

УДК 371.01133

Окса М.М.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Анотація. Окса М.М. Основні завдання управління освітою. У статті розглядаються проблеми управління освітою загальноосвітніми навчальними закладами на сучасному етапі.

Ключові слова: управління освітою, системний характер управління.

Аннотация. Окса Н.Н. Основные задания управления образованием. В статье рассматриваются проблемы управления образованием современными общеобразовательными учреждениями.

Ключевые слова: управление образованием, системный характер управления.

Summary. Oksa N.N. The basic tasks of education management. In the article the problems of education management are considered.

Key words: management of education, system character of management.

Постановка проблеми. До завдань управління освітою слід відносити, передусім, підтримку цілеспрямованості і організованості навчально-виховного процесу, ефективність впровадження інноваційних і засобів, які забезпечують цей процес. Дійсно, саме ці цілі, очевидно, має переслідувати регулювання освітнього процесу. Не вдаючись до змістового аналізу, зауважимо, що будь-який освітній процес повинен надавати знання системні, тобто взаємоузгоджені і несуперечливі, такі, що поглиблюються і доповнюються на кожній наступній стадії навчання. Це не під силу окремому педагогу - не лише в силу обмеженості власним фахом, але і внаслідок складності привертати увагу тих, що навчаються протягом років. Лише в перших класах школи дитина здатна концентрувати увагу на одній особі тривалий час - дорослішаючи, людина потребує розмаїття не лише у знаннях, але і у комунікації (власне знання мають також і свою комунікативну складову [12]). Таким чином, необхідна узгоджена

робота великої кількості педагогів - і з поглибленням навчання все більша, оскільки потрібні все більш вузькі фахівці з певних дисциплін. У межах Болонського процесу як обов'язкове передбачається навіть навчання в іншому ВНЗ [2]. Таким чином, завдання цілеспрямованості навчально-виховного процесу тягне за собою з необхідністю завдання його організованості. Інституційний характер освіти передбачає також, що інноваційні та засоби, які забезпечують цей процес, також мають у своїй основі системний характер. Вони запроваджуються кожним педагогом не спорадично на власний розсуд, а впроваджуються у переважній своїй більшості одночасно у всій системі освіти - на зразок певної хвилі. Тут маємо справу не з особливостями управління освітою, а з системним характером будь-якого управлінського процесу, які необхідно з'ясувати, щоб виразніше виявити власне освітню специфіку системності в управлінні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо розглядати більш фундаментальні питання системності управління суспільними відносинами, то слід звернутися передусім до таких питань; чи можливий системний підхід до визначення методів управління, на яких філософсько-методологічних засадах він повинен базуватися, які переваги і обмеження дає застосування системного підходу у сфері управління, а також, що означає таке застосування відносно кожного методу зокрема. Сучасні дослідники саме визначення управління пов'язують із поняттям системи: „управління - функція організованих систем, які виникли як природним (еволюційним), так і штучним (креаційним) шляхом” [7]. Специфіка соціального управління, як уже зауважувалось на початку, полягає у його суттєвому зв'язку зі свідомою діяльністю людей, а, отже, варто очікувати, що і система, функцією якої є таке управління, також певною мірою пов'язана зі свідомою діяльністю людей. Водночас, значна кількість авторів, які займаються проблемами управління, дещо спрощено розуміють сутність поняття „система”. Наприклад, автори підручника з менеджменту М.Х. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі вважають що „система - це певна цілісність, яку складають взаємозалежні частини, кожна з яких робить свій внесок у характеристики цілого” [6]. У цьому визначенні явним недоліком є нерозуміння того, що система - це цілісність, яка не просто складається з взаємозалежних частин, а така цілісність, яка визначає сутність цих частин. Те визначення, яке знаходимо у вищезгаданих авторів, більше відповідає поняттю „комплекс”, а не система, адже саме комплекс складається з відносно незалежних одна від одної частин, які до того ж можуть здобувати додаткове значення, утворюючи ціле. Можливо, таке розуміння поняття системи властиве „менеджерському” підходу до визначення системи. Згадаємо, що саме менеджер схильний у критичній ситуації переключитись з розгляду певного підприємства як цілого на його розгляд як комплексу частин, одні з яких є прибутковими і цінними, а інші менш прибутковими, а отже, такими, яких варто позбутись. У крайніх випадках

тут спрацьовує принцип „Ціле підприємство коштує менше, ніж сума його частин”. З цих позицій у 90-ті роки намагалися в Україні розчленувати освіту і науку, і мінімізувати останню як „збиткову”. Чи довго протягне освіта без опори на наукові дослідження і знання? - питання риторичне. Іншим прикладом є занепад „неприбуткових” дитячих садків.

Дійсно, чеснота менеджера полягає в умінні вчасно помічати необхідність радикальної зміни стратегії управління. Однак, це є причиною їх відстороненого ставлення до об'єкту управління: менеджер, як правило, найманий працівник, якому не „болить” за долю об'єкта управління, цей об'єкт має для нього лише умовну, відносну цінність, зумовлену кон'юнктурою ринку, з одного боку, і відотною важливістю посади для менеджера в його уявленні про свою кар'єру. Тому менеджери в межах свого фахового світогляду, на нашу думку, не здатні на безсторонній, виважений підхід до реалізації системності у визначенні як об'єкта управління, так і методів його управління. З переходом управління з посади менеджера приватної компанії, навіть топ-менеджера, на державну посаду має змінитись передусім його світогляд, що є доволі складним завданням, оскільки успішність його діяльності на менеджерській посаді була можливою саме за умов наявності доволі релятивістського світогляду. Такої ж зміни світогляду потребує і управлінець нижчої і середньої ланки у сфері освіти, який отримує державну посаду. Втім, якщо така зміна світогляду відбувається, то державне управління отримує в особі такого управління чи не найкращий зразок чиновника, який уміє поєднувати ринкову гнучкість зі стратегічним баченням державного діяча. Зовсім інший світогляд і загальний підхід вимагається від людини, яка обіймає державну посаду і покликана здійснювати покладену на неї частину функцій державного управління. Нехай ніхто з державних чиновників не може здійснювати державне управління самотужки, однак від кожного з них вимагається загальне розуміння призначення державного управління як орієнтованого не на відносні об'єкти управління, а на об'єкти стійкі в межах даної держави. Мова може йти не обов'язково про об'єкти державної власності, але завжди передусім - про „національного товаровиробника”, який апріорно має певні переваги перед кожним “не-резидентом”. Особливо гостро ця, здавалося б, властива лише економіці колізія постала у зв'язку з необхідністю залучення національної системи освіти до загальноєвропейського освітнього простору - зокрема, в рамках Болонського процесу. Іноземні виробники і власники також, хоча й більш опосередковано, підлягають державному управлінню, однак лише у тому випадку, якщо вони представлені на вітчизняному ринку.

У будь-якому випадку, система державного управління значною мірою визначається системою об'єктів цього управління, у якій слід розрізняти “опорні”, субстанційні, системні, і “допоміжні”, “привхідні”, несистемні. Так звані “бюджетонаповнюючі” об'єкти в сильній державі мають формуватися з

числа системних. Рівень освіченості громадян на сьогодні розглядається як один із основних показників рівня соціального капіталу і людського ресурсу країни. Тому, основні навчальні заклади повинні захищатися державою. В Україні у сфері вищої освіти такий захист набув форми надання статусу “національних” провідним державним університетам, які таким чином здобувають статус системних. До системних також належать так звані “природні монополії”, від яких залежить безпека держави. У сфері освіти “природною монополією” є, на наш погляд, вітчизняні традиції у науці і освіті. Взагалі, принцип державного ставлення до об’єктів управління, на нашу думку, дуже близький до ідеї саморозгортання національної держави, сформульований І.Г. Фіхте у його “Листах до німецької нації”, а у загальному методологічному ракурсі представлений ще і у праці „Основи загального науковчення” [14]. Цей принцип полягає у тому, що стабільний і гарантований розвиток національної держави можливий лише на власному ґрунті, а не на запозичених ідеях. З філософської точки зору недолік кон’юнктурного ставлення до завдань державного управління (коли сьогодні суттєво одне, а завтра - інше) було подолано ще у філософії Платона [10], коли загальне було запропоновано розглядати як „органічне ціле”, яке визначає і обґрунтовує сутність кожної зі своїх складових, без яких вони втрачають сенс свого буття. Це добре видно на прикладі людського обличчя як цілого: очі, ніс та інші частини обличчя доречні лише на своєму місці і у визначеній кількості. Таким чином, на своєму місці - опорному чи допоміжному - важливу роль відіграють всі об’єкти державного управління. Очевидно, що система державного управління має справу з системою об’єктів управління також за допомогою цілої системи методів. У даному випадку мова повинна йти не просто про сукупність методів і сукупність об’єктів, а про певну їх функціональну залежність: природа об’єктів державного управління визначає в загальних рисах можливі методи їх управління, до того ж взаємозв’язки між об’єктами мають визначати взаємозв’язки між методами. Оскільки мова йде про великі за обсягом системи, то до їх обслуговування застосовується широке коло методів, серед яких спеціальному аналізу у цій статті буде піддано передусім метод регулювання.

Регулятивні методи управління зручно представити на прикладі їх застосування в економіці. За визначенням "Політичної енциклопедії": „Якщо ціни на життєво важливі блага залишити чисто ринковими, їх виробники, прагнучи отримати максимальний прибуток або максимальне зростання акцій своїх компаній, забувають про кінцеву мету виробництва таких благ - підтримувати життєдіяльність людей. Тому такого роду блага є проміжними між звичайними приватними благами, які надаються за ринковою ціною, та публічними благами, які надаються безкоштовно” [3]. Таким чином, методи регулювання відрізняються непрямим способом управління об’єктом, являючи собою золоту середину між жорстким прямим управлінням (адміністративним)

і відмовою від втручання у процеси, які відбуваються з об'єктом управління (крайній лібералізм). Очевидно, що оскільки пряме управління держава спроможна здійснювати лише за деякими напрямками (здійснювати його скрізь є не лише занадто складним, але й занадто невдячним завданням, про що говорить досвід тоталітарних режимів), то метод регулювання має велику сферу застосування. Слід зауважити, що метод регулювання як непрямого впливу на соціальні об'єкти доволі широко застосовується в суспільстві. У науковій літературі зустрічаємо аналіз методів адміністративного, економічного, правового, силового, політичного, військового регулювання. Всі вони частково більшою, чи меншою мірою, стосуються державного управління суспільними процесами і відносинами, в тому числі, - у освітній сфері. Згадана "Політична енциклопедія" у статті про управління називає регулювання серед найбільш загальних функцій управління: "Найбільш загальними функціями управління вважають: підтримання і оптимізацію системних характеристик; свідомий вплив на внутрішні та зовнішні (щодо системи) процеси; створення розмаїття; цілепокладання; регулювання; облік". З точки зору кібернетики, управління полягає в упорядкуванні об'єктів за рахунок того, що вони з невизначених набувають статусу нехай і спрощено визначених, однак передбачуваних у своїй однозначності. Ця однозначність і є інформацією про об'єкти, а "зменшення розмаїття завдяки інформації є одним з основних методів регулювання, адже поведінка системи стає більш передбачуваною" [3].

У визначенні системи управління з кібернетичної точки зору її цілісність визначається терміном "емерджентність": "Система має властивість функціональної емерджентності. Емерджентність (цілісність) - це така властивість системи, яка принципово не редукується до суми властивостей елементів, які складають систему, і не виводиться з них" [1]. Більше того, складні динамічні системи, які є основним об'єктом кібернетичних досліджень, припускають велику кількість різних станів. Мовою філософії це слід, на наш погляд, передати як можливість утворення однією й тією ж системою різних структур. Це загальна властивість як живих організмів, так і соціальних та інших систем. Так, метелик свого часу був личинкою, гусінню, коконом, міняючи свою структуру, але не сутність. Те ж саме можна говорити про певний кодекс юридичних законів, який може удосконалюватись, змінюватись, залишаючись сам собою відносно своєї загальної мети. Найвищою мірою це стосується, на наш погляд, системи освіти, де нові наукові знання можуть суттєво переструктурувати освітній процес, однак у межах існуючих традицій національної системи освіти. Систему управління, як і будь-яку іншу систему, слід розглядати як динамічну і у певному сенсі відкрити, тобто таку, що припускає можливість переструктурування. Що ж зумовлює необхідність такого переструктурування? Відповідь на це питання знаходиться, на нашу думку, у площині чинників регулювання суспільного життя.

Регулювання як елемент системи державного управління слід розглядати у контексті чинників, які регулюють суспільне життя, до яких енциклопедичний словник “Політологія” за редакцією Ю.І. Аверьянова відносить: „1) систему реалій, закладених у природі людини, притаманних її свідомості і обумовлених оточуючим середовищем людини, які прийнято називати законами суспільного розвитку; 2) сукупність включених у суспільний процес чи пов’язаних з ним випадкових подій, які посилюють або послаблюють, а іноді і блокують дію об’єктивних законів, тобто заважають природному розвитку суспільства і людини; 3) система управлінських дій, які більш чи менш повно відповідають поточним, перспективним і глобальним завданням розвитку людського суспільства; 4) систему самоуправлінських дій колективних і індивідуальних членів суспільства, які виступають у якості суб’єктів керованого суспільного процесу [11]. Очевидно, що останні два види чинників відповідають загальному поділу на центральні органи управління (та підпорядковану їм вертикаль влади) і органи самоврядування (як джерело легітимності влади). Цей поділ у Юргена Габермаса розглядається як поділ на адміністративний апарат та громадськість [4]. Як вважає Габермас, легітимаційні процеси пізнього капіталістичного суспільства витісняють на задній план досліджену К. Марксом класичну боротьбу між класами, замінюючи її переважно політичною боротьбою громадськості з бюрократією. Частково погоджуючись із Габермасом, все ж наголошуємо на тому, що процеси удосконалення управлінського апарату суспільства не можуть замінити собою внутрішню логіку виробництва і замінити матеріальні інтереси на більш значимі. Ці процеси можуть лише максимально спростити мотиваційну складову матеріального виробництва та забезпечити безпроблемність його розвитку з точки зору ефективної організації людського чинника виробництва.

Саме такі виробничі процеси поруч з демографічними, геополітичними та деякими іншими закономірностями і визначають, на нашу думку, зміст першої з вищезгаданих груп чинників регулювання суспільного життя. Друга ж група пов’язана зі спробами у конкретному історичному контексті знайти “золоту середину” між закономірностями суспільного розвитку, інтересами громадськості та адміністративно-управлінськими засобами інтеграції суспільства. Така “золота середина” представлена, на наш погляд, у конкретних управлінських рішеннях - як у сфері державного управління, так і у сфері менеджменту приватних компаній чи вироблення політики окремими політичними партіями. Спробуємо переосмислити чотири групи чинників регулювання суспільного життя з точки зору теорії соціальних систем, запропонованої Т. Парсонсом [9]. У його теорії суспільне життя розглядається як процес взаємодії соціальних систем з оточуючим середовищем. Для успішного відтворення і розвитку кожній соціальній системі необхідно задовольняти чотири основні функції: адаптації, ціледосягнення, інтеграції і

відтворення зразка. Порівняємо ці чотири функції з чотирма групами чинників суспільного життя, проаналізованих нами вище. Умовно Парсонс співвідносить функцію адаптації з економікою, що відповідає першій групі чинників, аналізованих нами. Ціледосягнення, за Т. Парсоном, є справою політики, а у нашій класифікації - сферою прийняття управлінських рішень як пошуком "золотої середини" (другою групою чинників регулювання соціального життя). Звичайно, говорячи про управлінські рішення в цьому контексті слід розглядати їх в широкому сенсі - як цілісний цикл від практичної проблеми через побудову теоретичної моделі управління до її реалізації на практиці і наступного переосмислення з урахуванням результатів її втілення. Функцію інтеграції, за Т. Парсонсом, виконує підсистема права, яка забезпечує суспільство нормами. Враховуючи реалії ліберально-демократичної моделі держави, яка домінує у світі, слід зауважити, що під правом у сучасній державі передусім слід мати на увазі легітимоване право як таке, що не просто знаходить визнання громадськості, а й таке, у перманентних змінах і удосконаленні якого громадськість бере безпосередню участь. Отже, мова йдеться про четверту групу чинників регулювання суспільного життя. І, нарешті, функцію відтворення зразка Парсонс покладає на сферу культури і особливо на релігію як таку, що є, в кращому сенсі слова, консервативною силою в суспільстві, яка відповідає за збереження своєрідного соціального генетичного коду. В ідеалі захист базових суспільних цінностей, які забезпечують порозуміння між розмаїтими представниками громадськості, громадянського суспільства мають здійснювати центральні органи управління - чи це держава (національні інтереси) чи велика приватна компанія (корпоративні цінності) чи наддержавні чи міждержавні утворення на зразок ООН, ВТО, ЮНЕСКО тощо (Декларація прав людини, базові принципи міжнародної торгівлі, збереження кращих зразків світової культури у їх розмаїтті тощо). Це в принципі відповідає баченню функцій управління іншим дослідником процесів управління - Б.Г. Литваком. Загальним правилом теорії управління є, на його думку, виокремлення у якості основних функцій процесу управління планування, організації робіт, мотивації і контролю [5]. Планування пов'язане з функцією ціледосягнення, організація - інтеграції, мотивація - відтворення зразка, контроль - адаптації. Остання зв'язка потребує пояснення - саме контроль виконує функцію зіставлення результату діяльності із запланованим, а тому вказує на успіх чи неуспіх адаптації. В цілому ця схема функцій управління акцентує увагу на „внутрішній” для системи управління інтерпретації чинників регулювання суспільного життя.

Таким чином, слід враховувати, що чинники регулювання суспільного життя мають подвійну природу: з одного боку вони відображають об'єктивні феномени, відношення і процеси, які виливаються на суспільний розвиток ззовні і зсередини; з іншого - це значною мірою освоєні і "олюднені" феномени,

відношення і процеси, які з розвитком людства все більшою мірою входять у сферу управління - і не лише як об'єкти, але також як інструменти регулювання суспільного життя. Кожна зі згаданих вище чотирьох сфер суспільного життя все менше являє собою стихійний процес, і все більше стає внутрішньою складовою процесів управління. Повертаючись до сфери освіти, звернемо увагу, що чотири завдання, які стоять перед управлінням цією сферою, цілком узгоджуються з чотирьох функціональною моделлю Т. Парсонса: цілеспрямованості навчально-виховного процесу відповідає функція ціледосягнення; організованості навчально-виховного процесу - функція інтеграції, впровадженню інноваційних засобів - відтворення зразка, впровадженню забезпечуючих засобів - функція адаптації [13]. Таким чином, управлінські функції можна умовно розподілити між рівнями системи освіти: ціледосягнення у тривалій перспективі - адміністративні структури та інші формальні засоби; інтеграція - структури громадськості, зокрема участь батьків, наглядових рад тощо; відтворення зразка - це не просто культура, а сучасна модернізаційна і постмодерна культура, які спрямовують тих, хто навчаються, не на відтворення шаблонів поведінки чи зразків знань, а на відтворення методів здобуття знань та зразків використання знань, нарешті адаптація співвідноситься з активною функцією сучасної освіти не просто забезпечувати економіку працівниками, а самій активно змінювати економіку, перетворюючи її на економіку знань.

Ці ідеї відображено у Національній доктрині розвитку освіти, затвердженій у 2002 році Указом Президента України [8]. У ній сучасна система управління сферою освіти розглядається як така, що розвивається як державно-громадська. Головні принципи - пошук нових, відкритих і демократичних моделей управління, впровадження системи високо професійного наукового, аналітичного й прогностичного супроводу управлінських рішень, мінімізація впливу конкретних посадовців на процес управління освітою. Кінцева мета - зробити всіх учасників педагогічного процесу - від управлінців до батьків учнів - активними, реальними суб'єктами розвитку освіти. Спробуємо умовно розділити завдання управління освітою на дві великі складові - регулювання інституційних засобів організації освітнього процесу та регулювання поведінкою управлінських кадрів. Перша частина втілена у вимозі враховувати „регіональні особливості, тенденції до збереження автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг”, “передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, внаслідок чого змінюється навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою” [8]. Це передбачає децентралізацію управління, перехід до програмно-цільового управління, поєднання державного і громадського контролю, удосконалення і оптимізацію багатьох процедурних питань. Значною мірою зміни у цій частині

створюють необхідні передумови і для якісних змін у кадрах, які задіяні в управлінських процесах.

У термінах теорії управління це означає переорієнтацію управлінських організаційних структур з ієрархічного на органічний тип. Саме структура організації повинна забезпечити реалізацію її стратегії, взаємодію організації із зовнішнім середовищем та ефективне вирішення основних задач організації. Правильна побудова структури організації забезпечує більшу частину проблем регулювання відносин у ній. Тому спосіб організації структур, які підлягають державному регулюванню (як державних, так і недержавних закладів освіти), не лише повинен враховуватись при побудові системи державного управління, але й підлягати її корегуючому впливу. І в широкому розумінні завдання управлінців при цьому полягає в тому, щоб сприяти формуванню такої структури, яка найкраще відповідає цілям і задачам організації. За умов адміністративно-командної економіки проблема відповідності організаційної структури управління цілям і задачам організації, а також внутрішнім та зовнішнім факторам, які впливають на неї, практично не вивчалася, оскільки не передбачалися ані альтернативи у способі організації, ні реальний вибір між ними. Існували переважно організаційні структури бюрократичного типу з жорсткими ієрархічними зв'язками, високим ступенем формалізації, централізованим прийняттям рішень. Дана структура вважалася ідеальною і ефективною. Зовсім не бралася до уваги, що організаційна структура і її управління не можуть бути стабільними, вони повинні постійно змінюватися і вдосконалюватися у відповідності з умовами, які постійно змінюються. За умов ринкової економіки підприємствам і організаціям, у тому числі і освітнім, необхідно швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища і адаптувати ці організаційні структури до цих змін.

Під *структурою управління організацією* розуміється упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в сталих відношеннях, що забезпечують їх функціонування і розвиток як єдиного цілого. Елементами структури є окремі робітники, служби та інші ланки апарату управління, а відношення між ними підтримуються завдяки зв'язкам, що прийнято поділяти на горизонтальні і вертикальні. Горизонтальні зв'язки носять характер погодження і є, як правило, однорівневими. Вертикальні зв'язки - не зв'язки підпорядкування, і необхідність у них виникає при ієрархічності управління, тобто за наявності декількох рівнів управління. Крім того, зв'язки в структурі управління можуть носити лінійний і функціональний характер. Лінійні зв'язки відображають рух управлінських рішень та інформації між так званими лінійними керівниками, тобто особами, які повністю відповідають за діяльність організації або її структурних підрозділів, функціональні зв'язки мають відповідати лінії руху інформації і управлінським рішенням, тим або іншим функціям управління.

Тому менеджери всіх рівнів приділяють велику увагу принципам і засобам формування структур, вибору типу або комбінації виглядів структур, вивченню тенденцій в їх побудові і оцінці їхньої відповідності меті, що досягається, і завданням, які для цього ставлять перед членами організації. У теорії західного менеджменту, заснованої на концепціях організаційної поведінки, структура фірми розглядається як найважливіший фактор, що визначає форми поведінки (діяльності) усього колективу і окремих його членів. У цьому плані до організаційної структури включаються такі управлінські поняття, як співвідношення відповідальності і повноважень, делегування повноважень, централізація і децентралізація, відповідальність і контроль, норми керування, організаційна політика фірми, моделі управлінських рішень, проектування загальних і індивідуальних завдань і деякі інші. Таким чином, даючи загальну характеристику організаційної структури, можна виділити декілька положень, що визначають її значимість: організаційна структура забезпечує координацію всіх функцій менеджменту; структура організації визначає права і обов'язки (повноваження і відповідальність) на управлінських рівнях; від організаційної структури залежить ефективна діяльність підрозділу, його виживання і процвітання; структура, прийнята в даному конкретному підрозділі, визначає організаційну поведінку його співробітників, тобто стиль менеджменту і якість праці колективу. Протягом багатьох десятиріч організації створювали такі організаційні структури управління, що отримали назву ієрархічних або бюрократичних. Концепція ієрархічної структури була сформульована німецьким соціологом Максом Вебером, що розробив нормативну модель раціональної бюрократії. Вона містила наступні принципові положення: чіткий розподіл праці, слідством якого є необхідність використання кваліфікованих фахівців на кожній посаді; ієрархічність управління, при якій нижчий рівень підкоряється і контролюється вищим; наявність формальних правил і норм, що забезпечують однорідність виконання менеджерами своїх задач і обов'язків; дух формальної безособовості, з якими офіційні особи виконують свої обов'язки; здійснення найму на роботу в відповідності з кваліфікаційних вимог до даної посади; об'єктивний характер управлінських рішень виступає в якості гаранта раціональності такої структури.

Висновки. Багатолітній досвід використання лінійно-функціональних структур управління показав, що вони найбільш ефективні там, де апарат управління виконує рутинні завдання і функції, які частіше повторюються і рідко змінюються. Головною властивістю структур, відомих у практиці управління як гнучкі, адаптивні або органічні, є притаманна їм спроможність порівняно легко міняти свою форму, пристосовуватися до нових умов, органічно вписуватися в систему управління. Ці структури орієнтуються на прискорену реалізацію складних програм і проектів у межах крупних підприємств і об'єднань, цілих галузей і регіонів. Як правило, вони формуються

на тимчасовій основі, тобто на період реалізації проекту, програми, рішення проблеми або досягнення поставленої мети. У Національній доктрині розвитку освіти ці структури отримали назву програмно-цільового управління. У зв'язку з цим велике значення надається вмінню керівника сформувати концепцію управління проектом, розподілити завдання між учасниками команди, чітко визначати пріоритети і ресурси, конструктивно підходити до дозволу конфліктів. По завершенні проекту структура розпадається, а співробітники переходять у нову проектну структуру або повертаються на свою постійну посаду (при контрактній роботі - звільняються). Така структура має велику гнучкість, але за наявності декількох цільових програм або проектів наводить до роздрібнення ресурсів і помітно ускладнює підтримання і розвиток виробничого (у нашому випадку - освітнього) і науково-технічного потенціалу організації як єдиного цілого. У теорії західного менеджменту можна виділити три групи факторів, що впливають на вибір фірмою (корпорацією) тієї або іншої структури. Перша група включає наступні характеристики менеджменту в організації: складність, формалізацію, централізацію, норми керованості (сфера контролю). Друга група факторів, що впливає на структуру, а відповідно, і на її вибір, по відношенню до перших є в певному ступені зовнішньою. Це - стратегія фірми, вигляд продукту або вигляд технології, зовнішнє середовище, розмір організації. Третя група включає характеристики „влада і контроль” і „комп'ютеризація інформаційних процесів”.

Таблиця 1

Фактори, що впливають на вибір організаційної структури

Внутрішні	Загальні (зовнішні)	Спеціальні
Складність	Стратегія організації	Ефект влади і контролю
Формалізація	Розмір організації	Комп'ютеризація інформаційних потоків
Централізація	Технологія (продукт)	
Норми керованості (сфера контролю)	Зовнішнє середовище	

Вплив фактору “влада – контроль” настільки великий за оцінкою деяких учених, що він є причиною того, що в сучасний період велика кількість фірм і корпорацій мають ієрархічні організаційні структури. Важливе значення при виборі організаційних структур має фактор комп'ютеризації інформаційних процесів. Форми, методи і засоби реорганізації управлінських структур багатогранні. У цілому їх можна звести до декількох напрямків: вдосконалення структур за рахунок внутрішніх спрощень; заміна структур механістичного типу на адаптивні. Інкорпорування органічних структур в існуючу ієрархічну; створення конгломератів; формування структур майбутнього - модульних і атомістичних організацій. Учені прогнозують, що в епоху інформаційної стадії розвитку суспільства, або “суперіндустріальної цивілізації”, бюрократія буде замінена новою формою організації. Це будуть об'єднання підприємств-

модулів, що створюються і ліквідуються в залежності від потреби в них. Навколо крупних фірм (корпорацій) можуть виникати незалежні дрібні компанії. Між тими та іншими встановлюються операційно-контрактні відношення.

Деякі фахівці передбачають появу “атомістичних” організацій, в яких будуть відсутні відношення прямої адміністративної підпорядкованості. Елементи таких організації будуть зв’язані між собою загальною корпоративною культурою і системами телекомунікації. Подаючи собою приклад найбільш яскраво втілених органічних структур, модульні і атомістичні організації будуть мати нові внутрішні характеристики, багато в чому протилежні структурам минулого. Це - спрямування на немасову економіку, несерійність виробництва і нестандартність продукту. Структури менеджменту повинні будуть працювати на окремого споживача. У сфері освіти знаходимо свій відповідник цим процесам на прикладі дистанційної освіти. Варто зауважити, що як у виробництві, так і у освіті, використання телекомунікації передбачає високий розвитку культури і базової освіти тих, хто навчається.

ЛІТЕРАТУРА

1. Анфилатов В.С. Системный анализ в управлении / В.С.Анфилатов, А.А.Емельянов, А.А.Кукушкин – М.: 2002. – С. 24.
2. Барліт О.О., Елькін М.В., Окса М.М. Основи стратегічного менеджменту в освіті: Навчальний посібник / О.О.Барліт, М.В.Елькін, М.М.Окса. – Мелітополь: МДПУ, ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2009 р. – 256 с.
3. Василенко И. А. Управление / И.А.Василенко // Политическая энциклопедия: В 2-х т. – Т.2.– М.:2000.– С. 525.
4. Габермас Ю. Структурні перетворення у сфері відкритості: дослідження категорії „громадянське суспільство” / Ю. Габермас. - Львів: 2000.
5. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения / Б.Г.Литвак. – М.: 2002.– С. 25-28.
6. Мескон М. Х. Основи менеджмента / М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоуори. – М.: 1998.
7. Мысливченко А.Г. Управление / А.Г.Мысливченко // Новая философская энциклопедия: В 4-х т.– Т.4.– М.:2001.– С. 144.
8. Національна доктрина розвитку освіти // Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні: шляхи модернізації (Факти, роздуми, перспективи). – К.:2003. – С.178-201.
9. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. - М.: 1998. – С. 21-29.
10. Платон. Протагор // Платон. Сочинения: В 3-х т. – Т. 1. – М.: Мысль, 1968.– С. 214.
11. Политология: Энциклопедический словарь. – М.: 1993.– С. 379.

12. Сердюк О.П. Основи управління комунікативним процесом. - К.: 1998; Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання (за заг. ред. В.В. Олійника). – К.: 2006. – С. 170-209.
13. Третьяков П.И. Адаптивное управление педагогическими системами / П.И.Третьяков, С. Я. Митші, Н.Я. Бояринцева. – М.: 2003.
14. Фихте И.Г. Основа общего наукоучения // Фихте И.Г. Сочинения: В 2-х т. - Т. I. – СПб .: 1993. – С. 78.