

DOI 10.31651/2524-2660-2021-1-19-24
ORCID 0000-0003-0800-9328

ТИМОШЕНКО Юрій Васильович

кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогічних наук, освітнього і соціокультурного менеджменту,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: tim_yuriy@ukr.net

ORCID 0000-0002-6241-5856

ЗАВГОРОДНЯ Лариса Віталіївна

кандидатка філологічних наук, доцентка, доцентка кафедри педагогічних наук, освітнього і соціокультурного менеджменту,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: larisa_z@ukr.net

УДК 378.091.113:[005.73-005.322:174](045)

**КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ І УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ:
ЗМІСТОВІ ВИМІРИ ТА МЕЖІ ПОНЯТЬ**

На основі проведеного теоретичного аналізу уточнено й конкретизовано змістовий обсяг і межі понять «культура управління» та «управлінська культура керівника закладу освіти». Умотивовано доцільність розмежування цих феноменів як колективної пам'яті, або програми, суспільства про те, як треба управляти (культура управління), і інтегративної властивості особистісно-професійних якостей керівника (управлінська культура менеджера). Також установлено системні взаємозв'язки аналізованих понять з поняттям «організаційна культура».

Ключові слова: культура; управління; культура управління; освітня організація; культура освітньої організації; управлінська культура керівника освітнього закладу; організаційна культура.

Постановка проблеми. Сьогодні стало очевидним, що успіх у проведенні реформ в освітній галузі багато в чому залежить від рівня управлінської культури керівного складу закладів освіти різних рівнів і типів. Адже, щоб забезпечити ефективне реформування освіти, необхідно з-поміж усього іншого модернізувати управлінські процеси в ній: забезпечити перехід від зовнішнього (вертикального), централізованого, адміністративно-розпорядчого, або командно-адміністративного управління, до управління внутрішнього (горизонтального), автономного, базованого на організаційному рівні управління закладом освіти (School-based Management). Для цього потрібна передовсім зміна парадигми жорсткого (субординаційного, ієрархічного) менеджменту на парадигму гнучкого (м'якого, партисипативного, партнерського) менеджменту, опертого на культуру організації та управлінську культуру її керівництва.

З огляду на це проблема якості управлінської діяльності освітніх менеджерів набула особливої актуальності. Її теоретичне розв'язання має дати відповідь на пи-

тання, як забезпечити результативність діяльності освітніх менеджерів-професіоналів і керівників, а практична площина передбачає формування на системній науковій основі управлінської культури як фундаментальної умови якісної (ефективної, продуктивної, успішної) професійної діяльності керівництва освітніх організацій.

Серед пріоритетних завдань теорії освітнього менеджменту виокремлюється питання якісного формування і сучасної верифікації ключової термінології, зокрема встановлення чіткого змісту, обсягу і меж понять, які охоплюють і розкривають саму сутність і специфіку управлінської діяльності як соціокультурного феномену. До таких понять, як буде показано в роботі, безперечно, належить поняття «управлінська культура». Не секрет, що низка очевидних труднощів, пов'язаних із визначенням цього поняття, криється, з одного боку, у його полідисциплінарному статусі, а з іншого боку, в багатогранності, складності позначуваних ним явищ, якими є фундаментальні поняття «культура» і «управління».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Довкола питань дослідження сутності, характеристики, структури, формування, розвитку культури управління й управлінської культури керівників об'єднують свої зусилля вчені-економісти, психологи, соціологи, філософи, культурологи, педагоги, що надає цій проблемі загальнонаукового характеру, а її комплексне розв'язання вимагає застосування міждисциплінарної методології.

Значний унесок у наукове вивчення проблеми розвитку управлінської культури керівників закладів освіти зробили дослідники Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікова, Л.М. Калініна, Л.М. Карамушка, С.В. Корольок, О.І. Мармаза, В.І. Маслов, А.Е. Орбан-Лембрик, Є.М. Павлютенков, Ю.І. Палеха,

Т.М. Сорочан, Є.М. Хриков, а також Б.А. Гаєвський, В.М. Іванов, М.І. Кабушкін, В.І. Новоселов, В.І. Патрушев, О.М. Ярковий та ін.

Попри значну кількість праць теоретичного і прикладного характеру, значення культури управління в професійній діяльності керівників освітніх організацій лишається недооціненим, а самі змістові виміри поняття «управлінська культура керівника» все ще потребують ґрунтовного теоретичного аналізу для точного й усебічного висвітлення об'єктивної природи цього явища.

І хоча, ясна річ, у дискурсивно-жанровому локусі статті домогтися такої ґрунтовності неможливо, але окреслити наріжні підходи до уточнення змістового наповнення поняття «управлінська культура керівника» видається цілком прийнятним.

Формулюючи так **мету статті**, її автори свідомі того, що ця спроба апріорі не може бути остаточною, а радше обов'язково передбачає подальше експертне обговорення на дискусійних площадках фахових наукових періодичних видань порушеного тут питання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений нами аналіз поняття управлінської культури засвідчує розпливчатість змісту, який у нього вкладають науковці і практики з різних галузей. Щонайперше впадають в око дві тенденції у визначенні управлінської культури: змістове звуження цього поняття або ж, навпаки, надмірне його розширення, несумісне з науковою дефініцією – стислим логічним установам обсягу, що відображає найістотніші ознаки визначуваного поняття (*definiendum*) і тим самим розкриває його сутність (*definiens*).

Таку неспівмірність, розходження між обсягами визначуваного й визначувального виразів, можна пояснити, на нашу думку, прагненням дослідників управлінської культури розглядати поняття управлінської культури однобічно, зазвичай акцентуючи його культурологічні, управлінські, соціологічні, педагогічні сенси. Теоретичні зусилля в такій ситуації необхідно спрямувати на зрівноваження, гармонізування всіх цих складових – культурологічної, управлінської, соціологічної, педагогічної – в науковому препаруванні суттєвих ознак культури управління для її оптимального, коректного формулювання й термінологічного закріплення в поняттєво-категорійному апараті сучасного менеджменту.

Крім того, визначення поняття «управлінська культура» залежить від того, під кутом зору якої наукової дисципліни її роз-

глядають: теорії культури, соціальної філософії, соціального управління, загального менеджменту, галузевих менеджментів, психології управління, соціології, педагогіки.

Звичайно, полідисциплінарність трактування управлінської культури потверджує її вагоме місце в структурі культури загалом і управління зокрема, акцентує важливу роль цього феномену в секторах державного, регіонального, муніципального управління, на різних рівнях управління організацією тощо, поглиблює і розширює зміст поняття, але водночас не сприяє досягненню єдності в його науковому розумінні. На наш погляд, вироблення загального (спільного) визначення управлінської культури можливе тільки на основі міждисциплінарного синтезу з урахуванням спеціалізованих (часткових) трактувань.

Оскільки чіткої дефініції поняття «управлінська культура» немає, постає необхідність проаналізувати наявні його визначення й у контексті цього запропонувати уточнене його тлумачення. У своєму визначенні управлінської культури ми виходимо з розуміння цього феномену як особливого системного утворення, як специфічного цілісного прояву в управлінській діяльності керівника не просто культури, а комплексу культур – загальної (суспільної), особистої, економічної, організаційної, професійної та інших.

Об'єктивні труднощі визначення управлінської культури зумовлюються, як уже зазначалося на початку статті, і тим фактом, що сам об'єкт, в якому ця культура виявляється, – управлінська діяльність, є надзвичайно складним. Цей вид діяльності має різні виміри: когнітивний, ціннісно-смысловий, мотиваційно-вольовий, регулятивний, творчий. До того ж поняття «управлінська культура» поширюється на зміст, способи й результати управлінської діяльності в найрізноманітніших видах і формах її соціокультурних практик.

Аналіз поняття «культура управління» («управлінська культура») демонструє різні сфери (локуси) його застосування. Так, це поняття використовують щодо:

- 1) управлінських складників у будь-яких інших видах діяльності, наприклад, педагогічної (викладацької) діяльності;
- 2) управління як феномену культури (соціального буття) загалом і окремого виду діяльності;
- 3) управлінських діяльностей усіх її суб'єктів (тих, хто ці діяльності планує та виконує і для кого ці діяльності становлять основу професійної діяльності);
- 4) управлінської діяльності вищого керівництва, менеджерів середньої і нижньої

ланок організації чи системи організацій одного рівня, типу тощо;

5) управлінської діяльності особистості (конкретної особи);

6) спеціальних національних типів менеджменту (крос-культурного управління).

Тож цілком умотивованим видається прагнення розмежувати управлінську культуру за сферами її локалізації. При чому, коли йдеться про культуру управління як частину загальної культури суспільства, то доцільно все-таки використовувати поняття «культура управління».

У цьому разі під культурою управління розуміють «сукупність теоретичних та практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і стосуються різною мірою всіх аспектів людської діяльності» (Ю.І. Палеха) [7, с. 110]. Такий статус культури управління перетворює її в «один з вирішальних факторів успіху в управлінні» [7, с. 110].

Утім треба зазначити, що навіть у наукових і навчальних працях, присвячених проблемам теорії і практики управління, поняття «культура управління» у наведеному вище розширеному трактуванні заступає термін «управлінська культура» з подібним або близьким змістовим наповненням.

Управлінська культура, – наголошують автори одного з навчальних посібників із соціального управління, – це «частина загальної культури суспільства, що пов'язана переважно з формуванням управлінських знань, суджень, почуттів, настроїв, управлінської та організаційної поведінки на певному етапі розвитку суспільства, управлінської діяльності» [2, с. 243].

Культура управління, таким чином, ґрунтується на історично сформованих і постійно відтворюваних загальних (універсальних) програмах (системах цінностей, ідеалів, норм, правил, традицій, взірців, способів, технологій тощо) управлінської діяльності як важливого феномену культури суспільства. Інакше кажучи, це узагальнений образ культури у сфері управління на всіх його рівнях і в усіх його видах та формах, це колективна пам'ять суспільства про те, як управляти. Накопичуваний і вдосконалений в соціокультурних теоріях і практиках досвід управління придатний до різноманітного використання як у власне управлінських, так і в інших (неуправлінських) видах людської життєдіяльності.

Ми погоджуємося із загалом резонною тезою А.Г. Хоронжого про те, що «культура управління існує як система знань про процеси управління, структури управлінських систем, форм, методи і принципи управлінської діяльності, а також про умо-

ви керівництва», тобто як «теорія закономірностей комплексного, системного підходу до вирішення управлінських проблем», і що в такому своєму статусі «вона займається управлінням на універсальному організаційному баченні об'єкта управління» [9, с. 108–109]. Однак в останньому положенні, на наш погляд, явно бракує суб'єкта управління, без якого не може бути, як ми мали змогу неодноразово переконатися, ні загальної культури суспільства, ні загальної культури управління. Щоправда, автор цитованого тексту тут же додає: «перед нею (культурою управління – Ю.Т., Л.З.) стоїть завдання створити такий управлінський світогляд для кожного керівника, який здатний піднести його до вершин сучасної професійної культури» [9, с. 108].

Загальна культура управління знаходить своє реальне конкретне втілення в управлінській культурі особистості. Саме культура загалом і культура управління зокрема надають останній людиноцентроване спрямування, забезпечують творчу самореалізацію і самовдосконалення особистості в управлінській діяльності. У ній реалізується ключовий механізм культури, котрий, як наголошував відомий український інтелектуал С.Б. Кримський, «оптимізує людський фактор соціального буття і стверджує людинорозмірений світ, структурований за модулями творчості і свободи та альтернативний будь-якій механістичності» [4].

На нашу думку, колосальне значення культури для сфери управління полягає в її творчому характері. Згадаймо, що якраз у здатності людини сприймати, розуміти і перетворювати дійсність в тій чи тій сфері діяльності і стосунків між людьми французький учений Абраам Моль (Abraham A. Moles) убачав один із найпосутніших атрибутів культури [5].

Повсякчас актуалізовуваний культурою людський фактор і все, що з ним пов'язане, сьогодні, як відомо, відіграє найголовнішу роль в будь-якій сфері соціального управління, а тим паче, в управлінні освітніми організаціями. Це дає нам підстави вважати основою соціального управління як його власну культуру (культуру управління), так і культуру взагалі (культуру суспільства і культуру особистості), а отже, включати їх до смислового поля управлінської культури керівника.

У своєму дослідженні управлінської культури керівника освітньої організації (як складової частини культури управління) ми будемо інтерпретувати ці феномени за принципом діалектичної єдності конкретного (частини) і загального (цілого), водночас розрізняючи їх поняттєвий зміст. Крім

того, поняття управлінської культури керівника ми розглядаємо як невіддільний складник культури освітньої організації.

Для характеристики поняття «культури освітньої організації» скористаємося результатами аналізу цього явища в роботі таких чеських авторів, як Їржі Трунда, Вацлав Троян та Каміл Бржіза, викладачів з Центру освітнього менеджменту Карлового університету.

Як стверджують ці фахівці, незважаючи на труднощі, пов'язані з точним визначенням поняття «культура освітньої організації», усе ж ідеться про більш-менш постійний фактор життєдіяльності конкретного закладу освіти, що охоплює:

1) «спільні цінності, позиції, норми, символи, ритуали, бажану поведінку учасників» [8, с. 159];

2) взаємозв'язки із зовнішнім середовищем і стейкхолдерами, соціальними партнерами;

3) релевантні категорії, які описують морально-психологічний клімат, освітню концепцію, стиль управління, «співдружність в процесі досягнення спільних цілей тощо» [8, с. 159].

Культуру освітньої організації названі автори відносять до так званих м'яких чинників управління. На відміну від твердих чинників (організаційна структура, визначення повноважень, система винагород і стягнень, матеріально-технічне забезпечення, умови праці і т. д.), м'які чинники управління залежать не стільки від керівника, скільки від самих працівників, їх згуртованості, взаємодії, відповідальності. Тож «сюди входять вміння, навички, знання, принципи, досвід, компетенції працівників, а також їхня освіта, комунікація в найширшому значенні слова, стиль управління, ступінь командної роботи ...» [8, с. 161]. Без перебільшення можна констатувати, що це культурні чинники, які впливають на всю систему управління організацією, зокрема й на тверді чинники.

Теоретичний аналіз понять «культура управління», «управлінська культура керівника» виявляє їх системні взаємозв'язки з організаційною культурою, на що справедливо вказують й інші дослідники. «Управлінська й організаційна культура мають багато спільного, – постулює З. В. Апевалова, – як з точки зору визначення цих термінів, так і з позицій аналізу елементів, які містяться в них. Це пов'язано з тим, що організаційна культура є об'єктом управління в організації. Водночас організаційну культуру не можна в повному сенсі вважати елементом управлінської культури, так само як неправильне й протилежне твердження. Очевидно, ці феномени мають

поле перетину смислів поряд зі специфічною сферою властивою кожному з них» [1, с. 171–178]. (Фрагменти про організаційну культуру, уміщені в цій статті, були оприлюднені одним з авторів на Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції в розвитку педагогіки, психології та соціальної роботи», м. Черкаси, 26 листопада 2020 року).

І такою точкою перетину смислів управлінської й організаційної культури З.В. Апевалова слушно вважає керівництво організації, а саме його цінності, норми, правила і т. ін. [1, с. 174].

Але ми не можемо беззастережно прийняти твердження цієї авторки, згідно з яким управлінська культура не є елементом організаційної культури. Річ у тім, що управлінська культура, будучи компонентом (різновидом) економічної культури, пов'язаною зі створенням і функціонуванням організацій (установ, суспільних інституцій, зокрема закладів освіти), входить до складу організаційної (або в термінології М. С. Кагана, соціально-організаційної) культури як виду матеріальної культури – однієї з трьох підсистем цілісного поля культури [3, с. 6–14].

Як відомо, організаційна культура охоплює організаційну сферу суспільства й базується на організаційній діяльності, підтипом якої виступає соціальне управління [6, с. 340–342]. Це – широкий вимір організаційної культури. Натомість у менеджменті, зокрема освітньому, зазвичай ідеться про культуру певної організації, інакше кажучи, її організаційну культуру.

Щодо поняття «організаційна культура» у вужчому розумінні також немає єдності. Тут чи не найцитованіше визначення організаційної культури належить Е.Х. Шейну. Нагадаємо, що в його трактуванні цей феномен – «патерн (шаблон, схема, модель, межі) колективних базових уявлень, які група набуває в ході розв'язування проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття і розгляду зазначених проблем» [10].

Словом, організаційна культура – це групові (колективні) уявлення й цінності, які забезпечують внутрішню інтеграцію членів організації та її адаптацію до змінюваного зовнішнього середовища.

Подібного погляду на організаційну культуру як на інструмент регулювання поведінки працівників в організації для досягнення цілей, які перед нею стоять, дотримуються І. Ансофф, Т. Пітерс, Р. Вотермен та ін. дослідники.

Як бачимо, таке трактування організаційної культури відбиває в собі сутність, з одного боку, організаційної діяльності людей загалом, що полягає у створенні й оптимізації соціальних зв'язків і відношень у групах, а з іншого боку, соціального управління як спеціалізованої діяльності, покликаної регулювати і контролювати колективну поведінку суб'єктів задля вдосконалення спільної діяльності, «гармонізувати відносини групи із зовнішніми факторами впливу, забезпечувати її «виживання» і розвиток у середовищі існування» [6, с. 341].

Організаційна культура як складне системне утворення охоплює значну кількість елементів – поведінкових, когнітивних, емоційних та інших, які акумулюються в колективний досвід і задають ціннісно-сміслові й поведінкові орієнтації, моделі та способи діяльності членів групи (колективу, команди), обумовлюють місію, візію, філософію, ідеологію, політику організації, формують імідж, визначають її індивідуальність і унікальність – те, що вирізняє цю організацію серед інших організацій певного виду (типу).

Висновки і перспективи подальших розвідок. На основі викладених вище результатів дослідження можна зробити кілька висновків.

1. Проведений аналіз підтвердив необхідність посутнього уточнення понять «культура управління» і «управлінська культура керівника закладу освіти». Вивчення феномену управлінської культури продемонструвало різні сфери його термінологічного застосування в теорії і практиці менеджменту. Зважаючи на це, розмежовано поняття «культура управління» (історично сформовані та постійно відтворювані загальні програми, тобто системи цінностей, ідеалів, норм, правил, традицій, взірців, способів, технологій, ресурсів управлінської діяльності), і «управлінська культура», яке пов'язане з суб'єктом управління і становить собою реальне конкретне втілення загальної культури управління як колективної пам'яті суспільства про те, як треба управляти.

2. З'ясування змісту поняття «управлінської культури керівника освітньої організації» свідчить про його неусталеність, різний обсяг ознак, елементів, які в нього вкладають. При цьому спільною рисою різних визначень управлінської культури є її пов'язаність з професійно-особистісною культурою і професійно-управлінською діяльністю керівника, що дає підстави вбачати в їх єдності основу управлінської культури.

3. Поняття «управлінська культура керівника закладу освіти» має системні взаємозв'язки із поняттями «культура освітньої

організації», «організаційна культура» у широкому і вузькому їх розумінні. Причому перше поняття є невід'ємним компонентом двох останніх.

4. У загальному підсумку управлінську культуру пропонуємо визначати як інтегративну, системоутворювальну властивість особистісно-професійних якостей керівника, що проявляється в сукупності його управлінських діяльностей на всіх етапах циклу управління в процесі реалізації комплексу функцій менеджменту освітньої організації для досягнення її мети.

5. Принципове значення для розуміння понять «культура управління» і «управлінська культура керівника закладу освіти» мають філософсько-культурологічні концепції, які трактують культуру: як (1) систему програм людської діяльності, поведінки і спілкування, (2) специфічний спосіб існування людської діяльності, а також положення про органічну єдність особистісної (індивідуальної) і групової (колективної) культур, тобто культури особистості і культури суспільства.

Саме ці соціокультурні підходи демонструють евристично продуктивний потенціал в науковому осмисленні понять «культура управління» і «управлінська культура керівника освітньої організації» і можуть слугувати надійним теоретико-методологічним підґрунтям подальших їх студій.

Зокрема на окрему увагу заслуговують змістові збіги і розбіжності поняття «управлінська культура керівника» з поняттями «мистецтво управління», «управлінська творчість», «управлінська техніка», «управлінська технологія».

Список бібліографічних посилань

1. Апевалова З.В. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения. *Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалаврата и магистратуры* / под ред. С. Ю. Трапицына. М.: Изд-во Юрайт, 2017. С. 171–178.
2. Гладышев А.Г., Иванов В.Н., Патрушев В.И. Основы социального управления: учеб. пособие. М.: Высшая школа, 2001. 271 с.
3. Каган М. С. Общее представление о культуре. *Введение в культурологию: курс лекций* / под ред. Ю. Н. Солониной, Е. Г. Соколова. СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2003. С. 6–14.
4. Кримський С.Б. Наука як феномен культури. *Наука і культура: Україна: щорічник*. Київ: Т-во «Знання Української РСР», 1987. С. 132–136.
5. Моль А. Социодинамика культуры. Изд. 3-е. М.: ЛКИ, 2008. 416 с.
6. Момджян К.Х. Введение в социальную философию: учеб. пособие. М.: Высшая школа; Университет 1997. 448 с.
7. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та Управлінська культури. Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 337 с.
8. Управління школою в суспільстві знань. *Трунда І, Троян В., Бржіза К. Директор школи – нові виклики та можливості*. Переяслав-Хмельницький: Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди, 2017. С. 75–239.

9. Хоронжий А.Г. Основы социального управления: курс лекций: навч. посіб. Львів: Магнолія плюс, 2006. 220 с.
10. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

References

1. Apevalova, Z.V. (2017) Management Culture as a Systemic Concept: Essence, Structure, Tendencies of Change. *Management in Education: Textbook and Workshop for Bachelor's and Master's Degrees*. In S.Yu. Trapitsyn (Ed.). Moscow: Yurayt Publishing - ?use. 171–178.
2. Gladyshev, A.G., Ivanov, V.N., Patrushev, V.I. et al. (2001) Fundamentals of Social Management: Tutorial. Moscow: Higher school. 271 p.
3. Kagan, M.S. (2003) General Idea of Culture. *Introduction to Cultural Studies: a Course of Lectures*. In Yu.N. Solonina, Ye.G. Sokolova (Ed.). St. Petersburg: Saint Petersburg State University. 6–14.
4. Krymskiy, S.B. (1987) Science as a Cultural Phenomenon. *Science and Culture: Ukraine: Yearbook*. Kyiv: Company "Knowledge of the Ukrainian SSR". 132–136.
5. Mol, A. (2008) Sociodynamics of Culture. In B.V. Biryukova (Ed.), 3rd edition. Moscow: LKI. 416 p.
6. Momdzhyan, K.Kh. (1997) Introduction to Social Philosophy: Tutorial. Moscow: Higher School; University. 448 p.
7. Palekha, Yu.I. (2002) Keys to Success, or Organizational and Management Culture. Kyiv: Publishing House of European University. 337 p.
8. School Management in the Knowledge Society (2017). In Trunda J., Troyan V., Brzyza K. *Director of the School – New Challenges and Opportunities*. Pereyaslav-Khmelnytsky: Hryhoriy Skovoroda Pereyaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University. 75–239.
9. Khoronzhyy, A.G. (2006) Fundamentals of Social Management: a Course of Lectures: Tutorial. Lviv: Mahnolia Plus. 220 p.
10. Shain, Ye.H. (2002) Organizational Culture and Leadership: Construction, Evolution, Improvement. In V.A. Spivak (Ed.). St. Petersburg: Peter. 336 p.

TYMOSHENKO Yuriy

Ph.D in Philology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogical Sciences, Educational and Socio-Cultural Management

Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkassy

ZAVHORODNYA Larysa

Ph.D in Philology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogical Sciences, Educational and Socio-Cultural Management

Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkassy

CULTURE OF MANAGEMENT AND MANAGEMENT CULTURE OF THE HEAD OF THE ESTABLISHMENT OF EDUCATION: CONTENT DIMENSIONS AND CONCEPTS BOUNDARIES

Summary. *Introduction.* In the context of introduction of the paradigm of participative, soft, flexible management in practice of educational establishments the problem of research of such its basic concepts, as "management culture", "head's management culture" is actualized.

The aim of the article consisted in determination of the fundamental approaches to the clarification of maintenance of concepts of "management culture", "head's management culture" for more exact and all-round highlighting of objective nature of the socio-cultural phenomena marked by them.

For the realization of the put aim the classic tool of methodology of the theoretical research was used: procedures of the analysis, synthesis, generalization, comparison, verification, abstracting.

Research results. On the basis of the conducted theoretical analysis the semantic volume and limits of concepts of "management culture" and of "the management culture of the head of an establishment of education" are specified and specified.

Originality of the attained results consists in offered approach near understanding of administrative culture of manager as unity general and certain: cultures of society and culture of personality, culture of management (as the generalized character of culture in the field of a management on all his levels and in all his forms) and culture of management of the real head.

Conclusions. The conducted analysis confirmed necessity of substantial clarification of concepts "management culture" and "management culture of the head of an establishment of education". The study of the phenomenon of management culture showed different spheres of its terminological application in a theory and practice of management. Taking it into account, a concept "management culture" (historically formed and constantly recreated general programs, i.e. systems of values, ideals, norms, rules, traditions, standards, methods, technologies, resources of administrative activities) and "administrative culture" is delimited, which is related to the subject of management and represents a certain embodiment of the general culture of management is real as collective memory of society about that, how it is necessary to manage.

Finding out of maintenance of the concept "management culture of the head of an educational establishment" testifies its instability, different volume of signs, elements that inlay for it. Thus the general line of different determinations of administrative culture is its tie-up with the head's professional-and-personality culture and professional-and-administrative activities that gives grounds to see the basis of administrative culture in their unity.

The concept "management culture of the leader of an establishment of education" has systemic intercommunications with concepts "culture of educational organization", "organizational culture" in its wide and narrow understanding. Thus the first concept is an inalienable component of the two last.

In a broad result a management culture we suggest to determine as integrative, system-forming property of the head's personal-and-professional qualities that shows up in totality of his administrative activities at all stages of management cycle in the process of realization of complex of functions of management of educational establishment for the achievement of its aim.

A fundamental value for understanding of concepts "management culture" and "the head's management culture of establishment of education" have philosophical-and-culturological conceptions that interpret a culture: as (1) a system of the programs of human activities, behavior and communication, (2) specific of existence of human activities, and also position about organic unity of personality (individual) and group (collective) cultures, i.e. cultures of personality and culture of society.

Namely these socio-cultural approaches demonstrate heuristic productive potential in the scientific comprehension of concepts "management culture" and "the management culture of the head of an educational establishment" and can serve as reliable theoretical-and-methodological soil of their further studios.

Keywords: culture; management; management culture; an educational establishment; culture of an educational establishment; management culture of the head of an educational establishment; organizational culture.

Одержано редакцією 24.01.2021
Прийнято до публікації 12.02.2021