

Пришляк Марія

(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та публічного управління Шкільняк М.М.)

АНАЛІЗ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОДЕЛІ КЕРІВНИКА

(на базі Рекшинського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітній навчальний заклад I-III ступенів – дошкільний навчальний заклад» Бережанської районної ради Тернопільської області)

Аналіз літератури засвідчив, що існує багато методик і підходів до оцінювання професійної діяльності менеджера освіти.

Розробці зазначеного питання приділяють увагу багато вчених: В. Бикова, Г. Дмитренко, В. Олійник, Г. Єльнікова, З. Рябова, Т. Лукіна[1; с. 66].

Поширеним методом оцінки діяльності керівника в організації є метод анкетування. Саме з використанням цього методу, а ще моніторингу, нами здійснювалась оцінка діяльності директора Рекшинського навчально-виховного комплексу Бережанської районної ради.

З метою визначення оптимальної оцінки менеджера досліджуваної організації проведено анкетування, респондентами якого були 42 працівники. Директор теж взяла участь у опитуванні.

Результати дослідження діяльності директора Рекшинського НВК Бережанської районної ради відображаємо за допомогою діаграми, при побудові якої використовувались лише середні оцінки.

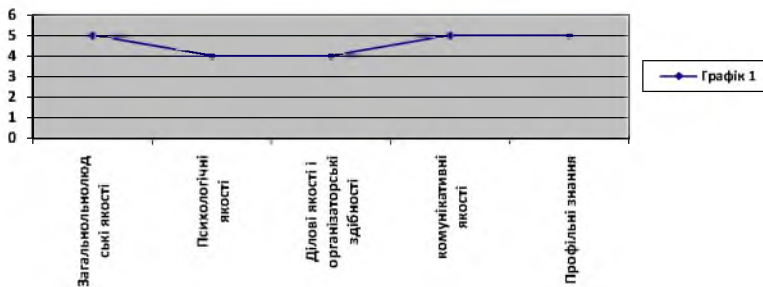


Рис. 1. Оцінка директора Рекшинського навчально-виховного комплексу

Бачимо, що недостатньо, в порівнянні з іншими якостями, розвинені ділові, загальнолюдські якості, організаторські здібності і деякі психофізіологічні властивості.

Варто зазначити, що багато в чому формування соціально-психологічної та професійної моделі керівника залежить від індивідуального стилю керівництва директора навчального закладу.

За результатами моніторингу, можемо стверджувати, що директору досліджуваного НВК притаманне сплетіння демократичного та авторитарного стилю керівництва. Це зумовлено значущістю для керівника творчої співпраці у колективі, врахуванням індивідуально-психологічних особливостей працівників і соціально-психологічних характеристик колективу, методів впливу на працівників.

Як керівнику – демократу директору досліджуваного навчального закладу притаманне доброзичливе ставлення до критичних зауважень на свою адресу, самокритичність, висока адаптивність до соціальних змін, прагнення до самовдосконалення.

Поруч з цими характеристиками досліджуваної моделі керівника присутні і риси авторитарного стилю управління. А саме:

- одноосібне вирішення всіх питань життєдіяльності колективу без стимулювання активності, ініціативи працівників, врахування їхніх побажань і пропозицій, знань і досвіду;

- неухвалене ставлення до працівників, їхніх фахових та особистісних проблем, створення біля себе групи “довіреніх” осіб. Унаслідок цього міжособистісні стосунки у колективі напружені, психологічний клімат у ньому можна охарактеризувати як несприятливий (нездоровий), що особливо помітно в ситуаціях інтенсивної праці, виконання термінових справ;

- висловлювання керівника безапеляційні, категоричні, що породжує комунікативні бар'єри. Дозування, блокування, спотворення інформації відкриває простір для домислів, чуток;

- надання переваги меті діяльності, ігнорування потреб та інтересів працівників, використання адміністративних методів. Вдаючись до цього, директор не дбає про умови професійної самореалізації, фахового вдосконалення педагогів, не враховує особистісних якостей, психологічної сумісності, соціально-психологічних особливостей педколективу;

- використання переважно командно-наказових методів, недооцінювання морального і матеріального заохочення, порушення етики службових відносин.

У манері управління директора Рекшинського НВК виявляються суперечності між накопиченими знаннями, раціональними принципами та методами управління і ступенем оволодіння ними; рівнем знань теорії та практики конкретного стилю роботи; співвідношенням особистого, колективного і суспільного у свідомості керівника; думками і словами; словом і справою; адекватними вимогами до інших і до себе в різних ситуаціях.

Компетентність керівника закладу репрезентує прагнення і здатність реалізувати свій потенціал (знання, уміння, особистісні якості) під час творчої професійної діяльності, усвідомлюючи соціальну значущість та особисту відповідальність за результати цієї діяльності й необхідність її постійно удосконалювати [2; с. 142].

Всі вище зазначені якості ефективного менеджера формуються під впливом середовища, яке його оточує. Таким чином, на формування ефективних якостей впливає сім'я, друзі, суспільство, відносини у колективі. Також багато чого залежить від самої людини, адже ефективність роботи менеджера залежить від темпераменту та характеру особистості. Ефективними менеджерами не народжуються, ними стають в процесі формування особистості.

Використані джерела

1. Барко В. І. Розвиток професійних якостей управліня / І. В. Барко. – Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №11. – С. 65-80.
2. Косар У. Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця // Актуальні проблеми психології – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С. Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 7. – С. 138 – 143.
3. Набо М. Соціально-педагогічні аспекти управління сільською школою в умовах реформування освіти України / М. Набо // Освіта і управління. – 2006. – № 3-4. – С. 123-128.

Сеньків Ірина

(науковий керівник: д. н. держ. упр., доцент, професор кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В. С.)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ У ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Процес формування об'єднаних територіальних громад повинен супроводжуватися зростанням якості публічних послуг, що потребує використання найкращого управлінського досвіду державних установ та місцевого самоврядування провідних країн світу. Одним із таких прикладів є ошадливе управління або *Lean management*, який виник в конкурентному бізнес-середовищі, а потім набув значного поширення в публічному секторі для покращення якості публічних послуг [2].

Lean – це система менеджменту, укорінена в ключових принципах (постійне поліпшення та повага до людей), з ключовими цілями (створення цінностей для споживача), яка підтримується процесами та інструментами (кайдзен, 5S, складання карт процесів, аналіз корінних причин тощо).

Роль органів місцевого самоврядування в умовах сучасного муніципального менеджменту полягає в наданні якісних публічних (адміністративних, муніципальних) послуг громадянам. Серед актуальних проблем у сфері надання адміністративних послуг в ОТГ в Україні сьогодні можна виділити такі: складність процедур та суперечливе правове регулювання; територіальна розпороченість різних органів, що надають адміністративні послуги; «подрібнення» адміністративних послуг на окремі