

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

*Лісоколенко Ю. Г., Бабенко І. В.
Полтава, Україна*

Управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти – це сукупність цінностей, переконань, стандартів та практик, які сприяють ефективному управлінню школою, підвищують рівень професійної компетентності та мотивації педагогічних працівників, сприяють розвитку та підвищенню якості освітніх послуг.

У своєму дослідженні Г. М. Груць узагальнює дослідження науковців і визначає, що «управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти» є, з одного боку, видовим (окремим) щодо більш загальних (управлінська культура керівника, управлінська культура, культура праці), з іншого – управлінська культура може бути визначена як одна з характеристик особистості керівника закладу освіти, яка суттєво впливає на якість його професійної управлінської діяльності» [1, с. 213].

Одним із головних елементів управлінської культури є лідерство. Керівник закладу повинен бути ефективним лідером, який вміє мотивувати, підтримувати ініціативи педагогічних працівників та стимулювати їхній професійний розвиток. Лідер повинен бути відкритим до співпраці, вислуховувати думки інших та бути готовим до конструктивної критики.

Ще одним важливим елементом управлінської культури є відповідальність. Керівник повинен нести відповідальність за розвиток школи, за забезпечення її фінансової стабільності та за створення сприятливих умов для педагогічних працівників та учнів. Керівник повинен бути свідомим своїх обов'язків та відповідальним за свої дії.

Іншим важливим елементом управлінської культури є комунікація. Керівник повинен вміти ефективно спілкуватися з педагогічними працівниками, учнями, батьками та іншими зацікавленими сторонами. Комунікація повинна бути відкритою, прозорою та конструктивною, щоб забезпечити ефективне співробітництво та підтримку.

Ще одним важливим елементом управлінської культури є стратегічне планування. Керівник повинен вміти розробляти довгострокові та короткострокові стратегії розвитку школи, а також плани дій для їх реалізації. Стратегічне планування допомагає керівнику краще зрозуміти потреби школи, встановити пріоритети та спрямувати зусилля на досягнення мети.

Крім того, до складу управлінської культури входить розвиток інноваційного мислення. Керівник повинен бути відкритим до нових ідей та технологій, забезпечувати навчання та професійний розвиток педагогічного колективу та учнів, стимулювати створення та впровадження нововведень у навчальний процес. Це допоможе забезпечити розвиток школи та підготувати учнів до життя у сучасному світі.

Також до складу управлінської культури входить і орієнтація на результат. Керівник повинен встановлювати конкретні цілі та очікування від педагогічних працівників та учнів і забезпечувати моніторинг та оцінку результатів. Це допомагає підвищити ефективність роботи школи та забезпечити якісну освіту для учнів.

Управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти є важливим фактором, який впливає на успіх школи та задоволеність педагогічних працівників, учнів та батьків. Керівник повинен відповідати високим стандартам управлінської культури та забезпечувати її поширення серед педагогічного колективу школи. Керівник повинен розвивати управлінську культуру та створювати сприятливі умови для розвитку педагогічного колективу та учнів.

Список використаних джерел:

1. Груць Г. М. Управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти: шляхи формування. *Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі* : колективна монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 207-221.

ПРО ДЕЯКІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПОЛІПШЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Лоза М. М.
Полтава, Україна*

Реалії сьогодення вимагають від системи менеджменту високу ефективність реалізації його основних функцій і завдань. Підприємство, установа чи організація, як самостійна одиниця, потребує компетентного керівника, який виконуватиме функцію організуючого механізму для складної інтегрованої системи, яка містить численні структурні шаблі. Натомість будь-яка ланка підприємства (відділ, сектор) виступає, як окрема одиниця, що повинна працювати для розвитку всієї системи. Керівник безпосередньо обирає систему управління, підбирає кадрових працівників. Система менеджменту ефективно працює тоді, коли всі складові підприємства працюють як один злагоджений, координований механізм. Лише розробивши оптимальну та економічну систему управління ця складна система буде функціонувати продуктивно.

Управління будь-яким підприємством здійснюється на основі трудового законодавства, нормативно-правових документів (статуту), за цією документацією власник чи уповноважений представник виконує функції менеджменту. Керівник у своїй особі виступає, як координуючий механізм, при управлінні персоналом. Адже, один із основних напрямків удосконалення системи менеджменту є конкретизований, виокремлений з поміж інших підхід до управління працівниками.