

**Список використаних джерел:**

1. Володимир Короленко Щоденник (1917-1921). Листи з Полтави. Листування ... Котляревський і Мазепа. – К.: Аконт, 2011. – 512 с.
2. Короленко С.В. Книга об отце. – Ижевск: Удмуртия, 1968.
3. Наукові записки Полтавського літературно-меморіального музею В.Г. Короленка. Полтава: Дивосвіт, 2013. – Вип. 2. – 192 с.
4. Ревергук В.Я., Кочерга Н.К. В.Г. Короленко. Громадська діяльність письменника (1917-1921 р.р.). – Полтава: Дивосвіт, 2014. – 212 с.

**УПРАВЛІНСЬКА ПОВЕДІНКА КЕРІВНИКА ЯК ВІДДЗЕРКАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ЗАСНОВАНИХ НА ГІДНОСТІ ЛЮДЕЙ**

*Зуєв М.С., Пивовар Н.М.  
Полтава, Україна*

Будь-яка система, а це стосується і системи управління навчальними установами, будується на певних фундаментальних засадах, які відображають головні її особливості та базуються на поєднанні загальних принципів соціального управління та специфіки функціонування конкретного закладу (установи).

Нам найбільше імponує розуміння суті принципу як фундаментального вихідного положення, що впливає із стійких тенденцій і закономірностей існування та розвитку конкретної системи” [3].

Австрійський учений, один із засновників новітнього менеджменту Пітер Фердинанд Друкер, вважав, що: „Моральні принципи, засновані на чесності, порядності та справедливості, сприяють формуванню належного духу у керівництва. Моральність не залежить від світогляду. У рамках компанії вона відображається на вчинках. Для менеджменту важливі чіткі норми поведінки, засновані на гідності людей” [1].

За умови розвитку будь-якого освітнього закладу щонайбільш доцільною, як на нашу думку, є та система принципів, що запропонована Ю.А.Конаржевським [2], який висуває цілком певні вимоги до управлінської поведінки керівника, а саме:

**1) *принципи поваги та довіри до людини:*** повага особистої гідності людини; визнання за людиною її прав; повага людини до особистості у самій собі; створення атмосфери взаємоповаги, довіри; вияв вимогливості до підлеглих; створення ситуації успіху; розвиток творчості, ініціативи; заохочення досягнень буквально кожного; гарантія захищеності людини.

**2) *принцип цілісного погляду на Людину:*** реалізація цього принципу дозволяє сприймати кожного як особистість з її потребами, мотивами, цілями, переживаннями, проблемами; зумовлює такі вимоги до поведінки керівника, як: побудова стосунків з педагогами не тільки у межах „керівник – підлеглий”, а і в системі „людина – людина”; усвідомлення, що життя кожного педагога,

учня не обмежується годинами, проведеними у навчальному закладі, прагнути, щоб години роботи та навчання стали плідними, цікавими, багатими на враження; бути причетним до життя, цінностей, потреб педагогічного та студентського колективів; проводити зустрічі не тільки у формально-офіційній обстановці, але й в умовах неформального спілкування.

**3) принцип співробітництва:** передбачає переведення управління з монологічної на діалогічну основу, що дуже важливо за умов творчості, розвитку, інноваційного пошуку, а саме: знання та врахування особистих якостей та цінностей людей; поцінювання компетентності, відповідальності, ініціативності; доцільність завдань, доручень, рішень; створення реальних умов для творчого та професійного зростання;

**4) принцип соціальної справедливості:** передбачає таке управління, упродовж якого педагоги знаходяться у рівних умовах і правах, керівник оцінює людину за результати її праці, внесок у життя колективу, відповідно висуваються вимоги до управлінської поведінки керівника: прагнути рівномірно розподіляти навчальне навантаження та громадські доручення; створювати рівні „стартові умови”; об’єктивно оцінювати всіх і завжди; дотримуватись гласності, систематично інформувати колектив про стан справ, досягнення та проблеми у роботі; формувати суспільну думку, єдину систему цінностей.

**5) принцип індивідуального підходу:** передбачає врахування індивідуальних особливостей, рівня професійної підготовки, досвіду, інтересів. Вимогами цього принципу вважають наступні: індивідуальний підхід реалізується виключно на засадах постійного вивчення особистості кожного члену колективу; аналізу змісту, форм, періодичності спілкування з людьми; допомога педагогам у створенні власних творчих лабораторій; сумісний аналіз діяльності педагога, його успіхів та невдач; урахування тимчасових емоційних станів, невдач людей; співучасть у плануванні цілей, кар’єри педагогів, підтримка успіхів.

**6) принцип збагачення роботи:** полягає у пробудженні, активізації інтересу педагога до більшої діяльності, креативності; реалізується через такі вимоги до управлінської поведінки, як-от: розроблення спільних планів творчо-пошукової роботи; організація зустрічей, засідань за „круглим столом”, диспутів із педагогами-новаторами; проведення симпозіумів з проблем викладання окремих дисциплін; організація підвищення кваліфікації педагогів; створення умов задля участі педагогів у науково-практичних конференціях з актуальних проблем психолого-педагогічних наук; обговорення новинок науково-методичної літератури, інноваційних технологій викладання;

**7) принцип мотивування та стимулювання:** має моральний, психологічний, матеріальний характер: вимоги до управління, які висуваються цим принципом, стосуються: розроблення, дієвості системи стимулювання; створення атмосфери взаємного задоволення; забезпечення належних умов праці; моніторингу за діяльністю педагогів; реалізації демократичних методів керівництва; притягнення уваги до ключових напрямків діяльності закладу;

**8) принцип консенсусу:** створює умови формування плюралізму, вимоги

наступні: об'єктивна оцінка точок зору всіх членів колективу; аргументація власної позиції менеджера; розробка тактики поведінки із більшістю та із меншістю; логічний аналіз, викриття протиріч, формулювання точок зору; уміння переконувати, навіювати, впливати; психологічно-грамотна поведінка; уміння поступатися;

**9) принцип колегіальності:** один із інструментів демократичного управління, що вимагає: прийняття колективних рішень зі стратегічних та щонайбільш важливих проблем; поваги думок більшості та меншості; включення педагогів у співуправління; розвитку горизонтальних зв'язків, дружніх стосунків у колективі; заохочення до співробітництва; гармонізації цілей діяльності:

**10) принцип оновлення:** забезпечує розвиток, зміни, засвоєння новітніх ідей, технологій: основні вимоги цього принципу стосуються: підвищеної уваги керівника до соціально-психологічного настрою у колективі; ретельного вивчення нових ідей, технологій; формування готовності колективу до оновлення діяльності; долання опору змінам.

Ця система висунутих принципів може бути серйозними теоретико-методичними підвалинами задля розуміння сутності, змісту управління розвитком освітнього закладу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Друкер П. Ф. Практика менеджмента : Переклад з англ. Івана Веригіна. М., Манн, Іванов і Фербер. 2015. URL: [http://loveread.ec/read\\_book.php?id=75926&p=1](http://loveread.ec/read_book.php?id=75926&p=1) (дата звернення: 13.09.2022).
2. Конаржевський Ю. К. Що треба знати директору школи про системи й системному підході. К., Освіта. 1986. С. 54 – 56.
3. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : дорожня карта керівника. Харків, Основа. 2007. 448 с.
4. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації. Харків, Національний педуніверситет ім. Г. С. Сковороди, кафедра наукових основ управління і психології. 2017. 126 с. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1763/1/Мармаза%20О.%20І.%20Менеджмент%20освітньої%20організації%20.pdf> (дата звернення: 12.09.2022).

### **ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУТНОСТІ**

*Ігнатенко О.С.  
Полтава, Україна*

*Науковий керівник: Жданова-Неділько Олена Григорівна, доктор педагогічних наук, доцент, професор, завідувач кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка*

В умовах змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності, вирішення стратегічних завдань інтеграції України в європейський і світовий простір, велика увага приділяється інноваційному розвитку організацій. В даному аспекті інноваційним потенціал набуває