

УДК 371.374.3.

АКТУАЛІЗАЦІЯ ІДЕЙ ПРЕДСТАВНИКІВ КЛАСИЧНОЇ ШКОЛИ УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ЗВЕДЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ БАГАТОПРОФІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Мосякова Ірина Юліївна кандидат педагогічних наук заслужений працівник освіти України докторант кафедри дошкільної освіти і соціальної роботи, Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

Анотація. У статті розкрито ідеї представників класичної школи управління в їх можливій імплементації у освітній менеджмент багатoproфільних закладів позашкільної освіти України. Представлено основні принципи, організаційні правила, що були обґрунтовані авторами класичної (адміністративної) школи управління для здійснення освітнього менеджменту. Проаналізовано позиції, які мають бути враховані при зведенні системи освітнього менеджменту багатoproфільних закладах позашкільної освіти в Україні.

Ключові слова. Освітній менеджмент, позашкільля, принципи і правила управління.

Ідеї представників класичної школи управління (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Л. Урвік та ін.) на сьогодні є одними з ключовими для розбудови системи освітнього менеджменту у багатoproфільних закладах позашкільної освіти України. Наголосимо, що ця система в умовах ринкової економіки лише розвивається і саме тому запозичення найкращих ідей і елементів досвіду є вкрай важливим для провадження якісних освітніх послуг позашкільля. Вкажімо на те, що представники даної школи мають послідовників у всьому світі. В Україні ці ідеї розкривають Л. Дідківська, П. Гордієнко [1], Н. Ковтун, Б. Літовченко [2], П. Кухарчук [3], В. Шкуркіна [4] та ін.

Підкреслимо, що на сьогодні менеджмент як наука розвивається прискореними темпами. У сфері вивчення освітнього менеджменту знаходяться особливі питання, такі, як виявлення загальних теорій управління, розуміння актуальних ідей різних шкіл менеджменту, поширення цих знань у практиці, імплементація отримання знань у нові умови роботи закладу тощо. Однак поки що недостатньо уваги приділено питанням, що пов'язане з особливостями освітнього менеджменту багатoproфільних закладах позашкільної освіти. Для того, щоб звести системно цей процес, необхідно сконцентрувати теоретичні знання, що допоможуть побудувати роботу з управління педагогічними працівниками у системі позашкільної освіти.

Видатний представник класичної школи управління – Ф. Тейлор, відомий по всьому світі як людина, що створила «систему Тейлора». І хоча його праця «Менеджмент» присвячена управлінню підприємством, то для освітнього менеджменту багатoproфільних закладах позашкільної освіти вона є

фундаментальною і досі може допомогти вирішити актуальні питання і на сучасному етапі. На думку Ф. Тейлора, деякі особи дивляться на адміністрацію під кутом зору особистих якостей людини, що здійснює цей процес, а не з точки зору законів управління, які є такими ж точними, як і закони інженерії. Ми погоджуємося із думкою Ф. Тейлора про те, що успішність підприємства залежить не лише від управління, адже найбільш визначальними чинниками постають: місце знаходження, фінансову міць, дієздатність, продуктивність ділових і комерційних органів, технічна підтримка, перевага у наявному обладнанні та постачанні, підтримка, яку можуть надати за допомогою різних пільг, наприклад, орендних умов та ін. Погоджуючись з автором, ми також підкреслимо, що тих випадках, навіть коли адміністрація є досконалою, необхідно пам'ятати, що, для досягнення успіху має бути розуміння цих чинників. Одна річ – якщо багатопрофільний заклад позашкільної освіти розташовується у великих містах із високою діловою активністю, інша річ – коли заклад розташований у віддалених містечках, де наявна низька ділова активність тощо. Також підкреслимо, що багатопрофільні заклади позашкільної освіти на сьогодні можуть фінансуватися із різних джерел, і чим більшим є фінансування, тим, що є закономірно, ширшими є можливості використовувати ці кошти для розвитку освітніх послуг. Важливим є і робота адміністрації у напрямку стимулювання працівників позашкільної освіти до участі у грантових програмах, які, окрім фінансування, надають вихід за межі закладу, і, як наслідок, підсилюють публічність і відкритість, надають можливість набути технічну допомогу тощо. Також ми враховуємо позицію надання пільг від місцевих бюджетів щодо оренди майна, де працюють працівники багатопрофільних закладів позашкільної освіти. Ці позиції, як на нашу думку, надають певну підтримку для розвитку позашкільля.

Також Ф. Тейлором введено в обіг розуміння «функціональна адміністрація». Автором виявлено, що природа організації, яка необхідна для управління різними видами робіт, має варіювати по великому діапазону і бути різноманітною. До цього діапазону автором віднесено різницю від найпростіших робіт до надскладних завдань. Така управлінська діяльність проводиться однією енергійною людиною, яка має пам'ятати про всі подробиці своєї справи. Разом з кількома помічниками, які досить часто отримують невелику заробітну платню, ця людина рухає підприємство до успіху [5, с. 55]. Однак Ф. Тейлор вказує і на те, що адміністратор, який досягає великих успіхів в одній галузі, може потерпіти невдачу, якщо починає управління іншими видами робіт. Резюмуючи цей висновок, можемо вказати на те, що під час управління багатопрофільними закладами позашкільної освіти функціональній адміністрації потрібно знати всі подробиці діяльності у сфері позашкільної освіти, і, покладаючись на помічників, секретарів, рухати заклад до розвитку, до стимулювання надання з боку педагогів більш якісних освітніх послуг. Функціональна адміністрація, таким чином, обізнана зі всіма тонкощами позашкільля, як у сфері нормативній, соціально-економічній, фінансовій, так і у сфері педагогічній, психологічній,

тобто, всі ті знання використовуються у повній мірі. І не факт, якщо енергійна людина, яка, наприклад, керувала досить успішно закладом загальної середньої освіти, зможе привести до успіху багатопрофільний заклад позашкільної освіти, адже всі тонкощі і подробиці справи управління таким закладом пізнаються поступово, а навички управління педагогами, які працюють у позашкільний час та мають певну свободу у виборі освітніх технологій набуваються з певним часом. Тобто, потрібні не лише спеціальні знання, що набуваються і перебувають у загартуванні із досвідом управління, а й ті особливі природжені якості, які викарбувалися завдяки природному відбору у існуванні самого закладу.

Досі є актуальними ідеї Ф. Тейлора стосовно особистості, яка може бути менеджером. Автор вказував на те, що адміністративного персоналу завжди бракувало і для здійснення успішної адміністративної роботи потрібні певний перелік характеристик, а саме: «Розум. Освіта. Спеціальні або технічні пізнання; фізична спритність або сила. Такт. Енергія. Рішучість. Чесність. Розсудливість і здоровий глузд. Міцне здоров'я» [5, с. 58]. Автор вказує на те, що людину із п'ятьма такими якостями дуже складно знайти, а наявність відразу шести та восьми якостей – є неможливим. Отже, згідно таким обставинам, як на думку автора, управління слід розподілити на декількох людей, що мають ці якості. Цих людей слід об'єднати єдиною метою для досягнення успіху організації.

До класичної школи управління відносять і такого представника, як А. Файоль. Так, автор роботи «Загальне і промислове управління» виділяв шість груп операцій, які здійснюються на будь-якому підприємстві (технічні, комерційні, фінансові, облікові, страхові, адміністративні). Ці операції виконують певні функції. Найбільш важливою функцією, за А. Файолем, є адміністративна функція. Він її характеризував таким чином: ця функція виконує завдання вироблення загальної програми роботи підприємства, підбору робочого персоналу, а також координування зусиль, гармонізації дій. Як вважає автор, ці операції і є управлінням, однак властивості самого управління, його межі визначено «досить незадовільно». Основні позиції адміністрації, на думку А.Файоля, наступні – передбачення, організація, координування і контроль. Також, як один з елементів управління, є й розпорядництво, що виконує такі завдання, як «підбір і формування персоналу та створення соціального організму підприємства...» [6, с. 11]. Адміністративна функція, на думку А. Файоля, істотно відрізняється від п'яти інших функцій. Однак адміністрування важливо не змішувати з управлінням. Як вказував автор, «правити означає вести підприємство до його мети, прагнучи отримати можливо великі вигоди з усіх ресурсів, які воно має в своєму розпорядженні; управління означає дію всіх істотних функцій» [6, с. 12]. У той же час саме управління є лише однією з шести функцій, що виконується на підприємстві. Дію цих функцій і забезпечує управління. Однак в ролі директорів, на думку А. Файоля, управління займає настільки велике місце, що іноді ця роль здається «виключно адміністративною» [6, с. 12].

А. Файолам чітко визначено основні позиції адміністрування, що є досі актуальним і для освітнього менеджменту багатопрофільних закладах позашкільної освіти. Зокрема, передбачення стосується врахування майбутніх подій (соціальних, економічних, політичних та ін.) і відповідно цього вироблення програми дій; організація стосується зведення подвійного матеріального і соціального організму закладу; розпорядження стосується вимагання від педагогічного персоналу та інших співробітників належним чином виконувати свої професійні обов'язки; координація стосується виконання таких зобов'язань, як забезпечення зв'язку, об'єднання, гармонізації всіх дій і всіх зусиль; контролювання відноситься до того, щоб подбати про те, щоб все відбувалося згідно тих правил, які встановлені та безпосередньо розпоряджень, які були надані тощо. У такому загальному розумінні освітній менеджмент багатопрофільних закладах позашкільної освіти є відповідною функцією всього закладу, а не лише виключним обов'язком директора.

А. Файолам надається ґрунтовний опис «адміністративної установки» та підкреслено, що у державних закладах та закладах, які можна вважати великими, така установка займає у всій системі правління від 50 до 60 коефіцієнтів із 100. Натомість невелике підприємство адміністративна установка займає лише 15 коефіцієнтів. Враховуючи це, вкажімо на те, що досить вагомою є адміністративна установка у багатопрофільних закладах позашкільної освіти. Але на сьогодні не розроблена концепція адміністративної установки таких закладів, і якщо до виконання технічних функцій навчання йде у різних закладах, то адміністративну установку можна набути під час роботи у закладі, що потребує не лише системи спеціальних знань, умінь, а й певного часу, що позначається на досвіді. Ми згодні із висловом автора про те, що навички управління, знання про виконання адміністративної функції слід набувати змалку і продовжувати поглиблювати на протязі життя: «навчання управлінню, – вказує А. Файоль, – має бути загальним: елементарним в початкових школах, більш солідним у середній школі, досить поглибленим у вищій школі» [6, с. 19]. Однак і на сьогодні ми бачимо, що питання навчання управлінню не стає всезагальним і відкритим для всіх верств населення, при тому, що у закладах вищої освіти є спеціальність «Менеджмент», а елементи менеджменту у закладах загальної середньої освіти впроваджено не в основні, а в додаткові курси за вибором. Та ж сама ситуація є і у початковій школі – на сьогодні у інваріантних програмах цим питанням не приділено уваги. Ми вважаємо, що ситуацію можна покращити, якщо розробити базові курси для слухачів багатопрофільних закладах позашкільної освіти, що були б доступними і цікавими, їх можна було б відразу використовувати й на практиці.

Повернення до ідей, що закладені у роботі А. Файоля, дозволяє вказати на принципи управління і обов'язкову вимогу до адміністратора – дотримання «почуття міри», що в основі своїй має такт і досвід. До основних принципів, які можна використовувати і у освітньому менеджменті багатопрофільних закладах позашкільної освіти ми відномимо такі: 1) розподіл праці; 2) влада; 3)

дисципліна; 4) єдність розпорядження; 5) єдність керівництва; 6) підпорядкування приватних інтересів загальним; 7) винагорода; 8) централізація; 9) ієрархія; 10) порядок; 11) справедливість; 12) сталість складу персоналу; 13) ініціатива; 14) єднання персоналу [Файоль, 1992, с. 21]. Ці принципи управління, згідно думок автора, найбільш часто використовуються, і на сьогодні, як на нашу думку, є досі актуальними для їх використання в освітньому менеджменті багатoproфільних закладах позашкільної освіти. А. Файоль, характеризуючи ці принципи, застерігав від таких позицій, які і досі існують у різних організаціях – дуалізм розпорядництва. Такий дуалізм, коли від одного підлеглого два різні відділи вимагають виконання певних дій, призводить до конфліктних ситуацій. Вкажімо й на слушну думку, що була виголошена А. Файолем – розробка адміністративного кодексу, що враховував би ці принципи.

Також А. Файолем пропонується визначення адміністративної місії. Її сутність автор зводив до злагодженої роботи всього соціального організму підприємства. Ми вважаємо такі думки важливими і для визначення адміністративної місії багатoproфільних закладах позашкільної освіти. Надамо цей перелік: «1) дбати про те, щоб програма дій була зріло підготовлена і неухильно виконана; 2) піклуватися про те, щоб соціальна і матеріальна структури підприємства відповідали його меті, ресурсам і потребам; 3) встановити єдину, компетентну і енергійну дирекцію; 4). погодити дії, координувати зусилля; 5) формулювати ясні, чіткі і точні директиви; 6) сприяти хорошему підбору працівників: на чолі кожного відділу має стояти компетентна і діяльна людина, кожен службовець має бути на такому посту, на якому він може принести найбільшу користь; 7) чітко визначити компетенцію; 8) заохочувати ініціативу і відповідальність; 9) справедливо і майстерно винагороджувати виконану роботу; 10) встановлювати заходи стягнень за провини і помилки; 11) стежити за дисципліною; 12) спостерігати за тим, щоб приватні інтереси були підпорядковані спільному інтересу підприємства; 13) уважно стежити за дотриманням принципу єдності розпорядження; 14) підтримувати матеріальний і соціальний порядок; 15) встановлювати за всім контроль; 16) боротися зі зловживаннями регламентацією, бюрократичним формалізмом, паперовою тяганиною і т.д.» [6, с. 51-51]. Цей перелік, як ми вважаємо, є актуальним і до сьогодні для освітнього менеджменту багатoproфільних закладах позашкільної освіти.

Також вкажімо і на досі актуальні ідеї Г. Форда, який вказував на те, що основним у роботі організації має бути робота, а не обмін паперами, і основним завданням є не створення грандіозних схем управління, а здійснення самого процесу управління у робочому спілкуванні. Відповідальність, чесність, порядність, дисципліна, вміння думати – одні із головних принципів роботи в організації. Автор вказує: «Весь наш персонал, як для фабрики, так і для контори, запрошується на службу різними відділами. Ми ніколи не запрошуємо досвідчених людей, кожен має починати з нижчого щабля робочих сходів, бо колишній досвід у нас ні в що не ставиться. Чесній людині у нас дуже легко

пробитися в люди; проте багато тих, хто вміє працювати, не вміє думати; такі люди просуваються вгору лише остільки, оскільки заслуговують цього своєю старанністю; для ролі же начальників у них не вистачає потрібних властивостей» [6, с. 317]. Г. Форд вважав необхідним надати кожному співробітнику свободу для розвитку, і вказував на те, що більшості працівників не подобається займатися мисленнєвою діяльністю, і дуже невелика кількість людей здатна до творчості. Він вказував: «Тим часом для більшості людей ідеальною в уявленні є робота, яка не пред'являє ніяких вимог до їх розумових здібностей. Робота, що вимагає мислення в поєднанні з фізичною силою, рідко знаходить охочих, середній працівник шукає роботу, на якій він не повинен напружуватися ні фізично, ні особливо духовно. Людей же, творчо обдарованих, які відчують огиду до монотонної роботи, немає ніякої потреби прив'язувати до неї, бо попит на творчо обдарованих людей всюди великий» [6, с. 319]. Погоджуючись із цією тезою, вкажімо на те, що у багатопрофільних закладах позашкільної освіти майже всі педагогічні працівники мають бути творчими особистостями, майстрами свого діла. Підбір такого педагогічного персоналу із творчими якостями, розвиток цих якостей для подальшої роботи – одне із ключових завдань освітнього менеджменту. Г. Форд розкриває організаційні правила, які можна також використовувати у процесі управління. Схарактеризуємо цей перелік: 1) виконання роботи найбільш простими способами, намагання її не ускладнювати марною бюрократією; 2) гідна заробітна платня та відслідковування виконання повного робочого навантаження, заборона понадмірності у праці; 3) вимагання чистоти, охайності, порядку, поваги до місця, в якому працюють люди, навчання людей ставитися до своїх інструментів із обережністю тощо [6, с. 344]. Враховуючи такі правила, ми можемо наголосити також і на тому, що вони є надзвичайно важливими міркуваннями, що пробуджують у працівниках любов до праці. Дотримання таких правил, як на нашу думку, є таким ж важливим, як і правило своєчасності виплати працівникам заробітної платні.

До класичної школи управління відносять і Л. Урвіка. Його праця «Значення раціоналізації» дозволила стати одним із видатних популяризаторів наукового менеджменту. Досі актуальними є його вислови стосовно наукової організації праці, місця раціоналізації у роботі всіх об'єднань: «Раціоналізація – це сукупність організаційних і технічних методів, покликаних знизити до мінімуму пусте витрачання сил і матеріалів. До їх числа відносяться наукова організація праці, стандартизація матеріалів і виробів, спрощення виробничих процесів і оптимізація систем транспорту і маркетингу. Бажано, щоб уряди, громадські інститути і широкі верстви населення впливали на виробників таким чином, щоб ті направляли свою діяльність у потрібну сторону і ясно усвідомлювали переваги і особливості раціоналізації і наукового менеджменту, а також можливості, що забезпечуються їх поступовим впровадженням» [7, с. 167]. Л. Урвик закликав в управлінні до такту і співчуття. Він вважав, що тим працівникам, яких звільнюють, слід по можливості надати можливість

перенавчання. Адміністрація має, на його думку, раціоналізувати працю, і при цьому розуміти, що труднощі і ускладнення будуть завжди. Автор говорив про необхідність усвідомлення керівниками своєї відповідальності, їх вмінні потрібно дивитися фактам в обличчя: «Один з основних наших обов'язків – впевнено керувати залежними від нас людьми в цьому постійно мінливому світі» [Шелдрейк, 2001, с. 170]. Враховуючи ці думки, ми також вважаємо, що в освітньому менеджменті багатопрофільних закладах позашкільної освіти має враховуватися принцип раціоналізації, адже багато різних процесів в управлінні ще потребує переосмислення, впровадження більш якісних освітніх послуг тими педагогічними працівниками, які спроможні рухати майбутнє покоління до успіху.

Отже, підводячи підсумки, варто вказати на необхідність зведення системи освітнього менеджменту багатопрофільних закладів позашкільної освіти відповідно кращих ідей класичної школи управління.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Дідківська Л.І., Гордієнко П.Л. Історія вчень менеджменту. Навчальний посібник. — К. : Алерта, 2008. — 477 с.
2. Ковтун Н.С., Літовченко Б.В. Історія вчень менеджменту. Практикум. Навчальний посібник. — Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. — 75 с.
3. Кухарчук П. М. Науковий менеджмент у теорії управління освітою // Вісник Академії митної служби України. Сер. : Державне управління. — 2011. — № 2. — С. 21-27.
4. Шкуркіна В. М. Методологічні засади менеджменту соціокультурної діяльності // Вісник Харківської державної академії культури. - 2010. - Вип. 29. — С. 226-235.
5. Тейлор Ф.У. Менеджмент: Пер. с англ. А.И. Зак; Научн. ред. и предисл. Е.А. Кочерина. - М.: Журнал «Контроллинг», 1992. — 137 с. (Классики менеджмента; Вып. 4).
6. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство / Составитель Г. Л. Подвойский. — М.: Республика, 1992. — 349 с.
7. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. — СПб: Питер, 2001. — 352 с.