 s.
13. Meskon H. M. Osnovy menedzhmenta / Majkl H. Meskon, Majkl Al'bert, Franklin Hedouri. – М. : ООО «І. D. Vil'jams», 2008. – 672 s.
14. Morgenstern Dzh. Tajm-menedzhment. Iskusstvo planirovanija i upravlenija svoim vremenem i svoej zhizn'ju / Dzh. Morgenstern. – М. : Dobraja kniga, 2006. – 256 s.
15. Pedahohika vyshchoi shkoly [Tekst] : navch. posib. / Z. N. Kurliand, R. I. Khmeliuk, A. V. Semenova ta in. ; za red. Z. N. Kurliand. – [3-tie vyd., pererob. i dop.]. – К. : Znannia, 2007. – S. 310–320.
16. Skibitska L. I. Menedzhment / L. I. Skibitska, O. M. Skibitskiy. – К. : Tsentр uchbovoi literatury, 2007. – 416 s.
17. Smolei V. V. Samomenedzhment kerivnyka navchalnoho zakladu / V. V. Smolei // Nauk. zap. Ternop. nats. ped. un-tu. Ser. Pedahohika. – 2011. – № 2. – S. 3–7.
18. Hrolenko A. T. Samomenedzhment: dlja teh, komu ot 16 do 20 / A. T. Hrolenko. – М. : Jekonomika, 1996. – 139 s.
19. Tsymbal O. Yu. Samomenedzhment v strukturi pidhotovky maibutnikh kerivnykiv navchalnykh zakladiv / O. Yu. Tsymbal // Molodyi vchenyi. – 2016. – № 6. – S. 481–483 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_6_121
20. Chkan A. S. Samomenedzhment: navchalnyi posibnyk dlja studentiv osvitno-kvalifikatsiinoho rivnia «bakalavr» napriam pidhotovky «Menedzhment» / A. S. Chkan, S. V. Markova, N. M. Kovalenko. – Zaporizhzhia : ZNU, 2014. – 84 s.
21. Shatun V. T. Osnovy menedzhmentu : navch. posib. / V. T. Shatun. – Mykolaiv : Vyd-vo MDHU im. Petra Mohyly, 2006. – 376 s.
22. Shval'be B. Lichnost', kar'era, uspeh ; per. s nem. / B. Shval'be, H. Shval'be – М. : АО Издат. группа «Progress-Inter», 1993. – 228 s.
23. Shorobura. І. М. Менеджмент вищої освіти [Текст] : навч. посіб. / І. М. Шоробура, Ye. V. Dolynskiy, O. O. Dolynska ; Khmelnyts. humanitar.-ped. akad. – Khmelnytskyi : Zakolodnyi M. І., 2015. – 259 s.
24. Shtepa O. S. Samomenedzhment: protsesualna ta dyspozyciina kharakterystyka / O. S. Shtepa // Psykholohichne zdorovia osoby i suspilstva. Sotsiogumanitarni problemy liudyny. – 2010. – № 4. – S. 224–235.

Pastukh, L. V. Self-management of the heads of educational institutions in the system of post-graduate education. The article analyzes the scientific approaches to understanding the essence, areas and functions of self-management. It is noted that the existing concepts of self-management are based on the ideas of time saving, personal self-development, overcoming personal limitations, personal business culture development and personal business success. To the author's mind, personal self-management has the following functions: 1) aim setting, 2) planning, 3) decision-making, 4) organization and implementation, 5) control, 6) information and communication.

In this context, the author emphasizes the role of targeting in the system of postgraduate education, taking into account the individual characteristics and interests of heads of educational institutions. The article also discusses the objectives of postgraduate education in managers' self-management training.

Key words: self-management, heads of educational institutions, essence of self-management, areas of self-management, functions of self-management, post-graduate education.

Відомості про автора

Пастух Людмила Василівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри менеджменту та освітніх технологій Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Хмельницький, Україна.

Pastukh, Liudmyla Vasylivna, PhD, Senior Lecturer, Dept. of Management and Educational Technologies, Khmelnytsky Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Khmelnytsky, Ukraine

E-mail: pastyhu@meta.ua