

КРИТЕРІАЛЬНА БАЗА ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Навроцький О.О., кандидат економічних наук, доцент

Свіденська М.С., аспірант

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У статті узагальнено методичні основи ціннісно-орієнтованого управління, зокрема вищими навчальними закладами, а також висвітлені основні концептуальні положення формування і розвитку ціннісно-орієнтованого типу управління ВНЗ. Дано визначення терміну «ціннісно-орієнтоване управління» і запропонована модель системи цінностей ВНЗ.

Ключові слова: ціннісно-орієнтоване управління, цінність, система ціннісних орієнтацій, стиль управління.

Постановка проблеми. Розбудова національної системи освіти в сучасних умовах з урахуванням кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, історичних викликів ХХІ століття вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на розв'язанні найбільш гострих проблем, які стримують розвиток, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епосі. Модернізація і розвиток освіти повинні набути випереджального безперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються в Україні та світі. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства [7]. Тому керівникам ВНЗ необхідно реалізовувати інновації не тільки у освітніх процесах, а й в процесах управління закладами, приділяючи максимальну увагу розвитку людського потенціалу, що відповідає тенденціям розвитку сучасного менеджменту.

В системі менеджменту максимальну увагу індивідуальним аспектам особистості і їх впливу на професійну поведінку відображається в принципах ціннісно-орієнтованого управління. Через це, в сьогодення значно зростає інтерес до такого виду менеджменту. Останнім часом можна почути, що сучасний університет має принципово відсторонюватися від будь-яких цінностей, від усього, що не пов'язано безпосередньо з науковим пізнанням та навчальним процесом. Але сцієнтистська парадигма університетського розвитку ніколи насправді не втілювалася у життя. Навпаки, ми бачимо, що університети виступали і виступають носіями та зберігачами загальнолюдської моралі, духовних ідеалів, впливають тим самим на своє оточення, змінюючи його на краще [2]. В результаті чого, визначається актуальність розвитку і формування принципів ціннісно-орієнтованого управління. Розвиток теоретичних ідей ціннісно-орієнтованого менеджменту, формування його принципів та визначення особливостей реалізації у ВНЗ стає серйозним вимогою теперішнього часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Концепція управління за цінностями була запропонована Т. Дж. Пітерсом і Р. Уотерменом [11]. С. Долан і С. Гарсія [8] обґрунтували, що система, заснована на концепції управління за цінностями надає більшу віддачу ніж інші види управління. Вивчення проблем і особливостей ціннісно-орієнтованого управління розкрито в працях: М. Рокич [12], К. Майджер [9]. Питання функціонування та бюджетування вищої освіти розглядаються в роботах В. М. Виноградня [3].

Складність нинішнього економічного періоду зумовлює наукові дискусії щодо перспективних концепцій управління. Незважаючи на достатній досвід щодо використання методичних підходів як для дослідження й опису процесів та явищ, так і вирішення важливих проблем управління, актуальною науковою проблемою є формування концепцій механізмів управління, які б відображали процеси глобалізації, інтелектуалізації та інформатизації економіки, її інноваційного спрямування.

Проблематика управління в умовах глобалізації становить інтерес, і, як наслідок, актуальним стає питання про специфіку управлінських відносин на основі цінностей.

Метою статті є висвітлення основних концептуальних положень формування і розвитку ціннісно-орієнтованого типу управління ВНЗ, узагальнення передумов і особливостей формування ціннісно-орієнтованого управління та визначення потреби та критеріїв, і необхідність узгодження цінностей в процесах управління ВНЗ.

Основні результати дослідження. В умовах глобалізації та високої конкуренції до ВНЗ, а відповідно і до їх керівників висуваються жорсткі вимоги, зокрема, щодо процесів управління

всередині установи. Ці вимоги формуються відповідно до тенденцій розвитку сучасного менеджменту. Однією з таких яскравих тенденцій є відносно новий підхід в управлінні – менеджмент за цінностями. Особливістю даного підходу є те, що він відображає кардинально новий погляд на управління підприємством, що полягає в прийнятті управлінських рішень відповідно до встановленої в ньому системи цінностей.

У зв'язку зі зростаючим інтересом до ціннісно-орієнтованого управління та тематикою дослідження, проведено аналіз корпоративних цінностей.

У своїх управлінських підходах Ф. Тейлор, А. Файоль і Г. Форд [4], виходячи зі свого розуміння природи людини, задавали аксиологічні параметри управління. Монополярна модель організації визначила жорстку ієрархію запропонованих ролей і статусів, виключаючи увагу до впливу сприятливого психологічного клімату серед працівників і керівників на ефективність управління.

Хоча всі моделі об'єднувала «вимушеність поділу цінностей усіма сторонами», було поставлено початковий етап ціннісного управління. Подібна система управління, яка відрізнялася механістичністю завдання цінностей, повідомила сукупність норм і правил гри двом сторонам: керуючому і керованому, які були змушені дотримуватися цієї сукупності [4].

Одними з перших, хто звернув увагу на управління цінностями працівників і приведення їх до системи цінностей установи на благо досягнення поставлених цілей, були Т. Дж. Пітерс і Р. Уотермен, які в 1982 р в книзі «У пошуках досконалості» продемонстрували переваги компаній з сильною ідеологією на широких ціннісних установках. Вони запропонували схему «7 S»: структура (structure), стратегія (strategy), система (systems), сукупність навиків (skills), співробітники (staff), стиль управління (style), спільні цінності (shared values) в центрі якої – спільні цінності, які є, її найбільш важливим елементом. З точки зору Т. Пітерса, досконалість є культурним фактором, а компанії з усіх сил намагаються забезпечити прийняття своєї організаційної культури всіма співробітниками [11].

Підвищений інтерес до даної теорії обумовлений тим, що вона досить проста в розумінні і при цьому охоплює всі основні сфери функціонування підприємства. Її структура представлена у формі молекули, яку згодом в літературі стали називати «щасливий атом». Складовими елементами представленої моделі є основні характеристики компанії та їх взаємозв'язки один з одним. Взввши за основу цю теорію можна представити схематичну модель системи цінностей ВНЗ (рис. 1).

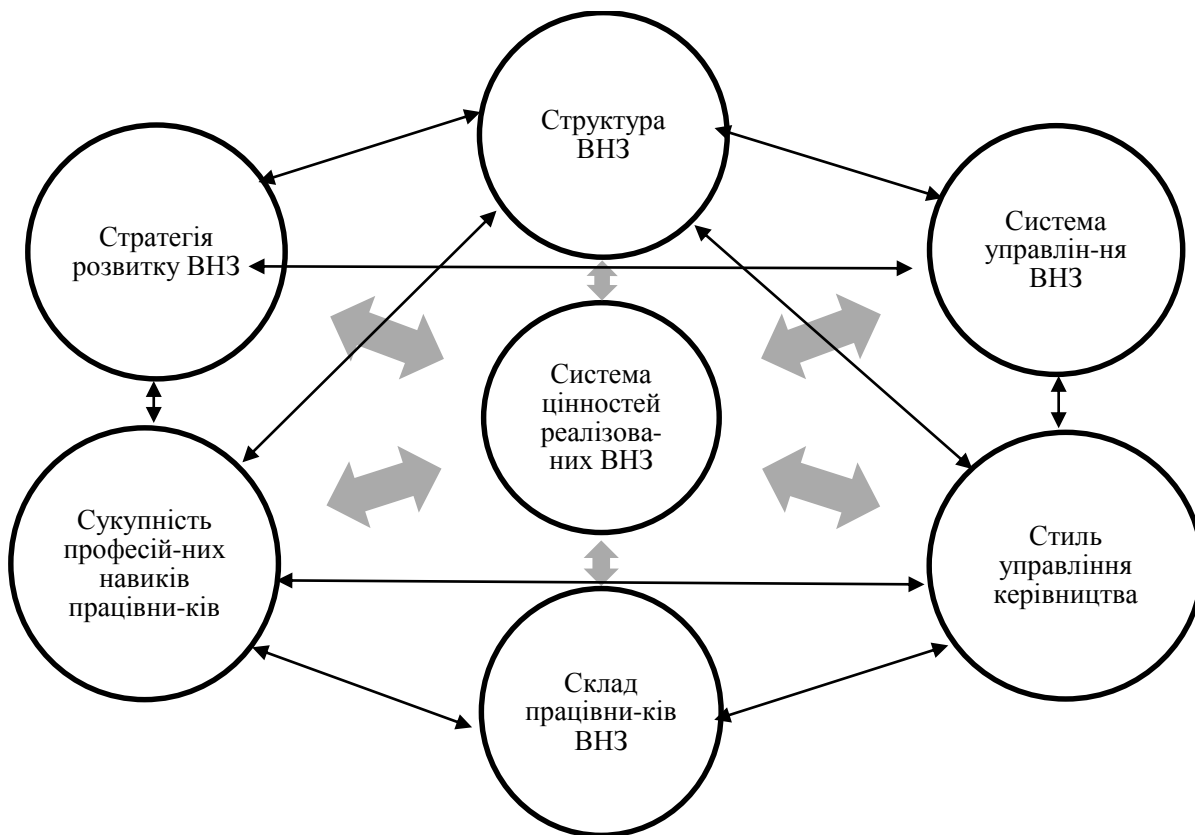


Рисунок 1 – Модель системи цінностей реалізованих ВНЗ

Система цінностей реалізованих ВНЗ – сукупність індивідуальних цінностей, що поділяють її співробітники, які згрупувалися відповідно до баченням закладу та їх цільовою спрямованістю, за їх пріоритетністю таким чином, що кожна з них підсилює вплив іншої, створюючи єдине ціле.

Стратегія розвитку ВНЗ – конкретно розроблені програма-план дій і заходів ВНЗ, які спрямовані на досягнення мети, що сформульована згідно з статутом ВНЗ та законом України.

Стиль управління керівництва – тип поведінки, обраний керівництвом (манери, прийняття управлінських рішень, взаємини з підлеглими, способи передачі інформації) по відношенню до своїх підлеглих.

Структура ВНЗ – ієрархічно структурована модель ступеню впливу між членами закладу.

Система управління в організації – рутинні процеси, сталі в організації з часом, досвідом, традиціями, моделями поведінки, відповідні певній ситуації.

Сукупність професійних навичок – практичний досвід, накопичений провідними фахівцями ВНЗ в здійсненні конкретних дій, певні знання і вміння.

Склад працівників – якісний і кількісний склад персоналу ВНЗ – його людський капітал, який можна охарактеризувати по їх кваліфікації, спеціалізації, поло-віковою ознакою.

Мілтон Рокіч сформував класичне визначення «цінностей» і «системи ціннісних орієнтацій». Цінність – стійке переконання в тому, що певний спосіб поведінки чи кінцева мета існування краще з особистої чи соціальної точок зору, ніж протилежний або зворотний спосіб поведінки, або кінцева мета існування. Система ціннісних орієнтацій – стійка система переконань про бажані методи поведінки або кінцевої мети існування [12].

Вагоме значення ціннісного підходу в управлінській парадигмі небезпідставно займає робота К. Майджер «Ціннісно-орієнтоване управління» [11], де автор одним з перших запропонував нову управлінську парадигму, де представляється, як цінності впливають на поведінку. У розроблену ним схему входять базові елементи: цінності, бачення, віра, відношення та поведінка.

С. Долан і С. Гарсія пропонують свою модель (MBV) розгляду цінностей з позиції трьох різних, але взаємодоповнюються значень поняття «цінність»: етико-соціальні цінності (переконання про способи поведінки), економіко-прагматичні (орієнтація на ефективність, дотримання стандартів, дисципліни) і емоційно-розвиваючі (мотивація на самореалізацію) [8].

Сьогодні світові процеси розвиваються і змінюються з усе більшою швидкістю і в умовах високої конкуренції для досягнення успіху, керівникам необхідно вміти прогнозувати майбутній розвиток, спираючись на які спостерігаються тенденції розвитку. Тому спираючись на теорію С. Долана і С. Гарсія, та беручи за основні показники методології оцінювання рейтингу найкращих університетів світу World University Rankings [10] та індикатори рейтингу оцінювання прозорості університетів аналітичного центру CEDOS [5], ми можемо запропонувати критерії цінностей управління ВНЗ (рис.2).

Економічні цінності ВНЗ необхідні для підтримки та об'єднання різних організаційних підсистем. Всеохоплююча ефективність, стандарти роботи і дисципліни, ці цінності спрямовують такі види діяльності, як планування, контроль та облік. Керівники не можуть ігнорувати їх, тому що ці цінності гарантують виживання ВНЗ в конкурентному середовищі.

Природа методичних цінностей виходить від переконань і звичаїв, як люди повинні вести себе в громадських місцях, на роботі та навчанні, про розвиток колегіальних та професійних відносини, пов'язуючи ці значення такі як чесність, порядність, повага і лояльність, та більш поширені.

Публічні цінності ВНЗ мають важливе значення для створення стимулу до дії. Вони відображають креатив, уяву, самопізнання, впевненість, пристосовність. Ці цінності, що пов'язані з мотивацією: забезпечують нові можливості колективної діяльності і узгоджуються з такими загальнолюдськими цінностями, як довіра, свобода, щастя.

Модель управління ВНЗ за цінностями дозволяє розширити склад і об'єднати цінності, а також забезпечити їх взаємозв'язок з цілями і завданнями ВНЗ. Вона формує єдину культуру цінностей, якої працівники керуються в повсякденній роботі.

Важливу роль в цій роботі відіграють такі категорії, які проникли в менеджмент з психології: потреба, інтерес, мотив, стимул – оскільки вони тісно взаємопов'язані з поняттям цінність і взаємодіючи є найважливішими складовими аксіологічного менеджменту. Тобто поняття: «потреба», «інтерес», «мотив», «стимул», «цінність» – є одними з елементів свідомості особистості. Оскільки аксіологія, як і психологія зародилися на базі філософії і тільки після проникли в науку менеджменту, то, для того щоб охарактеризувати взаємозв'язок названих категорій, які формують основу аксіологічного менеджменту, необхідно звернутися до витоків їх формування з подальшим проектуванням на процеси управління. Таким чином, «свідомість – це вищий рівень психічного відображення дійсності та саморегуляції, що виявляється в здатності особистості усвідомлювати

про навколишню дійсність і відповідно з поточною ситуацією приймати рішення і керувати своєю поведінкою» [6].

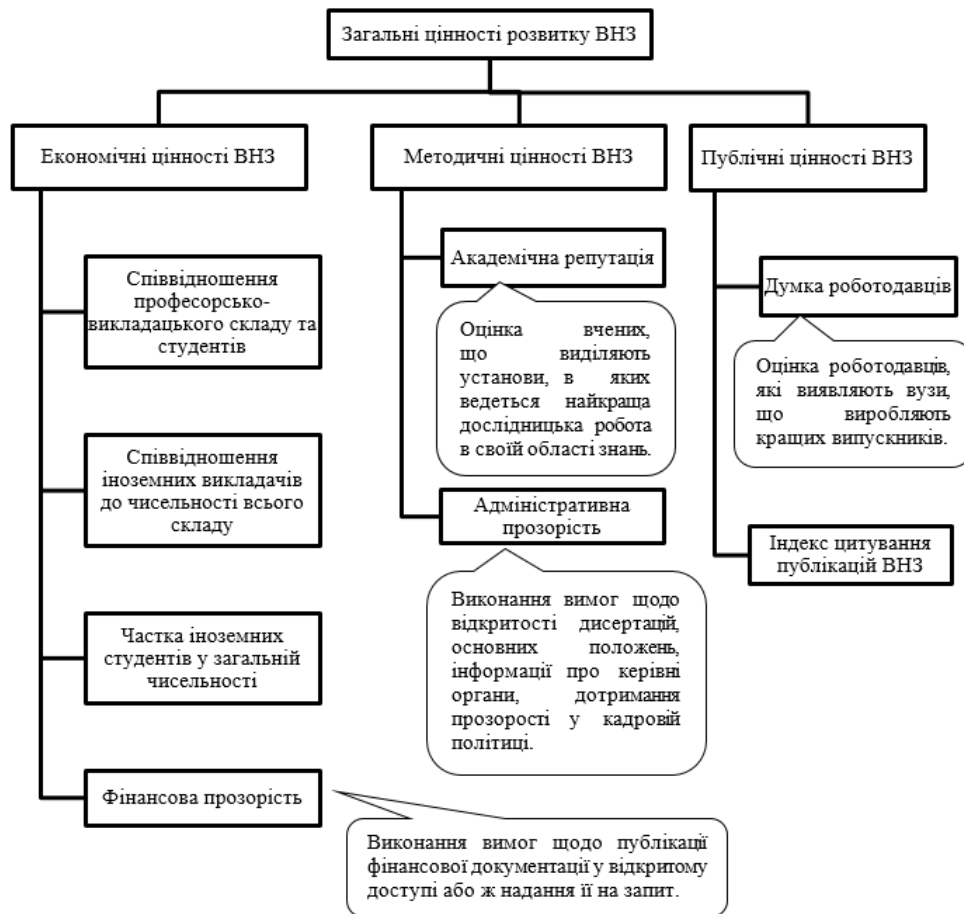


Рисунок 2 – Критерії цінностей управління ВНЗ

Потреба, інтерес, цінність, мотив, стимул – кожна з категорій грає важливу роль у визначенні мотивів поведінки різних індивідів в конкретних ситуаціях, знання яких дозволить керівникові грамотно впливати на своїх підлеглих і домагатися від них максимальної зацікавленості в роботі, і як наслідок, кращої продуктивності.

Розуміння особливостей свідомості людини та місця цінностей в ньому, а саме процесів формування поведінки, дозволяє керівникам найбільш ефективно реалізовувати свої управлінські функції щодо персоналу, відповідно до принципів аксіологічного менеджменту. З урахуванням загальноприйнятого визначення «свідомості» людини в психології і представивши його з позиції менеджменту, тобто управління ним.

Висновки У процесі вивчення наукових поглядів вітчизняних і зарубіжних вчених здійснено поглиблення розуміння ціннісно-орієнтованого управління. З метою уникнення ситуації полісемантичності у визначенні ціннісно-орієнтованого управління запропоновано визначати його як «аксіологічне управління». В результаті чого нами сформульовано наступне визначення: ціннісно-орієнтованого (аксіологічного управління) ВНЗ – це такий тип управління спрямованого на досягнення мети максимізації цінності ВНЗ, в основі якого лежить індивідуально-особистісний підхід до співробітників та студентів, що спирається на визнання їх загальних складових цінностей соціо-економічної системи у довгостроковому аспекті на основі прийняття стратегічних управлінських рішень, що базуються на ключових детермінантах цінності. Запропоновано групи критеріїв цінностей управління ВНЗ за трьома напрямками: економічні, методичні, публічні та структуру системи цінностей реалізованих ВНЗ. Ці показники формують шляхи розвитку ціннісно-орієнтованого управління установою.

Говорячи про менеджмент, що виходить із морально-етичного підходу до розуміння цінності, ми розуміємо вид управління при якому керівництво приділяє належну увагу ціннісним системам своїх

підлеглих, свого оточення та своїх власних намагаючись врахувати їх в процесі прийняття рішень та управління ВНЗ.

Ціннісно-орієнтований напрям менеджменту, який виник на базі системного підходу, сьогодні займає центральну позицію щодо інших сучасних видів менеджменту, оскільки він є свого роду філософією організації управлінської діяльності, на підставі якої, вибудовується і реалізується управління за специфічними напрямками діяльності.

Література

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page>.
2. Бакіров В. С. Цінності Каразінського університету: народжені історією – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2016-11-25/dopovid-tsinnosti-2016.pdf>.
3. Виноградня В. Фінансова автономія як необхідна умова функціонування державних вищих навчальних закладів в Україні / В. Виноградня // Траектория науки – 2016. – №11. – С. 4.1-4.10.
4. Максименко А.А. Ценностное управление и его значение в современном менеджменте / А. А. Максименко // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). – 2011. – №2. – С. 98-102.
5. Методологія рейтингу прозорості національних ВНЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cedos.org.ua/uk/ranking/methodology-16>.
6. Сидоров П. И. / Клиническая психология: учебник / П. И. Сидоров, Парняков А. В. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 880 с.
7. Статистичний щорічник України за 2015 рік / за ред. І. М. Жук. Київ : Державна служба статистики України, 2016. – 575 с.
8. Dolan S. Managing by Values: A Corporate Guide to Living, Being Alive, and Making a Living in the 21st Century / S. Dolan, S. Garcia, B. Richley – 2006.
9. Majer K. Values-Based Leadership: A Revolutionary Approach to Business Success and Personal Prosperity / K. Majer San Diego, CA Majer Communications – 2004.
10. Methodology of the QS World University Rankings [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>.
11. Peters T. J. In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies / T. J. Peters, R. H. Waterman // Alpina Publisher. – 2011.
12. Rokeach M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – 1973 – New York: The free press.

References

1. President of Ukraine (2013). About the National Strategy for Development of Education in Ukraine for the period until 2021, (Decree). Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page>.
2. Bakirov V. S. (2016). Values of Karazin University: the birth story (Decree). Retrieved from <http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2016-11-25/dopovid-tsinnosti-2016.pdf> (in Ukr.).
3. Vinogradna V. M. (2016). Financial autonomy as a necessary condition for the functioning of state higher educational institutions in Ukraine. The Trajectory of science, 11, 4.1-4.10 (in Ukr.).
4. Maksimenko A. A. (2011) Value management and its importance in modern management. Society. The Environment. Development (Terra Humana), 2, 98-102 (in Ukr.).
5. The methodology of the transparency rankings of national universities. Retrieved from <https://www.cedos.org.ua/uk/ranking/methodology-16>.
6. Sidorov P. I., Parnyakov A. V. (2008). Clinical psychology: textbook –M.: GEOTAR-Media.
7. Zhuk, I. M. (Ed.). (2016). Statistical Yearbook of Ukraine for 2015. Kyiv: The state statistics service of Ukraine (in Ukr).
8. Dolan S., Garcia S., Richley B. (2006). Managing by Values: A Corporate Guide to Living, Being Alive, and Making a Living in the 21st Century.
9. Majer K. (2004). Values-Based Leadership: A Revolutionary Approach to Business Success and Personal Prosperity. San Diego, CA Majer Communications.
10. Methodology of the QS World University Rankings. Retrieved from: <http://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>.
11. Peters T. J., Waterman R. H. (2011). In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies. Alpina Publisher.
12. Rokeach M. (1973). The Nature of Human Values. New York: The free press.