

**Лариса Ткачук,**

*к.пед.н., доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту  
Уманського державного педагогічного університету імені Павла  
Тичини, Україна*

## **АКСІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ**

В умовах глобалізації та високої конкуренції до ВНЗ, і відповідно 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 [2]. Особливістю цього підходу є те, що він відображає кардинально новий погляд на управління організацією, що полягає у прийнятті управлінських рішень відповідно до встановленої у ній системи цінностей.

Головне положення концепції цінностей полягає у тому, що діяльність людей, організацій та суспільства має ціннісно-орієнтований характер. Це означає, що кожний суб'єкт керує своєю діяльністю у відповідності з своїми уявленнями про цінності, зовнішнє середовище та свої можливості. Ціннісно-орієнтована поведінка передбачає також вибір дій (розробку стратегій, планів, програм), які, з одного боку, можуть бути реалізовані суб'єктом діяльності, а з другого – у найбільшій мірі відповідають його цінностям [1].

Цінність організації – це сукупність цінностей, які проголошує і впроваджує керівництво та підтримує колектив. Наявність спільних цінностей допомагає людям розуміти один одного, співпрацювати і надавати допомогу і підтримку. Відсутність спільних цінностей (об'єктивна або суб'єктивна) або протиріччя цінностей розділяє людей на протилежні табори, перетворює їх в опонентів, суперників і супротивників. Тому сучасна теорія і практика менеджменту приділяє серйозну увагу питанням управління цінностями.

Система сучасних цінностей складається з п'яти компонентів:

Перший компонент – група фундаментальних, базових, наближених до загальнолюдських цінностей, які відображають сталі ціннісні орієнтири людства (життя, людина, добро, природа, суспільство, щастя, справедливість, свобода, рівність, гуманізм,

праця, знання (істина), краса (гармонія) тощо).

Другий компонент – група національних цінностей (національна ідея, рідна мова, народні свята, традиції й звичаї, фольклор, національні символи та інше).

Третій компонент – група громадянських цінностей (демократичні права й обов'язки, толерантність до інакомислячих, релігійна терпимість, повага до культурних і національних традицій інших народів, безперервна освіта, інформаційна культура тощо).

Четвертий компонент – група сімейних цінностей (любов, повага, вірність, взаємодопомога, взаємопідтримка, взаємопіклування, гармонія взаємостосунків, довіра, взаємовідповідальність, шанування предків та інші).

П'ятий компонент – група особистих, персональних цінностей (повноцінна життєва самореалізація себе як особистості (здатність до продуктивної діяльності, творча активність, життєвий оптимізм, успішність, конкурентоспроможність, всебічна досконалість тощо), освіченість, морально-вольові якості (чесність, доброта, милосердя, принциповість, відповідальність, ощадливість, помірність, дисциплінованість, ініціативність, наполегливість, заповзятливість, працелюбність та ін.), здоров'я (здоровий спосіб життя, відсутність шкідливих звичок, особиста гігієна тощо), дотримання правил етикету (шляхетність, акуратність, зовнішня привабливість, добрий смак тощо) [4, с.80–82].

Зазначені цінності тією чи іншою мірою стосуються освіти як важливої складової суспільного буття. Кожен індивід залежно від особистого архетипу формує власний набір цінностей та потреб, пошук задоволення яких і становить мету його життя.

Концепція управління за цінностями була запропонована Т. Дж. Пітерсом і Р. Уотерменом. З точки зору Т. Пітерса, досконалість є культурним фактором, а компанії з усіх сил намагаються забезпечити прийняття своєї організаційної культури всіма співробітниками. Підвищений інтерес до цієї теорії обумовлений тим, що вона досить проста у розумінні і при цьому охоплює всі основні сфери функціонування організації. Її структура представлена у формі молекули, яку згодом в літературі стали називати «щасливий атом» [4].

С. Долан і С. Гарсія обґрунтували, що система, заснована на концепції управління за цінностями дає більшу віддачу, ніж інші види управління. Вони пропонують свою модель (MBV) розгляду

цінностей з позиції трьох різних, але взаємодоповнюючих значень поняття «цінність»: етико-соціальні цінності (переконання про способи поведінки), економіко-прагматичні (орієнтація на ефективність, дотримання стандартів, дисципліни) і емоційно-розвиваючі (мотивація на самореалізацію).

Особливості ціннісно-орієнтованого управління розкрито у працях М. Рокича та К. Майджера. Зокрема, Мілтон Рокич сформував класичне визначення «цінностей» і «системи ціннісних орієнтацій».

К. Майджер у праці «Ціннісно-орієнтоване управління» одним з перших запропонував нову управлінську парадигму, де представлено, як цінності впливають на поведінку. У розроблену ним схему входять базові елементи: цінності, бачення, віра, відношення та поведінка.

О. Навроцький та М. Свіденська, говорячи про менеджмент, що виходить із морально-етичного підходу до розуміння цінності, розуміють такий вид управління, при якому керівництво приділяє належну увагу ціннісним системам своїх підлеглих, свого оточення та своїх власних, намагаючись враховувати їх у процесі прийняття рішень та управління ВНЗ.

У статті «Критеріальна база ціннісно-орієнтованого управління в системі менеджменту вищих навчальних закладів» вони визначають ціннісно-орієнтоване управління як «аксіологічне управління» і формулюють наступне визначення: «ціннісно-орієнтоване (аксіологічне управління) ВНЗ – це 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 цінностей» [3, с.112].

Беручи за основні показники методологію оцінювання рейтингу найкращих університетів світу World University Rankings та індикатори рейтингу оцінювання прозорості університетів аналітичного центру CEDOS, О. Навроцький та М. Свіденська запропонували критерії цінностей управління ВНЗ:

– ефективність, стандарти роботи і дисципліни ВНЗ необхідні для підтримки та об'єднання різних організаційних підсистем. Ці цінності спрямовують такі види діяльності, як планування, контроль та облік та гарантують виживання ВНЗ в конкурентному середовищі;

– чесність, порядність, повага і лояльність та інші, які походять від звичаїв і переконань, як люди повинні вести себе в громадських місцях, на роботі та навчанні, і впливають на розвиток колегіальних та професійних відносин;

– креатив, уява, самопізнання, впевненість, пристосовність. мають важливе значення для створення стимулу до дії. Вони відображають забезпечують нові можливості колективної діяльності та узгоджуються з такими загальнолюдськими цінностями, як довіра, свобода, щастя) [3, с.111].

Управління ВНЗ за цінностями дозволяє забезпечити їх взаємозв'язок з цілями і завданнями ВНЗ і формує єдину культуру цінностей, якою працівники керуються у повсякденній роботі. Цінності є ядром організаційної культури, на їх основі виробляються норми і форми поведінки в організації. Цінності, що розділяються і декларовані керівниками і найбільш авторитетними членами організації, найчастіше стають тією ключовою ланкою, від якої залежить згуртованість співробітників, на її основі формується єдність поглядів і дій, а отже, забезпечується досягнення цілей організації.

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.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Заруба В. Я. Концепция ценностей в управлении социально-экономическими системами / В. Я. Заруба // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць. Вип. 1(5). – Харків: НТУ «ХПІ», 2003. – С.120–125.
2. Максименко А. А. Ценностное управление и его значение в современном менеджменте / А. А. Максименко // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). – 2011. – №2. – С. 98–102.
3. Навроцький О.О. Критеріальна база ціннісно-орієнтованого управління в системі менеджменту вищих навчальних закладів / О. О. Навроцький, М. С. Свіденська // Соціальна економіка. – 2016. – № 2. – С. 109–113.

4. Ткачова Н. О. Історія розвитку цінностей в освіті : монографія / Н. О. Ткачова. – Харків : Видавничий центр ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2004. – 423 с.