

О.Г. Шаумян

ДУХОВНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ГАРМОНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Шаумян О.Г. Духовність менеджерів освіти як чинник гармонізації управління.

Статтю присвячено вивченню духовності менеджерів освіти за умов ринкової економіки. Розглянуто підходи до розробки ідеальної моделі духовності особистості менеджера освіти, що сприяють гармонізації управління.

Майбутні та сучасні менеджери освіти повинні встановлювати цілі, що ведуть до гуманізації особистості та одночасно сприяють ефективності організацій. Підкреслено вагомість щодо уважного зосередження сучасними менеджерами освіти погляду на аспекти особистості як духовність, духовна відповідальність, дотримання моральних зобов'язань, важливість дематеріалізації цінностей, розвиток особистості, самореалізація особистості, спрямованість на користь для суспільства.

Ключові слова: духовність, духовна відповідальність, гармонізація управління, спрямованість особистості, гармонізація особистості, неетична поведінка менеджера, менеджери освіти.

Шаумян О.Г. Духовность менеджеров образования как фактор гармонизации управления. Стаття посвящена изучению духовности менеджеров образования в условиях рыночной экономики. Рассмотрены подходы к разработке идеальной модели духовности личности менеджера образования, которые способствуют гармонизации управления.

Будущие и современные менеджеры образования должны устанавливать цели, ведущие к гуманизации личности и одновременно способствующие эффективности организаций. Подчеркнуто весомость относительно внимательного сосредоточения современными менеджерами образования взгляда на аспекты личности как духовность, духовная ответственность, соблюдение моральных обязательств, важность дематериализации ценностей, развитие личности, самореализация личности, направленность на пользу для общества.

Ключевые слова: духовность, духовная ответственность, гармонизация управления, направленность личности, гармонизация личности, неэтичное поведение менеджера, менеджеры образования.

Постановка проблеми. Успіх супроводжує діяльність тих організацій, вище керівництво яких вчасно та вміло реагує не лише на ті зміни, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі, а й заздалегідь передбачають їх. Крім інтуїції, набутого практичного досвіду при формуванні та реалізації управлінських рішень освітні менеджери мають опиратися на всебічно обґрунтовану методологічну базу управління, а саме: на соціальні норми, власні зусилля, вміння аналізувати ситуацію та передбачати довгострокові наслідки рішень, які приймаються сьогодні.

Людина є істотою суспільною, більш того приналежність до організації дозволяє їй задовольнити багато потреб. Важливими чинниками особистості виступають світогляд і безперервне поновлення знань. Культура поведінки менеджера освіти обумовлює відкритість, доступ до основних «інтересів групи» в механізм управління, єдність і вірність всіх, хто працює в організації з корпоративним духом. Поява нових орієнтирів світогляду

в процесі становлення ринку і ринкових відносин звертає увагу на соціальне партнерство держави-капіталу-праці; єдності соціального-економічного-духовного; пріоритетів культури-організації-управління. Саме духовна основа управлінських рішень зумовлює інституціоналізацію – процес формування і функціонування соціальних інститутів, новаційних форм і типів соціально-економічних організаційних структур і пов'язаних з ними соціальних норм і регуляторів відносин, що забезпечують стабільність і стійкість суспільства. Непомітні в своїй сутності духовні фактори, дуже помітні в своїх проявах, бо насправді своєю силою вони управляють всією еволюцією народу. Отже, дослідження проблеми духовності менеджерів освіти як чинника гармонізації управління є актуальним і своєчасним.

Аналіз останніх публікацій. Розвиток цивілізації, науково-технічний прогрес приводять сучасного менеджера до потреби у розвитку духовної культури і навіть до того, щоб у трудовій діяльності вимоги високої культури, етики були пріоритетними щодо вимог чистої ринкової економіки. У професійній діяльності управлінця передусім, це пов'язано з усвідомленням власного внеску в діяльність як потрібної, так й корисної для суспільства в цілому. Орієнтація на потреби соціуму, адекватне ставлення до кількості виборів, наданих індивіду з боку соціокультурної цілісності, узгодження з нею дат для розширення меж самореалізації, дотримання правил і приписів, які стають у певну мить гальмом і тягарем, пріоритети репрезентації себе через домовленість, а не руйнацію відносин і усамітнення, і, як результат цих дій, підсилення соціально значущих тенденцій у суспільстві – стислий опис індивідуального шляху менеджера в складному загальному процесі діяльності. Разом з тим зростає і соціальна відповідальність менеджера в процесі прийняття управлінських рішень. Хоча етика діяльності організації стосується не лише проблеми соціально відповідальної поведінки. Вона зосереджена на широкому спектрі варіантів поведінки управлінців і підлеглих. Крім того, в фокусі її уваги – і цілі, і засоби, що використовуються для їх досягнення тими й іншими.

Так, криза в управлінні зумовлена низьким рівнем культури управління, неефективністю внутрішньої структури, корисливим характером управлінських рішень, втратою частин ринку. Крім того, від якості робочої сили залежить вирішення проблеми якості праці та її результатів. У свою чергу, потреб в такому характері і складі персоналу вимагає від менеджера створення певних умов праці, надання соціального забезпечення гарантій зайнятості та захисту інтересів і прав персоналу як створення сильних і незалежних профспілок.

Науково-технічний прогрес і конкурентна боротьба прискорили зміни у методах менеджменту. Серед численних факторів, які обумовлюють той чи інший вид менеджменту, визначальними є три взаємопов'язаних фактори: характер виробництва, характер знань і особистість менеджера. Управління не стоїть осторонь від еволюції видів менеджменту (Б. Мільнер, Г.А. Дмитренко, А.П. Єгоршин, П. Вейлл, Д.М. Гвішиані та ін.). Мотивація діяльності менеджера представлена у працях Х. Хекхаузена, Г. Олпорта, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, К. Альдерфера, Ю. Козелецького, Г.С. Сковороди та ін. Самоусвідомлення та самовираження особистості у дослідженнях Е. Фромма, А. Маршалла, А. Сміта, О.М. Леонтьєва, Б.Ф. Ломова, Т. Пітерса, Р. Уотермана та ін.).

Формулювання мети і завдань статті. Мета дослідження – вивчення особливостей формування та розвитку духовності менеджерів освіти як чинника

гармонізації управління для забезпечення ефективної управлінської діяльності. Основним завданням дослідження є аналіз багатоаспектності формування та розвитку духовності менеджера освіти як чинника гармонізації управління

Виклад методики і результатів дослідження. В умовах глибоких соціальних змін керівники вищої освіти при прийнятті рішень з особливою гостротою відчувають труднощі у пошуках оптимального варіанту вибору в межах суспільного простору. Для них характерна мотивація, що передбачає формальні способи задоволення потреб підлеглих; ціннісні орієнтації, які інколи порушують норми права та моралі; у поведінці вони часто проявляють до підлеглих байдужість, агресивність, схильність до неадекватних дій. Все це не сприяє особистісному зростанню керівників, оскільки саме їх духовний та інтелектуальний рівень впливає на культуру організації. Подібна орієнтація сприяє розгортанню морально-психологічної деформації особистості керівника, призводить до імпульсивності в діях і вчинках та негативним чином позначається на нормативно-ціннісному ставленні, подоланні труднощів у безпосередній діяльності, формуванні цілей і планів на подальше майбутнє освітньої організації.

Сучасні менеджери університетів різних рівнів управління залучаються до процесу управління персоналом визначеної групи підлеглих, тому їм необхідно розуміти зовнішні й внутрішні чинники, котрі суттєво впливають на їх ролі. Більше того, їм важливо знати, яка насправді сутність діяльності освітньої організації даного типу, що не обов'язково співпадає з її формальною класифікацією. Крім того, як свідчать наукові положення С. Максименка, розвиток професійної майстерності відбувається через втілення власної особистості у продукт праці, тому що становлення особистості багато в чому визначається розвитком цієї потреби [9].

Вагомим є становлення й розвиток інновацій в освітній сфері, вирішення нових задач управлінцями освітніх організацій, а саме:

- підтримання адекватного зв'язку між технологіями, розвитком середовища навчання, змістом навчання та іншими компонентами освітнього процесу;
- забезпечення відповідності завдань, що вирішують різні компоненти освітньої системи, координування спільної діяльності під час вирішення всього комплексу завдань;
- оцінка освітніх потреб тих, що навчаються, та орієнтація всього навчального процесу на більш повне задоволення цих потреб;
- розробка й застосування дистанційних організаційних процедур для забезпечення узгодженості діяльності організації;
- вдосконалення середовища навчання (організація навчання не лише в спеціально обладнаних аудиторіях, кімнатах для проведення телеконференцій чи навчальних центрах, але й на робочому місці, вдома чи в будь-якому іншому середовищі);
- застосування ринкових механізмів організації освіти (маркетинг освітніх послуг: дослідження кон'юнктури ринку освітніх послуг, реклама та інше) [2].

Менеджери вищої освіти мають постійно співставляти різні технології з точки зору їх відповідності навчальним цілям та завданням, забезпечення максимальної ефективності освітнього процесу [2].

Також суттєвою визначається наявність керівних органів та об'єктивний розподіл обов'язків, міра відповідальності і повноваження, що зумовлюються специфікою мети, а також засобами, умовами, особистісними властивостями та професійною компетентністю суб'єктів управління.

Критерієм успішності оцінки діяльності ефективного керівника вищої освіти є його результативна діяльність, що піддається соціальному впливу, маніпуляціям з боку оточуючих і прояву соціальної ізоляваності.

Таким чином, коли керівник має потребу у формуванні спільної результативної діяльності персоналу і ця діяльність наповнена любов'ю до ближнього, до оточуючих, він є творцем і тим самим поєднується з іншими людьми. І навпаки, спрямованість лише на особистий результат у творчості роз'єднує з іншими людьми, призводить до відчуження з підлеглими, сприяє поглибленню конфліктності як наслідок поглиблення рівня соціальної ізоляваності. Отож, духовність менеджера освіти призводить до підвищеної якості роботи з підлеглими й орієнтує його на розвиток освіченості суспільства.

Довколишній світ є спільнотою егоїстів, бо кожен хоче брати і не хоче віддавати. Суспільство вважає своєю головною метою вироблення матеріальних благ. Так, з раннього віку дітей навчають цінувати гроші, комфорт, споживацьку філософію. Недостатньо уваги приділяють духовному і моральному вихованню. Потрібно виховувати особистість так, щоб вона мала власні ідеали і була б готова на жертви й докладання зусиль заради них.

А розпочинати потрібно з того, щоб поглянути правді у вічі, чесно поглянути на свої недоліки, слабкості, вади, які можуть бути приховані навіть серед позитивних якостей. Погляд на самого себе з боку, без будь-якого самообману, без перебільшення, без жагучого бажання за будь-яку ціну сподобатись – потрібен не лише для свого власного правильного розвитку, але, в першу чергу, для служіння іншим людям [10].

Між тілом й духом особистості існує постійний зв'язок і взаємодія. Під їх впливом формується спрямованість до гармонізації чи дизгармонізації особистості. Чим вищою є духовність людини, тим сильнішою виражена здатність до вищого пізнання [3].

Нині керівник освітньої організації має низку вказівок від вищестоящих органів, котрі призводять до значного звуження свободи в прийнятті самостійних продуктивних рішень. Так, управлінцям слід міркувати над тим, якими вони є, а не бути лише спрямованими на особисті досягнення та брати участь у діяльності, націленої на успіх, утримуватися від осуду й критики внаслідок недосягнення успіху тощо.

Неетична поведінка керівника в процесі прийняття рішень призводить до напруги у спілкуванні з підлеглими, до відчуття тиску підлеглими, до прихованих думок і емоцій працівниками, до неповаги управлінців, а це призводить з часом до формального виконання роботи. До того ж виконання регулярної роботи із надмірними зусиллями через атмосферу конфліктності, нетолерантності, поширення чуток й пліток призводить до недосягнення бажаних результатів.

Соціальні норми керівника для керівника освітньої організації – це і його освіченість, і спосіб буття, і звичаї, що в прийнятті рішень є пунктом бачення його кінцевої мети під кутом його особистої досконалості чи його гідності як особистості. Разом з тим, дослідники з управління Б. Гальський і П. Прокоп дійшли висновку, що цінності керівника поступово змінюються під впливом взаємодії з персоналом, котрий або виховує в ньому особистість вищого рівня розвитку, формує його етичну поведінку, або, навпаки, спричиняє його моральну деградацію. Суспільною діяльністю людини є праця, люди в процесі праці мають розумітися один з одним, співпрацювати, вчитися виконувати спільні завдання, оцінювати виконання роботи [5].

Як зауважує Е. Шейн, культура твориться на основі важливих подій, з яких можна робити висновки щодо бажаної чи небажаної поведінки керівника [12]. Крім того, за допомогою рішень, за А. Фурнхамом та Б. Гюнтером, відбувається розвиток у кінцевому підсумку керівників організації, а це творить цінності особистості й очікування, що призводить до високої самоактуалізації [1]. На культуру впливає оточення організації, а середовище за межами організації може бути інколи динамічним, а часом – незмінним [8].

Для використання внутрішнього потенціалу менеджерів необхідно:

- створити відповідні умови у внутрішньому і зовнішньому середовищах, активізуючи об'єктивні закони організації праці менеджера як біосоціальної та духовної системи, що дає можливість використовувати механізми дії законів управління для розвитку ;

- здійснювати цілеспрямовану самоуправлінську діяльність з використанням відповідних методів самоуправління, технологій, впливаючи на інформаційні та енергетичні потоки, що циркулюють в організмі й забезпечують гармонізацію життєдіяльності та «пробудження» психофізіологічних резервів;

- плануючи реалізацію стратегічних життєвих цілей, враховувати наявність генетичної, настановної і свідомої програми життя;

- здійснювати стратегічну, повсякденну організацію діяльності менеджера;

- виявити професійну, особисту і духовну складові, визначити їх відповідності обраному шляхові і розвитку [7; 11].

Людина є істотою суспільною, більш того, належність до організації дозволяє їй задовольнити багато потреб. Робота в організації дає відчуття безпеки й належності, а в цілому прагнення успіхів, що теж може бути джерелом самореалізації (Hamel, Prachalad, 1996). Вовки відрізняються між собою вправністю й здібностями, вони індивідуалісти, але діють як стадо, коли є ціль – полювання звіра. Подібні до них і керівники, які врешті усвідомлюють себе, розуміють, що їх доля і приватні інтереси обумовлені інтересами організації в цілому, тому формують спочатку психологічний контакт як «неписані правила очікувань, що діють постійно між керівниками та підлеглими в організації» (Шейн, Купер, 2000). А вже потім управлінець співвідносить «поведінку підлеглих з бажаними ролями, нормами, що визначають і санкціонують ту поведінку й цінності, котрі включають дані норми» (Katz, Kahn, 1979).

Менеджеру доцільно використовувати для досягнення нових цілей та відносин мотиваційні соціотехніки, незважаючи на те, чи мотивація позитивна (надія на успіх), чи негативна (боязнь невдачі), а саме:

- автономність – (створення вторинних потреб і цілей) – прийнятних норм «як повинно бути» або «доброї роботи», обмежені можливості, реалістичні очікування;

- наслідування – реалізація визначеного погляду на кар'єру або на гідні приклади поведінки лідерів, управлінців, батьків, вихователів, котрі справляють достатній вплив в суспільному просторі;

- оцінку суспільну – що дає відчуття стабільності, впевненості та за умови професійної компетентності зменшення загроз щодо усунення з посади;

- авторитет – вміння переконувати підлеглих, пристосування до діяльності шляхом співпраці з психологами задля вирішення особливих питань [6].

Варто підкреслити, що теперішні менеджери потребують ретельного погляду на аспект особистості – духовність, навіть вчені-практики дійшли висновку про дотримання

моральних зобов'язань, важливість дематеріалізації цінностей, спрямованість на користь для суспільства.

Керівники вищої освіти повинні старатися розвивати нормативно-ціннісне ставлення і долати, якщо відчують прояви аморальності, несправедливості до підлеглих, апологетики у керівників організації. Безперечно, особистість менеджера, котра постійно розвивається, має обрати напрям на згуртованість персоналу і відчуття ефективності діяльності [1; 8].

Щоб оптимізувати процес лібералізації нормативно-ціннісного ставлення керівників вищої освіти в процесі прийняття рішень щодо ефективної та продуктивної діяльності слід орієнтуватися на комплекс рекомендацій, а саме:

- вдосконалення індивідуального вирішення проблем;
- подолання перепон, котрі чинять інші менеджери у вирішенні проблем, – уникнення стресів та змін як небажання ризикувати, протидія змінам, паніка;
- визначення меж раціонального вирішення проблем;
- подолання перешкод у процесі вирішення власних проблем, що підвищує ефективність управлінського рішення, а саме: визначення пріоритетів, одержання суттєвої первинної інформації, уточнення інформації про ефективність результатів, методичне й послідовне виконання етапів розв'язання завдань;
- прийняття рішень щодо тих, хто їх приймає, – можливість залучати інших задля отримання якості й вибору;
- формування сприятливого психологічного клімату організації, що призводить до фінансової ефективності [1].

Так, управлінці можуть сформувати новий погляд щодо розвитку особистості, її самореалізації, системи освіти в цілому. Але для цього потрібна трансформація вимог до роботи керівників різних ланок управління, наприклад, наступні:

- нетривале обіймання керівної посади чи керування в одному підрозділі;
- зосередження на автономії із врахуванням часу роботи й адаптуванням до специфічних вимог;
- можливості розвитку, самостійного управління організацією власної праці, самореалізації й вчитися у інших;
- прагнення поваги й виконання роботи за умови високої культури праці [13].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, в кожній організації складаються свої традиції, певні правила поведінки. Сучасний етап розвитку організації потребує підняття соціального управління на новий рівень.

Для реалізації цієї задачі необхідною є не лише відповідна матеріальна база, але й високий потенціал духовності учасників управлінських комунікацій, рівень організації управління, дієвість соціальних норм. До того ж, сучасним менеджерам освіти слід дотримуватись моральних зобов'язань, вагомості дематеріалізації цінностей, спрямованості на користь для суспільства у своїй діяльності з метою гармонізації управління.

Дослідження духовності менеджерів освіти як чинника гармонізації управління є багатоаспектним і потребує більш глибокого вивчення, на чому ми будемо зосереджуватися у подальших наукових дослідженнях.

Список використаних джерел

1. Armstrong M. Essential human resource management practice. A guide to people management. – London-Philadelphia-New Delhi, 2007. – S. 34 – 386.
2. Буц Г.В. Организационные инновации в сфере образования / Г.В. Буц // Социально-гуманитарные знания. – 2010. - № 6. – С. 337 – 341.
3. Войно-Ясенецкий Св. Лука Дух, душа, тело / Св. Лука Войно-Ясенецкий. – М.:ОБРАЗ, 2006. – 128 с.
4. Вишковський П. Дорогоцінна перлина / П. Вишковський. – К., 2012. –524 с.
5. Gulski B., Prokop P., Skurzyńska-Sikora U., Szeloch Z.M. Podstawy organizacji i zarządzania. – pod redakcją Z.M. Szelocha. – Lublin: Centrum Szkolenia Samorządu i Administracji, 2000. – 430 s.
6. Kieżun W. Sprawne zarządzanie organizacją. Zarys teorii i praktyki. – Warszawa: Szkoła Główna HANDLOWA, 1997. – 421 s.
7. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: [навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів] / В.М. Колпаков. – К.: ДП Вид. дім «Персонал», 2008. – 432 с.
8. Kostera M., Śliwa M. Zarządzanie w XXI wieku. Jakość. Tworczość. Kultura. – Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, 2010. – 352 s.
9. Максименко С.Д. Поняття особистості в психології / С.Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. - № 7. – С. 1 – 7.
10. Pałyga J. Proboszcz niezwyklej parafii / J. Pałyga. – Warszawa, 1997. – s. 78.
11. Скібіцька Л.І. Тайм – менеджмент: [навч. посібник для студ. екон. вузів] / Л.І. Скібіцька. – К.: Кондор, 2009. – 528 с.
12. Schein E.N. The individual, the organization and the career: A conceptual scheme // J. Appl. Behav. Sci.. - 1971. – № 7. – P. 401 – 426.
13. Stoner James A.F., Wankel Charles Zarządzanie. - Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne, 1992. – 537 s.

References transliterated

9. Armstrong M. Essential human resource management practice. A guide to people management. – London-Philadelphia-New Delhi, 2007. – S. 34 – 386.
10. Buts G.V. Organizatsionnyie innovatsii v sfere obrazovaniya / G.V. Buts // Sotsialno-gumanitarnyye znaniya. – 2010. - № 6. – S. 337 – 341.
11. Voyno-Yasenetskiy Sv. Luka Duh, dusha, telo / Sv. Luka Voyno-Yasenetskiy. – M.:OBRAZ, 2006. – 128 s.
12. Vyshkovskiy P. Dorogocinna perlyna / P. Vyshkovskiy. – K., 2012. –524 s.
13. Gulski B., Prokop P., Skurzyńska-Sikora U., Szeloch Z.M. Podstawy organizacji i zarządzania. – pod redakcją Z.M. Szelocha. – Lublin: Centrum Szkolenia Samorządu i Administracji, 2000. – 430 s.
14. Kieżun W. Sprawne zarządzanie organizacją. Zarys teorii i praktyki. – Warszawa: Szkoła Główna HANDLOWA, 1997. – 421 s.
15. Kolpakov V.M. Organizaciya praci menedzhera: [navch. posibnyk dlya stud. vyshh. navch. zakladiv] / V.M. Kolpakov. – K.: DP Vyd. dim «Personal», 2008. – 432 s.
16. Kostera M., Śliwa M. Zarządzanie w XXI wieku. Jakość. Tworczość. Kultura. – Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, 2010. – 352 s.
17. Maksymenko S.D. Ponyattya osobystosti v psykholohii / S.D. Maksymenko // Praktychna psykholohiya ta socialna robota. – 2006. - № 7. – S. 1 – 7.
18. Pałyga J. Proboszcz niezwyklej parafii / J. Pałyga. – Warszawa, 1997. – s. 78.
19. Skibitska L.I. Tajm – menedzhment: [navch. posibnyk dlya stud. ekon. vuziv] / L.I. Skibitska. – K.: Kondor, 2009. – 528 s.

20. Schein E.N. The individual, the organization and the career: A conceptual scheme // J. Appl. Behav. Sci.. - 1971. – № 7. – P. 401 – 426.
21. Stoner James A.F., Wankel Charles Zarządzanie. - Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne, 1992. – 537 s.

Shaumian O.G. Spirituality of educational managers as a factor of harmonization of management . The article deals with spirituality of educational managers in conditions of market economic. Spirituality of educational managers is offered and its components are describe for promoting of harmonization of management. The modern educational managers should set goals leading to humanization of their personalities and at the same time contributing to the efficiency of their organizations.

We can see that managers must learn to follow certain spiritual responsibility in the process of decision-making. In addition some managers develop the defensive model of behavior, and some managers – the model of positive assertion for creating and using rules that would govern the work of an organization.

It should be emphasized that modern managers should pay more attention to personality issues – and, namely, spirituality. Even practicing scientists stress the important of adherence to moral obligations, of values dematerialization and focus on benefits to society. In addition, each manager creates his own life strategy as a strategy of search and self-realization in life, changes his own destructive behavior for the better, transformes negative circumstances in order to gain positive results.

It is essential to form one's own normative-value system, to develop one's skills and abilities to the full. The future and modern educational managers should set goals leading to harmonization of their personalities and at the same time contributing to the efficiency of their organizations.

Key words: spirituality, spiritual responsibility, harmonization of management, personality orientation, harmonization of personality, unethical behavior of manager, educational managers.