підходів до виховання дітей дошкільного віку, визначення нових концептуальних засад. Це повною мірою знаходило відображення в різних концепціях, нормативно-правових і програмно- методичних документах.

Попри всі труднощі кінця ХХ-початку ХХІ століття, система суспільного дошкільного виховання збереглася, більш того, цей складний час ознаменувався й певними надбаннями та досягненнями. Чітко визначилися позитивні тенденції подальшого розвитку. Сьогодні існує необхідність у підготовці фахівців нової формації, здатних здійснювати процес виховання дітей дошкільного віку на національних традиціях народу, родини, держави.

Г.М. Тимошко,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри управління навчальними
закладами та педагогіки вищої школи
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Лідерство стало об’єктом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. В сучасну історичну добу сформульовано основні теоретичні підходи до вивчення лідерства. Тому практично виділяють такі розбіжност між лідером і керівником:

- керівник призначається офіційно, а лідер висувається стихійно;
- керівникові надаються законом певні права й обов’язки, а лідер їх не має;
- керівник наділений певною системою офіційно встановлених санкцій, використовуючи які він може впливати на підлеглих, а лідеру ці санкції не надані;
- керівник представляє свою групу в зовнішній сфері стосунків, а лідер у сфері своєї активності обмежений в основному внутрішньогруповими стосунками;

- керівник, на відміну від лідера, несе відповідальність перед законом за стан справ у групі.

Ще на початку XX ст. стосовно керівництва (лідерства) було розроблено чимало концепцій (підходів, теорій).

Теорія рис. Основні положення теорії рис зводяться до обґрунтування особливих особистісних якостей, необхідних керівнику для успішної його діяльності. Серед них – як універсальні, що стосуються статусної ролі керівника, так і специфічні якості, необхідні для успішної діяльності на конкретній посаді. У надрах теорії рис зародилася харизматична концепція, згідно з якою людина народжується із задатками керівника (лідера), лідерство (керівництво) послане окремим особистостям, як благодать, «харизма» (грец. charisma – дар, милість Божа).

Конкурентний підхід. Передбачає наявність у керівників особливих особистісних властивостей, які відрізняють їх від інших людей. Пошук цих властивостей здійснюють шляхом порівняння груп керівників і осіб, що до них не належать, а також успішних і неуспішних керівників різних посадових рівнів. Конкурентний підхід, як і теорія рис, керуються тим, що зовнішнє середовище є незмінним, а можливості розвитку особистості керівника в діяльності обмежені. У межах цих підходів розробляють ідеальні, еталонні моделі керівника, проте за своєю суттю вони статичні, негнучкі, містять абсолютизовані, а інколи й недостатньо аргументовані формулювання. Наприклад, твердження, що «ідеальний» керівник повинен мати енциклопедичні знання, визначні особистісні якості, знижує самооцінку багатьох реальних керівників.

Концепція «сила особистості». Ця концепція означає почуття відповідальності, впевненість у власних силах, прагнення до керівництва і лідерства, вміння переконувати, суспільну активність. Доповненням є концепції «почуття внутрішньої погодженості» та «Я-ефективності». Високий рівень погодженості передбачає розуміння власного «внутрішнього світу», осмисленість і усвідомленість діяльності керівника. Якщо його робота сповнена сенсу і він переконаний у своїй здатності досягти поставлених цілей – «Я-ефективність».

Факторний підхід. Він передбачає аналіз окремих чинників та їх вплив на розвиток особистості керівника. Одну їх групу створюють виробничі,

організаційні й соціальні чинники (структура і тип організації, система комунікацій, ієрархія влади, масштаб контролю, характер інформаційного забезпечення), іншу – індивідуальні особливості розвитку особистості керівника (адаптаційна мобільність, контактність, стійкість до стресу, чинник інтеграції соціальних функцій, ролей і лідерство, рівень підготовки і обсяг знань).

Ситуаційна теорія лідерства (керівництва). Ця теорія не заперечує теорії рис повністю, однак стверджує, що лідерство (керівництво) є продуктом ситуації. Різні ситуації групового життя виокремлюють у групі конкретних осіб, які мають переваги над іншими хоча б в одній якості. А оскільки ця якість необхідна в конкретній ситуації, то наділена нею людина стає керівником (лідером). Відкинувши ідею про вродженість якостей, представники цієї теорії визнають можливість лідера (керівника) краще за інших актуалізуватися у певній ситуації.

Системний підхід. Сутність системного підходу до управлінського розвитку особистості керівника полягає у вивченні досліджуваного феномену як цілісної системи, як сукупності окремих компонентів, взаємодія яких дає змогу виявити нові якості й нові стани, а їх урахування і використання забезпечує ефективне функціонування всієї системи.

Системний підхід до управлінського розвитку особистості керівника вимагає аналізу розвитку пізнавальної активності особистості, шляхів реалізації її психофізіологічного, морального, соціального, професійного потенціалу, механізмів переходу зовнішніх впливів у внутрішні регулятори поведінки тощо. Розвиток і формування особистості керівника неможливо дослідити без урахування її життєвого шляху, початком якого є вступ на першу посаду, а завершенням – звільнення з останньої займаної посади. Відповідно управлінський шлях можна поділити на періоди і фази, які є значними подіями, пов’язаними із змінами системи цінностей, життєвих планів і визначаються загальними закономірностями розвитку залученої до управлінської діяльності особистості в часі й просторі. Одним із основних чинників розвитку особистості керівника є його здатність до засвоєння соціального, морального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння соціальним, моральним, професійним статусом, функціями та якостями. Виявляється це в

процесі утвердження і самоутвердження особистості як суб'єкта управлінської діяльності. Цей нерівномірний і поступальний процес починається з елементарного самовизначення, орієнтації переважно на зовнішні регулятори, а з часом виходить на рівень саморегуляції, самовияву, самоактуалізації.

Поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва та стилів поведінки. Це стало серйозним вкладом і корисним інструментом розуміння складностей лідерства. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями керівника, а скоріше манерою його поведінки по відношенню до підлеглих. Не зважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці керівника, бажаючого спонукати людей на досягнення цілей організації, його основний недолік містився в тенденції витікати з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль керівництва. Однак, узагальнюючи результати досліджень, які використовували даний підхід, з'ясувалось, що не існує одного «оптимального» стилю керівництва. Цілком вірогідно, що ефективність стилю залежить від характеру конкретної ситуації, і коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль.

Існує також ряд нових підходів, які також вивчають лідерські якості, але вже у зв'язку з конкретною ситуацією (причинно-наслідковий підхід чи «атрибутивна» теорія та «харизматична» теорія . Згідно з цим підходом, лідером може бути людина, яка володіє певним набором якостей особистості. Однак завдання складання їх повного переліку виявилося дуже складним. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, все ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і професійна зрілість.

Список використаних джерел:

1. Алифанов С. Основные направления лідерства // Психологічний журнал – 2000. – № 5.

2. Биков І., Сорочан Т. Маркетинг та зв'язки з громадськістю // Директор школи.— 2004.—№ 45 (333).—С. 2-7 .

3. Биков І., Сорочан Т. Маркетинг та зв’язки з громадськістю // Директор школи.— 2005.—№ 2 (338).—С. 8-11 .

4. Видай В. Механізми лідерства // Практична психологія та соціальна робота. – 1999.-№5.

5. Ложкин Г. Механізми лідерства//Практична психологія та соціальна робота. – 1999-№5.

6. Карамушка Л. Психологія управління : навч.пос./ Л.М.Карамушка.- К: Міленіум, 2003.-344с.

7. Лазаренко І. Формування іміджу освітньої установи // Директор школи. Україна, 2006. – С. 36-39

8. Литвинов И. Хороший директор – хорошая школа // Персонал.—1998.—№4.—С.86-89

9. Куча С. Школа для майбутніх лідерів//Шкільний світ – 2006-лютий-№8.

10. Пастух С. Лідерство й імідж // Сільська школа України – червень-2005.

11. Туленков М. Вступ до теорії та практики менеджменту: Навч. Посібник. – К.:МАУП, 1998. –136 с.

12. .Хміль Ф.І. Управління персоналом: [Підручник для студентів вищих навчальних закладів] – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Ю.С. Тисячна
Кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри фінансів
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,
м. Харків

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ВИКЛАДАЧА

Актуальне стратегічне завдання на рівні держави інтеграції українських вищих навчальних закладів (ВНЗ) до світового освітнього простору базується на створенні конкурентного середовища серед українських ВНЗ. При цьому в основі успішного функціонування будь-якого ВНЗ лежить ефективність праці його