

В. Болгаріна, м. Київ

Культура управління – шлях до успіху

За висловом І. Канта, два людські витвори можна вважати найскладнішими — мистецтво управління і мистецтво виховання [1]. З цією думкою, висловленою більше двохсот років тому, напевно погоджуються більшість причетних до управління та виховання. Якщо ж врахувати, що ми ведемо мову про управління в галузі освіти, то тут ці згадані сфери людської діяльності органічно переплітаються. Зауважимо, що І.Кант говорить саме про *мистецтво управління*. Йдеться про творчий витвір, високу майстерність здійснення цієї специфічної діяльності, явище культури. Отже тим, хто прагне опанувати цією складною справою, необхідно володіти широким спектром знань, компетенціями, певними особистісними якостями.

Це повною мірою стосується кожного директора навчального закладу у системі професійної освіти. Саме поняття *директор* походить від латинського *dirigo*, що означає – спрямовую, керую. І хоч управлінська праця – це частина сукупної суспільної праці, але вона вельми специфічна. Якщо коротко, то процес управління зводиться до прийняття оптимальних оперативних і перспективних рішень та організації їх виконання. Але за цією лаконічністю – важка повсякденна організаційна робота, збір достовірної та оперативної інформації про об'єкт управління, без чого не може бути прийняте вірне рішення. І постійна робота над підвищенням *культури управління*, яка означає «сукупність вимог, що ставляться до зовнішньої сторони процесу управління і до особистих властивостей керівника, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики і права» [2, 319] /

Управлінську діяльність у будь-якій сфері можна (і необхідно) розглядати у різних аспектах - педагогічному, психологічному, політичному, економічному і, нарешті, культурологічному. Що ж до освітянської галузі, то тут є свої особливості. Адже гуманістичний, демократичний виміри освіти з необхідністю передбачають високий рівень її культури. Такою вона може

бути лише за умови подолання розриву між освітою і культурою, реальною зміною технократичної (знанієвоцентриської) парадигми на культурологічну, зорієнтовану на плекання Людини Культури. Такої думки дотримуються сучасні дослідники С.Гончаренко, Е.Загвязинська, В.Зінченко, В.Кремень, Н.Крилова, В.Панов, В. Пассов, О.Савченко, В.Ясвін і ін.

Важливим чинником вирішення піднятої проблеми є організація управління навчальними закладами. Культурологічна складова має бути притаманна всім елементам (функціям, напрямам, методам) управлінської діяльності. І не лише як існуюча реальність, а як цілеспрямована реалізація культурологічного підходу до управління. Здійснення його вимагає достатньої культурологічної підготовки керівників. Як показало дослідження, переважна більшість з них не вивчала культурологію ні у вузах, ні шляхом самоосвіти. Разом з тим слід наголосити, що культурологію називають парадигмою ХХІ століття, методом і засобом пізнання і існування, особливою системою світогляду та світосприйняття [3].

Постають питання: як досягти цього рівня культури? З чого почати ? Чи так вже необхідно дбати про свій культурний рівень чи може досить набути певного досвіду суто управлінської компетентності? Що може дати керівникові закладу освіти володіння культурологічною освіченістю?

Знання культурології як теоретичної дисципліни дає кожному педагогові можливість реалізувати їх в практичній навчально-виховній діяльності, бо освіта і є тією сферою, де людина долучається до Культури. Щодо керівника навчального закладу, то культурологія допоможе усвідомити суть соціальних явищ, взаємодії у колективі саме в культурному полі. Культурологічний аналіз навчально-виховного процесу, управлінської діяльності дає можливість намічати стратегію розвитку освіти як культурного явища, а не лише виконавця замовлень роботодавця. Бо немає сумніву, що лише висока культура навчального закладу створює його позитивний імідж, підвищує престижність робочих професій та фахівців сфери обслуговування.

Початком успішної реалізації культурологічного підходу не лише до управлінської діяльності, але й до власної життєтворчості має, на наш погляд, стати глибоке усвідомлення необхідності бути, насамперед, *культурною людиною* у сучасному тлумаченні цього визначення. Розуміння того, що справжнім лідером, авторитетним керівником сьогодні не може стати людина з обмеженими культурними інтересами, низькою світоглядною культурою. Необхідне усвідомлення того, що статус культурної людини відкриває шлях до досягнення сенсу буття, творчої самореалізації, кар'єрного росту у професійній сфері і врешті, можливості бути щасливим, а отже – успішним у цьому житті. Без такої внутрішньої мотивації навряд чи можливе прагнення до досягнення складного але захоплюючого світу Культури. При цьому не заперечується значення так званої «зовнішньої» мотивації. Йдеться про належну об'єктивну оцінку рівня культури керівника з боку держави і відповідне матеріальне та моральне заохочення, затребуваність справді культурних менеджерів у суспільстві. Щодо ставлення найближчого оточення, то вони дуже відчують рівень культурності керівника і належно оцінюють його, відповідаючи шанобою та визнанням лідерства не лише на формальному рівні.

Якщо розглядати управлінську культуру керівників з точки зору її морфології, структурних компонентів, то попередньо можна назвати такі: загальна культура, професійна культура, інформаційна, економічна, правова та політична культура. На наш погляд, цим переліком не вичерпується її структура і вона вимагає подальшого дослідження. Так, деякі дослідники як окремий елемент виділяють інноваційну культуру (Захарчин Г.М., Андрійчук О.Я.), психологічну (Д.Брунер) і ін.

Назване раніше є основними компонентами і їх взаємовплив може дати у результаті високий рівень культури управлінської діяльності керівника. Він прямо пов'язаний з його базовою культурою, яка зазвичай називається *загальною культурою особистості*. Вона включає як когнітивний компонент (володіння певним рівнем інтелекту,

культурологічними знаннями, історією світової та національної культури тощо), так і ціннісну складову – власні погляди на соціокультурні явища, вміння критично їх оцінювати, керуючись при цьому як знаннями, так і набутим досвідом, правовими регулятивами. Важливими рисами сучасної культурної людини є володіння інформаційними базами, іноземними мовами, здатністю до інтеркультурної взаємодії з представниками різних культур та субкультур. Незважаючи на те, що загальнокультурний компонент є теоретично визнаним чинником культури управління, за роки існування незалежної України фундаментальних досліджень цього важливого підґрунтя розвитку управлінської культури не проводилось. Між тим, *управлінська культура є специфічним виявом загальної культури керівника.*

Розглянемо детальніше таку категорію як *загальна культура*.. Дослідник А.С.Запесоцький тлумачить її як сукупність цінностей, норм, ідеалів, характерних для соціальної спільноти (етносу, нації, суспільству), що закріплена в текстах, традиціях, звичаях. Саме вони, на думку автора, забезпечують сенс існування людини і суспільства [4,150-151].

І.Зіміння доповнює, що це сукупність цінностей, норм та ідеалів, що „...привласнена та використовується людиною у процесі його активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми” . Автор цього дослідження на основі особистісно-діяльнісного підходу виділяє три глобальні площини загальної культури особистості: культура особистості, культура діяльності і культура соціальної взаємодії. До першої сфери вона відносить культуру відносин і культуру саморегуляції. У межах другої площини розглядається культура інтелектуальної діяльності і культура предметної діяльності. До сфери культури соціальної взаємодії віднесено культуру поведінки та культуру спілкування [5]. Можемо погодитись з цією класифікацією лише за визнання умовності цього поділу. Адже всі ці складові взаємозв’язані і кожна з них має розглядатись в певній цілісності внутрішнього та зовнішнього пластів загальної культури особистості.

Що стосується складових загальної культури, то науковці (А.Зінченко, І.Зімня, В.Кудрявцев тощо) пропонують наступні характеристики дорослої культурної людини: повага гідності іншої людини і збереження власної гідності у процесі соціальної взаємодії; адекватність людини (зовнішній вигляд, манера поведінка, спілкування) різноманітним ситуаціям життєдіяльності; дотримання етно-соціокультурних традицій, звичаїв, норм, етикету взаємодії; готовність використання індивідуальної бази знань, сформованих у процесі навчання у системі освіти для вирішення соціальних задач; потреба у розвитку та саморозвитку (культура саморегуляції та особистісного самовизначення; орієнтація в основних ціннісно-сміслових пріоритетах сучасного світу, країни, суспільства, орієнтування в основних напрямках історії та розвитку сучасного культурного життя; соціальна відповідальність за себе, свою поведінку, турбота про благополуччя інших.

Може виникнути питання: чи правомірно ставити питання про формування загальної культури керівника? Адже це, як правило, зріла людина, яка має певну освіту, життєвий досвід та рівень культури. Це деякою мірою так, але, по-перше, культура - не статичне поняття, особливо коли йдеться про володіння сучасним рівнем. По-друге, як вже наголошувалося, важливо, чи використовується набутий культурний багаж у процесі його активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми. Тим більше, що мова йде про культурологічну складову управлінської діяльності.

Це стає очевидним, якщо розглядати цю проблему через функції управління.

Однією з важливих функцій керівника навчального закладу є аналітична. Здійснювати якісний культурологічний аналіз навчально-виховного процесу можуть лише ті керівники, які володіють достатнім рівнем підготовки у галузі управління, культурології освіти і, зрештою, самі є активними суб'єктами культури. Нами визначено орієнтовні критерії виміру культурологічної підготовки управлінців. За невеликої корекції вони можуть бути застосовані до всіх інженерно-педагогічних кадрів. І, що важливо, – для

самооцінки та самоаналізу, адже здатність до них теж є показником як загальної, так і управлінської культури.

Показники об'єднані у три основні блоки.

Перший блок - **Загальна культура.** При оцінюванні пропонуємо використовувати наступні показники:

- знання про культуру як суспільне явище; розуміння закономірностей та етапів розвитку культури;
- володіння базовими цінностями і нормами культури;
- рівень усвідомлення необхідності оволодіння культурологією, як складовою його педагогічної, управлінської культури;
- розуміння різноманітності культур, наявність знань про характер взаємодії між різними її типами;
- усвідомлення значення культури для гуманізації, становлення відкритого демократичного суспільства, громадянських якостей особистості.

Другий блок - **Володіння національною культурою.** Показники, що характеризують рівень:

- знання історії та основних складових елементів національної культури;
- усвідомлення значення рідної мови, як основного елементу національної культури;
- розуміння ролі і місця національної культури серед інших світових культур;
- наявність певних знань про особливості етнокультур у соціокультурному середовищі;
- уявлення про спільне та відмінне між різними культурами полікультурного соціуму.

Третій блок - **Ступінь володіння культурологією освіти.** Основні виміри можна провести за такими показниками:

- наявність позитивної мотивації опанування культурологією світи;

- володіння основами культурології освіти;
- вміння та навички здійснення культурологічного підходу до управління та організації життєдіяльності навчального закладу [6].

Щодо останнього, то в якості своєрідного тесту може слугувати Ваші роздуми і чесна відповідь на деякі питання наступного змісту.

- Чи виносяться питання, пов'язані з культурою вашого навчального закладу, культурологічним підходом до навчального-виховного процесу, етичними проблемами відносин між суб'єктами колективу тощо на педагогічну раду, наради при директорі, засідання методичних об'єднань?
- Як часто ви обговорюєте у своєму колективі культурно-мистецькі події, відвідуєте театри, виставки образотворчого мистецтва тощо?
- Чи цікавитесь новинками сучасної української літератури? Яких письменників, поетів ви виділяєте? Кого з сучасних художників, акторів, музикантів ви можете назвати?
- Які періодичні видання вас цікавлять? Чи є серед них такі видання як “Дзеркало тижня”, “Кореспондент”, “Культура” і ін. цього типу?
- Яку літературу з проблем управлінської культури ви прочитали останнім часом?

Звичайно, це далеко не все, що характеризує рівень культури керівника, але відповіді на ці питання, надіємось, змусять задуматися над піднятою проблемою.

Культура – це ґрунт, на якому виростає творчість. Справжні інновації можливі лише за умови, що вони є продуктом культури. Це повною мірою стосується інноваційних процесів в освіті. Не менш важливим завданням є збереження культурного спадку. Творчість спрямована не лише на створення нового, але й на утримання уже відомого, яке має бути перетворене, адаптоване до нових обставин. Як відмічають культурологи А.Кармін та О.Новикова, творчість є ланкою, що з'єднує сьогоднішню культуру з завтрашньою. [7, 340].

Керівник, який має достатній рівень управлінської культури, як мінімум, вміє визначити стратегію розвитку свого навчального закладу, пріоритети на найближчий час. Він здатен створити єдину команду професіоналів, спрямувати їх на досягнення поставленої спільної мети та сам стає прикладом сповідання тієї системи цінностей, які хотів би мати в колективі.

Таким чином, має бути справді культурним сам процес управління – від його філософської, моральної платформи до організаційної, технологічної. Ми переконані, що підвищення загальної культури керівника ПТНЗ та посилення уваги до культурологічного аспекту управлінської діяльності позитивно впливатиме на її ефективність, приведе до глибшого осмислення її сенсу і забезпечить мотивацію, гідну соціального статусу педагога, керівника освітнього закладу. Світовий досвід показав, що культура управління в результаті дає культуру успіху, а значить – розвиток і високу якість.

Література

1. Кант И. О педагогике. // Трактаты и письма. — М.: Наука. 1980. — С. 450
2. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. За ред. Р.Дяківа. К.: Міжнародна економічна фундація, 2002. — С. - 319.
3. **Карнажицкая Т.В.** Культурология как парадигма XX! века. [Http://kulturolog.narod.ru/theory/chit.htm](http://kulturolog.narod.ru/theory/chit.htm).
4. Запесоцкий А.С. Образование, философия, культурология, политика. — М.: Наука, 2002. — С. - 150–151.
5. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006. - 4 мая. <http://www.eidos.ru>.
6. Болгаріна В. Культурологічний підхід до управління школою. Посібник. - Харків.: «Основи», 2006. — 156с.
7. Кармин А.С., Новикова Е.С. Культурология. — СПб.: Питер, 2004. — С. — 340..

