

Зоряна Михайлівна ПУШКАР,

к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки,
Тернопільського національного економічного університету
тел. 0975779411

Мар'яна Іванівна ПЕТЕЙЧУК,

студентка 5 курсу спеціальності управління персоналом та економіки праці,
Тернопільського національного економічного університету
тел. 0962933954,

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ: ПРИНЦИПИ, ЦІННОСТІ ТА СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ У ВНЗ

Анотація

Метою статті є дослідження цінностей та принципів управлінської діяльності працівників керівного складу Тернопільського національного економічного університету; визначення найпоширеніших стилів управління в освітній сфері.

Методика дослідження: Авторами статті було проведено соціологічне опитування (у травні 2014р.) серед керівного складу Тернопільського національного економічного університету. Квотною вибіркою охоплено 30 осіб. В процесі підготовки статті були використані такі методи дослідження: емпіричний метод (анкетування, цей метод забезпечив значні можливості для отримання широкої інформації за короткий час. Анкета була складена з фіксованої кількості відкритих, альтернативних та закритих запитань. На відкриті запитання дано вільну відповідь, на альтернативні – фіксовану ("так", "ні", "знаю", "не знаю"). Закриті запитання передбачали непряму відповідь, яка потребувала додаткової інтерпретації); порівняльний метод, аналізу та синтезу.

Отриманні результати дослідження можуть бути використані в узагальненому вигляді для розробки рекомендацій щодо вдосконалення основних принципів управління Тернопільського національного економічного університету; систематизації змін, з метою покращення роботи цілого колективу.

Наукова новизна полягає в тому, що вперше серед управлінців Тернопільського національного економічного університету, проведено соціологічне опитування, яке дало можливість дослідити цінності, які є основою управління, принципи та стилі керівництва у різних вікових категорій персоналу.

Практичне значення. Досліджено основні принципи та цінності, якими керуються управлінці, розкрито стилі їх управлінської діяльності. Для підвищення ефективності управління та зростання результативності праці колективу, запропоновано зміни, які бажано здійснити керівники Тернопільського національного економічного університету, які можна використати в інших освітніх закладах.

Ключові слова: *управлінська діяльність, керівник, персонал, принципи, цінності, стилі управління, Тернопільського національного економічного університету.*

**Зоряна Михайлівна ПУШКАРЬ,
Мар'яна Іванівна ПЕТЕЙЧУК**

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ПРИНЦИПЫ, ЦЕННОСТИ И СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗАХ

Аннотация

Целью статьи является исследование ценностей и принципов управленческой деятельности работников руководящего состава Тернопольского национального

экономического университета; определения распространенных стилей управления в образовательной сфере.

Методика исследования: Авторами статьи был проведен социологический опрос (в мае 2014г.) Среди руководящего состава Тернопольского национального экономического университета. Квотной выборкой охвачено 30 человек. В процессе подготовки статьи были использованы следующие методы исследования: эмпирический метод (анкетирование, этот метод обеспечил значительные возможности для получения широкой информации за короткое время. Анкета была составлена из фиксированного количества открытых, альтернативных и закрытых вопросов. На открытые вопросы дано свободный ответ, на альтернативные – фиксированный ("да", "нет", "знаю", "не знаю"). Закрытые вопросы предусматривали косвенные ответы, которые требовали дополнительной интерпретации); сравнительный метод, анализа и синтеза.

Полученные результаты исследования могут быть использованы в обобщенном виде для разработки рекомендаций по совершенствованию основных принципов управления Тернопольского национального экономического университета; систематизации изменений, с целью улучшения работы целого коллектива.

Научная новизна заключается в том, что впервые среди управленцев Тернопольского национального экономического университета, проведен социологический опрос, который дал возможность исследовать ценности, которые являются основой управления, принципы и стили руководства в различных возрастных категорий персонала.

Практическое значение. Исследованы основные принципы и ценности, которыми руководствуются управленцы, раскрыто стили их управленческой деятельности. Для повышения эффективности управления и росту результативности труда коллектива, предложены изменения которые готовы осуществить руководители Тернопольского национального экономического университета, которые можно использовать в других образовательных учреждениях.

Ключевые слова: управленческая деятельность, руководитель, персонал, принципы, ценности, стили управления, Тернопольский национальный экономический университет.

Zoryana Myhailivna PUSHKAR,

Candidate of geographical sciences, Assistant Professor of the Department of Economics of Enterprises and Corporations,
Phone: 0975779411

Maryana Ivanivna PETEICHUK,

5 student course in Department of Economics of Enterprises and Corporations,
phone: 0962933954,

E-mail: Maryana.Peteichuk@gmail.com

Summary

The aim of the article is to research the values and principles of management activity by managers team of Ternopil National Economic University; to determine the most common management styles in educational area.

Methodology of researching: The authors of the article had conducted a sociological survey (May 2014) among managers team of Ternopil National Economic University. Quota sample reached 30 people. In the preparation of the article have been using these methods: an empirical method (questionnaires, this method has provided significant opportunities for the general information in a short time. Questionnaire was composed with a fixed number of open and closed questions and alternative items. Open questions are given free response, the alternative – fixed ("yes," "no," "know," "don't know"). Closed questions included the indirect response that need further interpretation); comparative method, analysis and synthesis.

The obtained results can be used in aggregate form to develop recommendations for improving the basic principles of Ternopil National Economic University; systematization of changes to improve the performance of the whole team.

Scientific novelty lies in the fact that the first time sociological survey made among managers Ternopil National Economic University that provided an opportunity to explore the values which are the base of management, principles and leadership styles in different age categories of personnel.

The practical significance. The basic principles and values that guide managers, reveals the styles of management activities. For improving efficiency of management and increase efficiency of work team, suggested changes that wish managers of Ternopil National Economic University, which can be used in other educational institutions.

Keywords: *management activity, manager, staff, principles, values, management styles, Ternopil National Economic University.*

Постановка проблеми. Вимоги часу потребують кардинальних змін у підході до роботи з персоналом: застосування сучасних принципів, методів та стилів управління, врахування життєвих цінностей особистості. Від керівників середньої та вищої ланки вищого навчального закладу значною мірою залежать результати діяльності цілого колективу. Тому для ефективного управління та забезпечення найвищих показників роботи персоналу, необхідно з'ясувати найпоширеніші стилі управлінської діяльності, які характерні для керівників різних вікових категорій; визначити найпоширеніші цінності, які притаманні керівникам; розкрити основні принципи управлінців Тернопільського національного економічного університету; проаналізувати зміни, які бажають внести керівники в управління персоналом з метою покращення ефективності роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців зростає зацікавленість проблематикою управлінської діяльності та її аспектів у різних сферах. Зокрема, Гриценко Т.Б.[1], Кулініч І.О.[2], Попова Г.В., Богдан Ж.Б. [5], Склярів С.О.[6] розглядають стилі керівництва, принципи та цінності, професійні якості керівників в освітній сфері, у сфері державного управління. Курлянд З.Н. [4] розглядає вищий навчальний заклад як об'єкт професійної діяльності менеджера освіти виявляє свою сутність у формі соціально-педагогічної системи, Носуліч Т. [7] висвітлює соціальний вектор кадрової політики, а Чайка Г.Л. [4] зазначає наскільки важливим є формування цінностей управлінської діяльності, як цінності впливають на корпоративну культуру та соціально-психологічний клімат в колективі.

Постановка проблеми. Метою статті є дослідження цінностей та принципів управлінської діяльності працівників керівного складу ТНЕУ; визначення найпоширеніших стилів управління в освітній сфері.

Успішність управлінської діяльності керівників вищої та середньої ланки ВНЗ багато в чому залежить від професіоналізму та вміння використати власного потенціалу та можливостей підлеглих, стилю управління, використовуваних принципів та методів, закладених та розвинутих цінностей, які формують соціально-психологічний клімат у колективі, з підлеглими та з вищим керівництвом.

Соціологічне опитування, психологічних аспектів управлінської діяльності, проведено авторами у 2014 році серед управлінського персоналу, а саме проректорів, деканів факультетів, заступників, завідувачів кафедр Тернопільського національного економічного університету. Квотною вибіркою охоплено 30 респондентів.

Професійна діяльність керівників у вищому навчальному закладі характеризується типовими для цієї сфери діяльності стресорами: інформаційного навантаження та невизначеності; дефіциту часу; міжособистісних конфліктів; поліфокусності управлінської діяльності; несприятливих факторів зовнішнього середовища [4, с. 272].

Дані умови формують стиль управлінської діяльності. Під стилем управління розуміють стійку систему способів, методів і форм впливу керівника на підлеглих, що складає своєрідний почерк управлінської поведінки.

За результатами соціологічного опитування, 48% управлінці ТНЕУ найчастіше використовують змішаний стиль управління, демократичний – 26% респондентів, а ліберальний – 22%. Авторитарний стиль управлінської діяльності застосовують лише 4% опитаних (рис.1). Поширене використання змішаного стилю управління, насамперед, пов'язано з тим, що керівники діють відповідно до ситуації, яка постійно змінюється, а також в умовах нововведень.

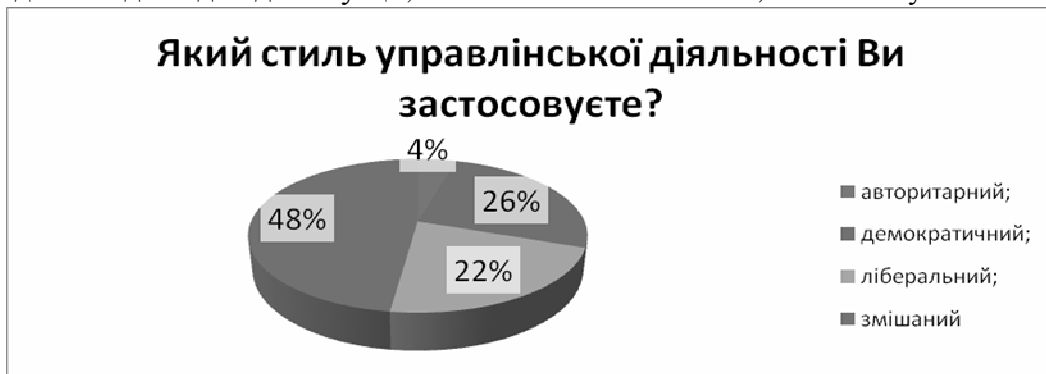


Рис. 1. Стилі управління [розробка авторів]

Незаперечним є факт, що стиль формують не тільки обставини та умови, в яких керівник змушений приймати рішення, а й моральні норми та етичні засади, тобто життєві цінності, які були закладені в дитинстві або розвинуті в процесі професійної діяльності.

У процесі дослідження було з'ясовано, що найважливішими цінностями життя та управлінської діяльності, опитані керівники вважають: сім'ю та любов, здоров'я, працю та творчість. Менша частина опитаних керівників вважають важливими цінностями свободу, час та взаємопідтримку (рис. 2).

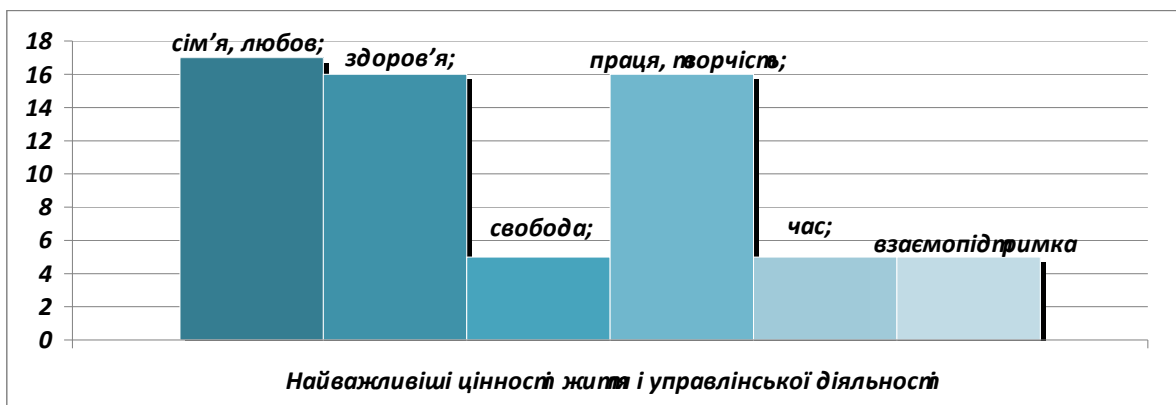


Рис. 2. Життєві та управлінські цінності [розробка авторів]

Важливим для дослідження є з'ясування питання про фундаментальність цінностей, які були закладені з дитинства. Переважна більшість керівників, а саме 91%, вважають, що цінності, які були закладені їм з дитинства є фундаментом їхнього характеру. Тільки 5% опитаних заперечують це, і для 4% опитуваних управлінців було складно відповісти на дане питання.

Залежно від цінностей управління та стилю керівництва, відбувається прийняття управлінських рішень. В умовах кардинальних змін, керівникам різних сфер управління, і зокрема, у ВНЗ, необхідно вміти швидко адаптуватися та приймати неординарні рішення.

У процесі дослідження керівного складу працівників ТНЕУ, було з'ясовано, що більша частина керівників, а саме 87%, приймає неординарні рішення залежно від ситуації. Досить часто такі рішення приймає лише 9% опитаних керівників і вкрай рідко – 4%. Це означає, що вибір керівником того чи іншого управлінського рішення визначається об'єктивними і

суб'єктивними факторами, конкретними потребами, адекватністю чи неадекватністю конкретної ситуації, конкретними умовами.

Зважаючи на це, управлінський аспект кадрової роботи керівника вищої та середньої ланки вищого навчального закладу має базуватися на принципах управління трудовим потенціалом організації: будь-яка проблема організації – це проблема управління людськими ресурсами; персонал організації – це не тільки сьогоdnішні працівники, а й ті, хто прийде працювати завтра; розуміння та зближення керівника та підлеглого – це найкращий шлях до підвищення ефективності роботи організації [7, с. 96].

Принципи управління є узагальненням практичного позитивного управлінського досвіду і ґрунтуються на певних законах і закономірностях суспільного розвитку. Дотримуючись принципів в управлінській діяльності керівник намагається досягнути поставленої перед собою та колективом мети. Основними принципами, які при дослідженні, найчастіше зазначали управлінці є наступні: повага до людини – 18% опитаних, контроль за виконанням рішень – 14,5%, науковість – 10%, професійне зростання працівника – 9% респондентів. З усіх опитаних дотримуються принципів єдності розпоряджень та плановість відповідно 8 % та 5 % опитаних (результати подані на рисунку 3).

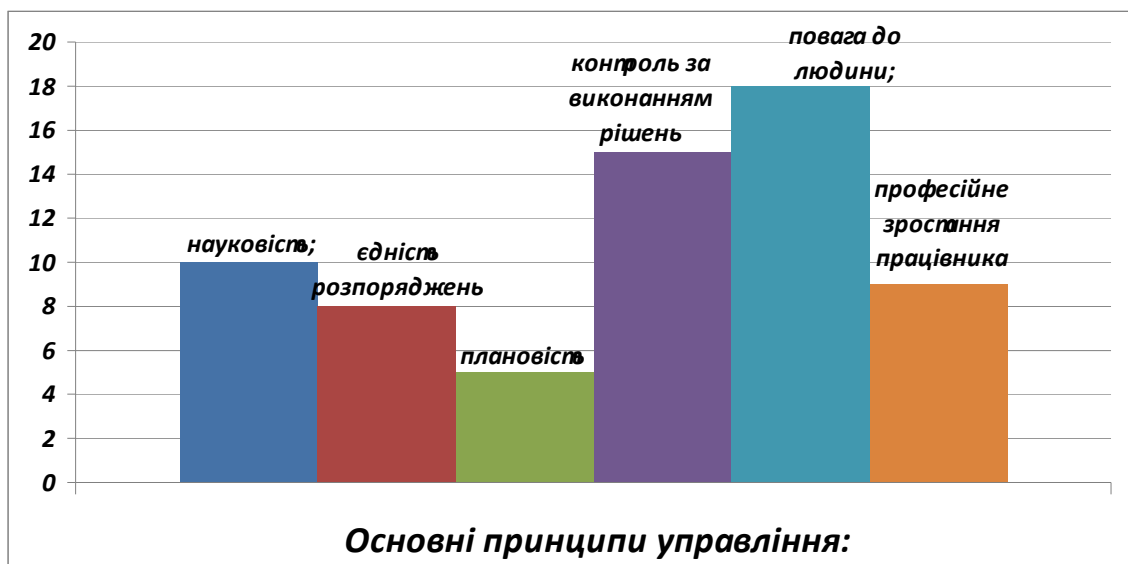


Рис. 3. Основні принципи управління [розробка авторів]

Обґрунтування професійно та інтелектуально важливих, психологічно і соціально необхідних якостей особистості керівника є однією з найактуальніших проблем управління поведінкою персоналу, психології управління.

У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Згідно з опитуванням, запорукою перебування на керівній посаді більша частина управлінців вважає такі риси керівника як професіоналізм – 16%, лідерські якості – 8% та працелюбність – 5% . Менша частина керівників ТНЕУ зазначає наступні риси: впевненість у власних силах зазначили 2% опитаних, наполегливість та витримку відмітили по 1% респондентів.

Зростання результативності управлінської роботи керівників забезпечують не тільки раціональне використання стилю, нових методів і принципів управління, застосування гуманних цінностей, а й введення в організацію роботи змін та нововведень, які дозволять підвищити показники діяльності колективу загалом. Керівник у сфері освіти завжди має бути лідером та прикладом для педагогічного колективу, бути генератором ідей.

Зусилля менеджера освіти спрямовані на те, щоб керований ним підрозділ вищого навчального закладу функціонував як єдине ціле, з успіхом досягав своєї мети, нових

результатів. Оскільки менеджер освіти є носієм розумової праці, його професійна діяльність спрямована: на аналіз інформації щодо ринку освітніх послуг та можливостей об'єкта в його просторі, розробку маркетингової концепції; пошук і створення інновацій; проектування майбутнього стану розвитку педагогічної системи через генерування нових ідей та постановку більш перспективних цілей; планування оптимальних шляхів досягнення їх, зокрема через реалізацію комерційних операцій, бізнес-плану; добір, організацію і стимулювання учасників конкретних дій і заходів; контроль ефективності їх реалізації, оцінку і самооцінку якості одержаних результатів.

Сучасний керівник, має бути спеціалістом-професіоналом, який управляє педагогічним і студентським колективом та допоміжним персоналом ВНЗ, забезпечуючи досягнення його мети, освітнього іміджу і соціально значущих педагогічних та наукових результатів, найбільш ефективними засобами.

Бажання вносити зміни, використовувати нововведення змінюється з часом, залежить від терміну перебування на посаді та від досвіду керівника.

Суспільство очікує підписання Президентом нового Закону України «Про вищу освіту», в якому передбачені певні обмеження щодо терміну перебування на посаді керівника (два терміни по 5 років).

Згідно дослідження, термін перебування на посаді керівника, опитувані управлінці найчастіше зазначали від 4 років до 10 років включно та понад 16 років, рідше – від 11 років до 15 років включно, зовсім рідко – до 3 років включно.

У процесі дослідження було з'ясовано, що 52% опитаних керівників ТНЕУ мають почесне звання «академік», «член-кореспондент», «заслужений», і 48% ще не мають почесного звання. Переважна більшість опитаних керівників – це чоловіки, і зовсім незначна частина (2%) – жінки.

Не менш важливою якісною характеристикою керівного складу працівників ТНЕУ є рівень освіти та кваліфікації. Якісна освіта є пріоритетом не тільки конкретного вищого навчального закладу, а й держави загалом.

У процесі соціологічного дослідження з'ясувалося, що серед опитаних переважна більшість, а саме 70% управлінців, мають вищу освіту зі ступенем доктора наук, що передбачає набуття керівником найвищої компетентності у галузі розроблення і впровадження методології та методики дослідницької роботи, проведення оригінальних досліджень, отримання наукових результатів, які забезпечують розв'язання важливої наукової проблеми або значної прикладної проблеми і мають загальнонаціональне значення; 26% керівників ТНЕУ має вищу освіту зі ступенем кандидата наук і 4 % мають вищу освіту.

Варто звернути увагу на те, які переваги та можливості надають людині різні вікові періоди. Численні дослідження доводять, що в різні періоди існування людини спостерігається нерівномірний розвиток її психічних функцій. Психологи вважають, що найсприятливіший для управлінської діяльності віковий період близько 31-40 років.

У процесі дослідження були з'ясовані найпоширеніші вікові періоди працівників керівного складу ТНЕУ. Найчастіше управлінці вказували вік від 51 до 60 років, рідше 41-50 років, зовсім серед опитаних відсутні керівники віком до 30 років. Негативним явищем є те, що частина керівників в ТНЕУ досягли віку понад 71 рік (близько 2%). Оскільки працівники старшого віку є менш мобільними та не схильні до змін і нововведень, що перешкоджає покращенню ефективності роботи персоналу.

На основі проведеного дослідження, можна зробити наступні висновки: керівники ТНЕУ найчастіше застосовують змішаний стиль управління, що є доречним, оскільки колективи складаються з різних вікових груп і підхід до кожного повинен бути індивідуальним.

Найважливішими цінностями їх життя та управлінської діяльності є сім'я та любов, здоров'я, праця та творчість, основними принципами виступають повага до людини, контроль за виконанням рішень, професійне зростання працівника, науковість.

Хотілось би відмітити, що цінності, принципи та такі риси керівників як професіоналізм, лідерські якості та працелюбність стали запорукою перебування на керівній посаді. В основі сучасного управління повинна бути – людина, гідне ставлення до неї.

У процесі дослідження були з'ясовані необхідні зміни, які опитані керівники вважають за доцільне здійснити, для підвищення ефективності управління та зростання результативності праці колективу:

- застосовувати чіткі критерії наукової та педагогічної роботи та оцінку згідно Європейських норм,

- зменшити рівень адміністрування,
- підвищити вплив заходів морального стимулювання та їх широке застосування;
- підвищити конкурентність за робоче місце,
- формувати чітко поставлені завдання;
- запровадити внутрішній порядок етики управління,
- підвищити ерудицію колективу,
- сформувати адекватність до ситуації та довіру і вимогливість до працівників,
- віддача сил на справу;
- підтримка колективу, довіра та вимогливість;
- використання теорії сподівання В.Врума.

Найбільш адекватною для вирішення складних проблем сучасного вищого навчального закладу освіти загалом та окремих підрозділів зокрема, може стати модель лише неординарної особистості керівника – керівника – лідера з новим економічним мисленням, тобто ефективного управлінця в освітній сфері.

Список літератури:

1. Гриценко Т.Б., Гриценко С.П., Іщенко Т.Д., Мельничук Т.Ф., Чуприк Н.В., Анохіна Л.П. *Етика ділового спілкування: / за редакцією Т.Б. Гриценко, Т.Д. Іщенко, Т.Ф. Мельничук / Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.*

2. Кулініч І.О. *Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / І. О. Кулініч. - К. : Знання, 2008. - 292 с.*

3. *Культура ділового спілкування менеджера [Текст] : навч. посіб. / Г. Л. Чайка. - К. : Знання, 2005. – 442с.*

4. Курлянд З. Н. *Педагогіка вищої школи [текст]: навч. посібник / З. Н. Курлянд. –К: Знання, 2008. – 399с.*

5. Попова Г.В., Богдан Ж.Б. *Особистісно-адаптаційний потенціал керівників середньої ланки вищого навчального закладу // Проблеми екстремальної та кризової психології – Х.: НУЦЗУ, 2013. – Вип. 14. Частина II. – С. 271-282.*

6. Склярів С.О. *Стиль керівництва та його особистісні властивості керівників підрозділів МНС // Актуальні проблеми державного управління. – 1(43). – 2008.– С.329-335.*

7. Носулч Т. *Соціальний вектор кадрової політики в Україні // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Випуск 15.–2010.- С. 95-98.*

8.Щекин Г.В. *Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 5 –е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.*