

4. Пешкова Є.І. Маркетинговий аналіз в діяльності фірм: Практик. рек. Метод. основи. Порядок проведення / Гл.ред. А.В. Кремнева– М. : Осць-89, 1997. – 79с.
5. Романова И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И.Б. Романова. – Ульяновск : Средневож. науч. центр, 2005.
6. Савчук С.І. Рівень конкурентоспроможності та результати конкурентної боротьби: проблема коректного використання показників / С.І. Савчук. – К. : ВНЗ „Нац. акад. упр.”, 2008. – № 1. С. 34-36.
7. Фатхутдинов, Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. пособие / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Изд-во ЭКСМО, 2004. – 544 с.

УДК 005.41.001.11

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕВОЛЮЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКИ І ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ

Ульянова В.С. к. пед. н., доцент

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради*

У статті розглянуто історичні шляхи розвитку науки і практики управління. Охарактеризовано еволюційний розвиток науки і практики управління. Проаналізовано основні історичні підходи формування управлінської структури у XX – XXI ст. в Україні та світі. Визначено поняття «управління». Розглянуто основні аспекти антропосоціального підходу в управлінні. Розглянуто структуру науки управління, охарактеризовано зміни, які в ній відбувалися.

Ключові слова: управління, менеджмент, освіта, школи управління, наука і практика управління.

УЛЬЯНОВА В. С. ХАРАКТЕРИСТИКА ЭВОЛЮЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ / Коммунальное учреждение „Харьковская гуманитарно-педагогическая академия” Харьковского областного совета, Украина.

В статье рассмотрены исторические пути развития науки и практики управления. Охарактеризовано эволюционное развитие науки и практики управления. Проанализированы основные исторические подходы формирования управленческой структуры в XX - XXI вв. в Украине и мире. Определено понятие «управление». Рассмотрены основные аспекты антропосоциального подхода в управлении. Рассмотрена структура науки управления, охарактеризованы изменения, которые в ней происходили.

Ключевые слова: управление, менеджмент, образование, школы управления, наука и практика управления.

ULYANOVA V. S. EVOLUTIONARY DESCRIPTION OF SCIENCE AND PRACTICE MANAGEMENT / Municipal institution "Kharkiv humanitarian-pedagogical academy" Kharkiv regional council, Ukraine.

The article considers the historical development of science and practice management. Author determined the evolutionary development of the science and practice of management. The basic historical approaches to the management structure formation in the XX - XXI centuries. in Ukraine and abroad. The concept of "governance". The main aspects antroposotsialnoho approach to management. The structure of management science, are characterized changes that occur in it. We consider the formation of the major schools of scientific management. The historical development of scientific management usually entails the following management school: school of scientific management, administrative management school, a school of human relations school of management science (quantitative school) identified the following characteristics of management: managing availability and manageable subsystems, the impact on the controlled subsystem internal and external environment, impact on the managed subsystem to change the state or behavior depending on changes in circumstances to its effective functioning and development. Defined object structure and management science. The main aspects of the Soviet theory and practice of management. Compared to the Soviet system of global governance . Considered and are characterized management concept. The dependence of mobility management on the number of its units and levels. It is

proved that the structure bahatolankovi difficult to adapt to changing conditions. The lower levels of management, the easier it is to carry out its re structuring, therefore, to improve the efficiency of management, it is necessary to reduce the number of organizational levels. In world practice, decided tendency to hierarchical structure of two-link with higher adaptability in comparison with multi-tier. Determined that the static structure gradually changing flexible changing forms, the structure of which changes with every change in the environment. It is proved that this contributes to the use of temporary creative teams, teams for a task.

Keywords: management, management, education, school administration, science and practice management.

Постановка проблеми. Протягом останніх двох десятиліть Україна активно змінюється, переходячи від тоталітарних до демократичних основ управління та суспільства. Це потребує переорієнтації світоглядної позиції людей: треба визнати пріоритет розвитку людини, усвідомити своє життя в нестабільних умовах, звикнути до потреби мобільної переорієнтації в повсякденній діяльності та ін. Таке переосмислення потребує певного часу і поступового набуття досвіду існування в нових умовах. Цьому можна сприяти, спеціально розробивши механізми адаптації в перехідному періоді. Адаптація може потребувати зміни кінцевих і проміжних цілей, критеріїв, оцінки, структури тощо. А це, у свою чергу, потребує постійного аналізу ситуацій. Отже проблема характеристики еволюційного розвитку науки і практики управління є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток управління пов'язаний з іменами багатьох вітчизняних й зарубіжних вчених і становить певні історичні етапи. Розвиток науки управління пов'язують з ім'ям Елтона Мейо (психолог і соціолог, США), який дослідив, що причиною продуктивної праці є соціальні і психологічні фактори. Починає діяти психологічна школа людських відносин (1930-1950 рр.). З розвитком цієї школи пов'язані також імена Мері Паркер Фоллет (США), яка визначила управління, як виконання робіт за допомогою інших осіб, роль особистості в ефективності виробництва; Дугласа Мак-Грегора – теорія “Х” та теорія “У” – різні уявлення керівників про ставлення робочих до праці; Ф. Герцберга – теорія мотиваційної гігієни; Р. Лайкерта – теорія організаційних модельних систем; С. Арджиріса – теорія групового навчання; А. Маслоу – теорія ієрархії потреб; Р. Блейка, Дж. Мутона – баланс між виробничими та соціальними потребами. Серед радянських науковців значний внесок у планування й організацію виробництва зробили Н. Вознесенський, А. Венедиктов, А. Аркелян. Питанню управління та розробці наукових основ розвитку структурних складових освітньої системи України значну увагу приділяли вітчизняні науковці. На сьогодні активно досліджуються: технологія модернізації управління загальноосвітніми навчальними закладами на засадах педагогічного аналізу в умовах сучасного розвитку України (В. Бондар), теоретичні основи педагогічного менеджменту (В. Маслов), теорія і технологія стратегічного менеджменту і цільового управління в системі освіти (Г. Дмитренко, В. Олійник, О. Ануфрієва), теорія дистанційного управління післядипломною освітою педагогічних працівників ПТНЗ (В. Олійник), окремі питання алгоритмізованого та адаптивного управління в загальній середній освіті (Т. Борова, О. Касьянова, В. Луначек, В. Петров, Г. Полякова).

Існує необхідність розгляду взаємозв'язку управління із галуззю освіти в Україні, а також впливу еволюційних змін на сучасну науку та практику управління.

Формулювання цілей статті: Розглянути історичні шляхи розвитку науки і практики управління. Охарактеризувати еволюційний розвиток науки і практики управління в світі та, зокрема, в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття “управління” ємне, багатогранне і певною мірою універсальне. Воно охоплює технічні системи, біологічні процеси, соціальне життя, механізми тощо. Управління як вид діяльності включає не тільки управлінські процеси, а й знання про них, їх організацію, способи досягнення

ефективного керівництва і забезпечення позитивних результатів, що розглядає наука управління.

У філософському енциклопедичному словнику управління визначається як “елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію їх програми та мети” [9; с. 64].

У літературі немає вичерпного визначення поняття “управління”. Різні автори розкривають це поняття, підкреслюючи різні сторони процесу управління.

В. І. Кнорринг [1; с. 25] визначає систему управління як механізм безперервного і цілеспрямованого процесу впливу на керований об’єкт. Г. Кунц і С. О’Доннел [10, с.106] акцентують увагу на такому аспекті управління, як створення ефективного середовища для виконавців, які забезпечують досягнення соціально значущої мети в організаціях.

Загальноприйнятим є визначення управління як процесу переведення системи з одного якісного складу в інший (В. Афанасьєв, Ю. Конаржевський, Т. Шамова та ін.) [1; с. 42].

В. Журавель [9; с. 23] розуміє управління як спосіб підтримки системи в заданих параметрах її структури.

Б. Андрушкін та О. Кузьміна [5; с. 6] акцентують увагу на тому, що основною функцією управління є зміна стану або поведінки об’єкта у зв’язку зі зміною обставин.

Б. Гаєвський [4; с. 10] розглядає управління як процес упорядкування системи, що при безперервних змінах зовнішнього і внутрішнього середовища полягає у своєчасній перебудові її структури з урахуванням відповідних закономірностей. Автор наголошує, що таке управління (біологічне чи соціальне) здійснюється за допомогою механізмів, які розташовані в самій системі і, які забезпечують самоуправління. Це створює дві підсистеми: керуючу і керовану.

А. Урсул [2; с. 85] визначає управління в загальному розумінні як особливу функцію, особливий вид діяльності високоорганізованих систем. Він виділяє також зовнішнє управління (якщо здійснюється вплив на інші об’єкти) та самоуправління (якщо працюють центри управління самої системи).

Український дослідник В. Бондар [3; с. 1] вважає, що основною метою управління є надання дієвої допомоги колективу для удосконалення діяльності в реалізації завдань.

В. Маслов [10; с. 184] характеризує управління як організаційний і соціально-психологічний вплив на індивіди і соціум з метою ефективного функціонування і розвитку керованих систем відповідно до поставленої мети.

В. Пікельна [2; с. 37] розкриває управління як вплив на керовану систему для максимізації її функціонування, що обумовлюється циклічним переходом у якісно новий стан, який сприяє досягненню поставлених завдань.

Є. Хриков [3; с. 46] зазначає, що управління має бути спрямованим на створення цілісного комплексу умов, що підпорядковують усю діяльність організації визначеній меті.

Аналіз наведеного вище показує, що автори переважно виділяють такі характеристики управління: наявність керуючої і керованої підсистем, вплив на керовану підсистему зовнішнього і внутрішнього середовища, вплив на керовану підсистему для зміни стану або поведінки залежно від зміни обставин з метою її ефективного функціонування й розвитку. Тільки у двох випадках управління визначається як створення оптимального середовища для розвитку керованої підсистеми, що спрямовується на досягнення поставленої мети. Саме таке бачення управління в соціальних системах, до якої належить освіта, є перспективним, оскільки, і керована, і керуюча підсистеми освіти

складаються з людей. У міжнародному освітньому просторі людина визнається найвищою цінністю, а створення умов для її розвитку стає основним лейтмотивом управління будь-якою освітянською організацією.

Наприкінці ХХ ст. у наукових працях українських дослідників з'явилася концепція цільового управління в системі освіти, яке організується на антропосоціальних засадах [2; с. 74]. На початку ХХІ ст. науковці запропонували принципово поєднати системний та антропосоціальний підходи до управління соціально-економічними системами. Враховуючи, що освіта, у т.ч. загальна середня, є різновидом цих систем, бо вона „виробляє” людей із загальною середньою освітою, управління нею так само доцільно здійснювати на системних й антропосоціальних засадах.

Узагальнюючи викладене вище, ми розкриваємо управління в системі “людина-людина” як особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її у межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління.

“Предмет науки управління визначається як знання, яке уможливорює приводити будь-який об'єкт у відповідність до потреб, законів функціонування і розвитку власного потенціалу, а також теоретична характеристика об'єктивних і суб'єктивних механізмів організації управління цими об'єктами в їх взаємозв'язках із зовнішнім середовищем” [6; с. 8]. Структуру науки управління складають різні теорії, а саме: загальна теорія організації (тектологія А. Богданова), загальна теорія систем Л. Берталанфі, кібернетика У. Ешбі, зокрема, принцип зворотного зв'язку, синергетика та ін.

В історичному розвитку науки управління зазвичай виділяють такі управлінські школи: школа наукового управління, адміністративна школа управління, школа людських відносин, школа науки управління (кількісна школа).

Становлення школи наукового управління, як відомо, пов'язано з іменем Фридеріка Тейлора (інженер – підприємець, США), який вперше здійснив чіткий поділ виконавчих і організаторських функцій, стандартизував робочі операції, регламентував використання матеріалів та інструментів, запровадив закон економії часу у виробництво, й тим самим визначив управління як специфічний вид діяльності та створив підвалини теорії і методології наукової організації праці. У цей період (1903-1930 рр.) зазнала бурхливого розвитку теорія наукового управління. Свій внесок зробили Френк і Лілія Гілбрети, які започаткували психологію управління; Харрінгтон Емерсон, який запропонував штабний принцип в управлінні; Генрі Гантт, що розробив теорію лідерства тощо.

У цей час радянська теорія і практика управління відзначалася пошуком своїх, соціалістичних форм і методів управлінської діяльності. Тому у складі СРСР Україна не пройшла школи наукового управління. “Тейлоризм” був відкинутий як наукова система вичавлювання поту. Але не відгукнутися на появу науки управління за кордоном радянська держава не могла. На той час проведено дві конференції з наукової організації праці і схвалена ідея групи вчених (Е.Розмарович, Е.Дрезен, Л.Бизов) про загальні риси між виробничими технічними й управлінськими процесами. Результатом цього став висновок, що в умовах механізації виробництва вивчати теорію управління зайве. Пізніше з'явилася “соціально-трудова теорія” М.Вітке про залежність ефективності управління від соціально-психологічної атмосфери у колективі. Укріплюючи свої позиції, влада намагалася не допускати розвитку науки у напрямку демократизації управління. Тому вченого звинуватили в “еретичній” думці про управління людьми.

Випереджаючою час була теорія “адміністративної місткості” директора Харківського інституту праці Ф. Дунаєвського. Він уперше дав визначення нормі керованості

управляючого. У цей час створюються інститути для розробки наукових методів організації праці. У Москві очолив такий інститут академік А.Гастев, у Харкові – Ф.Дунаєвський. Роботи А.Гастева ґрунтувала ідея упорядкування праці кожного робітника.

Проте, не дивлячись на певні позитивні напрацювання, результатом цього періоду в СРСР стала чітко сформульована радянська теорія і практика управління, яка відповідала адміністративно-командній системі керівництва. Це призвело до зрівнялівки у виробничих відносинах і неповаги до збереження часу.

У 20-ті роки ХХ ст. з'являється адміністративна школа управління. Її бурхливий розвиток продовжується до 50-х років. Початок цієї школи пов'язаний з іменем Анрі Файоля (Франція), який розробив принципи і функції адміністративного управління. Представники цієї школи намагалися створити універсальні принципи і підходи до управління. Розроблялися раціональні системи управління організацією, структури організації, управління персоналом, типи управління тощо. Л. Урвік сформував основні елементи адміністративної діяльності, обґрунтував принципи побудови організації. М. Вебер (нім. соціолог) розробив теорію “ідеальної бюрократичної організації управління”. А. Шелдон (Англія) визначив роль управління в розвитку суспільства.

У цей період проходить певний розвиток школи адміністративного управління і в СРСР. Роботи П. Керженцева з управління людьми, колективом, які розкривали принципи економної організації праці, визначають головним завданням НОП досягнення максимального ефекту при мінімальних витратах людської енергії і матеріальних засобів. Проте з 30-х до післявоєнних років усі попередні етапи розвитку радянської управлінської думки були визнані як безплідні, схоластичні вправи, як гра в абстракції і схеми. Теоретиками схоластичного напрямку були визнані С. Гвішиані та А. Омаров. У повоєнний період почали використовуватися математичні методи. Академік Л. Канторович своїми роботами заклав основи програмування, за що одержав Нобелівську премію. У результаті наукової діяльності вчених був сформульований принцип делегування повноважень і розроблені рекомендації з організації праці управлінського персоналу, також і з самоуправління. Уперше обґрунтовується людський чинник як стабілізуючий фактор для керованої системи.

У колишньому СРСР розвиток психологічної і соціологічної управлінських наук був закладений ще у 20-ті роки, коли почався розвиток психології праці (роботи І. Геллерштейна й А. Толчинського). Однак з 1930-х до 1950-х років ХХ ст. психологія і соціологія управління були “закриті”, а відповідні наукові роботи припинені. Отже, відбулася штучна затримка розвитку вітчизняної школи на 20 років, хоча й потім дослідження велися не у прагматичному, а у теоретичному плані. Теорія мотивації праці не знайшла свого практичного розвитку в СРСР.

Наступним етапом розвитку теорії управління є створення школи науки управління, в рамках якої діють декілька шкіл: емпірична (прагматична), кількісна, соціальних систем тощо. Перша з них виділяє управління як специфічну професійну працю. Відбувається професіоналізація управління. Вивчаються функції, організація праці керівника, відбір і організація діяльності персоналу, організація структур управління. Засновниками цієї школи були видатні управлінці-практики, президенти компаній. У цей же час з'являється потреба кількісної обробки емпіричних даних управлінського процесу, і зароджується кількісна школа.

Водночас, у Радянському Союзі продовжується бурхливий розвиток економіко-математичних досліджень. Проте, незважаючи на серйозні успіхи в економіко-математичному моделюванні, розвиток кількісної школи в СРСР носив абстрактний (технократичний) характер. Це потягло за собою формування зневаги до людини як особистості та головної продуктивної сили суспільства.

Логічним завершенням етапу розвитку зазначених управлінських шкіл на заході була поява універсальної теорії менеджменту. Основною ідеєю цієї теорії є посилення ролі керівника і його управлінської діяльності у виробництві й суспільстві. Отже, управління оформлюється як самостійна наука й особливий вид діяльності.

У 1950-1960-ті роки набуває розвитку школа “соціальних систем”, засновником якої вважається професор Гарвардського університету Честер Барнард. Була висунута концепція взаємодії системи з оточуючим середовищем і вплив конкуренції. Учені намагалися з’єднати раціоналістичну, бюрократичну та соціально-психологічну школи, додаючи аналіз факторів зовнішнього середовища. Цей час характеризується розвитком теорії систем, кібернетики, економіко-математичних методів аналізу, комп’ютеризації, багатфакторного аналізу, теорії і практики гуманізації праці.

Г. Саймон і Д. Марч (теоретики цієї школи) розглядали управління як складну ієрархічну систему, яка була б спроможна оперативно реагувати на зміни оточення.

У 1970-ті роки широкого розвитку набувають різні методи управління. Так, метод дослідження операцій використовує методи інженерних наук, математичної статистики і кібернетики. Основним етапом цього методу є створення моделі, виділення змінних, яким задаються кількісні значення, за допомогою чого досліджуються відносини між цими змінними або змінними і цілим тощо.

Теорія систем принесла в науку метод системного (організаційного) підходу. З позицій цього методу, дослідження організується від загального до часткового, від абстрактного до конкретного. Це дає можливість виявити спектр різноманітних внутрішніх і зовнішніх зв’язків досліджуваного предмета. Соціальні системи розглядаються як відкриті, а керовані підсистеми – у взаємозв’язку з оточенням. Такий підхід уможливило дослідження способів адаптації системи до змін в оточенні.

З початку 1980-х років на базі школи соціальних систем сформувався напрям так званої “організаційної культури”, під якою розуміється система відносин, що використовується людьми для визначення поведінки в різних умовах і обставинах. Приділення уваги створенню організаційної культури дає змогу реалізувати гуманістичні основи управління. Результати спостережень доводять, що організаційна культура є дієвим важелем забезпечення ефективності управління.

У ці часи в Радянському Союзі, до складу якого входила Україна, так само відбувався подальший розвиток теорії і практики управління.

На підґрунті змін оточення у 1970-х роках почалося руйнування адміністративно-командної системи СРСР. Проявом цього було створення виробничих і науково-виробничих об’єднань з наданням певних ступенів свободи.

Із середини 1980-х років зменшується принциповість ієрархічних структур, розширюється організаційна кооперація, починає використовуватися делегування повноважень оперативного управління на нижчі шаблі.

Вищі рівні управління реалізують інтеграційні функції щодо діяльності підприємств та функції стратегічних зв’язків. Оперативне управління переходить до функцій підприємства. Це призводить до скорочення управлінського апарату.

З 1990-х років в Україні починає формуватися організаційна структура ринкової економіки, яка поступово усуває методи і форми командно-адміністративного управління.

Для умов ринку загальноприйнятою наукою управління є менеджмент. Різні словники по-різному трактують переклади і сутність цього поняття. Різні автори по-різному ставляться щодо застосування цього терміну. Є спроби надати йому значення, яке використовується тільки щодо організації господарчого управління, або організаційної частини процесу управління. Слід відзначити, що в сучасній науці відбувається

інтернаціоналізація цього поняття. Швидше воно більше відбиває оперативне управління в умовах мінливих обставин. Це, дійсно, у першу чергу, організаційна функція управління, яка домінує в змінних умовах. Адже, треба змінити мету, оперативно перебудувати структуру, перезакріпити зв'язки, встигнути провести весь цикл управління до наступної зміни. Отже, менеджмент відображає специфіку управління в ринкових умовах. Тому він неодмінно використовується у будь-якій галузі виробництва і людської діяльності взагалі. Характерною рисою сучасного менеджменту є перехід від сталої функціональної структури до варіативної мінливої цільової структури управління. Однією із закономірностей управління є співвідповідність оточення і внутрішньої структури системи. Усі західні країни, досвід управління яких ми вивчаємо і запозичуємо, прийшли до ринку саморозвитком. Саморозвитком виникла і відповідна управлінська діяльність – менеджмент. Україна, як і інші країни колишнього СРСР, ідуть до ринкових умов, свідомо реформуючи економіку. Отже, треба так само свідомо реформувати управління в усіх сферах людської діяльності. У мінливих умовах і управління має бути гнучким.

У новому інформаційному суспільстві грошовий капітал поступово усувається людським капіталом. Отже, сучасна побудова будь-якої організації має відштовхуватися від людського ресурсу. Від людини – до організації, її структури і механізму. До теперішнього часу людина пристосовувалася й адаптувалася до організаційних змін. Тепер, якщо ми хочемо одержати позитивний результат діяльності будь-якої організації, треба, перш за все, узгоджувати цілі організації і людей, які в ній працюють. А краще, виробляти цілі організації через цілі працюючих у ній людей. Тобто, потрібний своєрідний механізм вироблення мети.

Мобільність управління залежить від кількості його ланок і рівнів. Багатоланкові структури важче адаптуються до мінливих умов. Чим менше ланок управління, тим легше проводити його переструктуризацію, тому, для підвищення оперативності управління, треба скорочувати кількість його організаційних рівнів. У світовій практиці визначилася тенденція до організації дволанкової ієрархічної структури з більш високою здатністю до адаптації, у порівнянні з багатоланковими. Статичні структури поступово змінюються гнучкими мінливими формами, структура яких змінюється при кожній зміні оточення. Цьому сприяє використання тимчасових творчих колективів, команд для виконання певного завдання та ін.

Висновки. Узагальнюючи усе викладене, можна виділити питання розвитку управління в умовах перехідного періоду суспільства до ринкової економіки, які сьогодні потребують пошуку механізмів вирішення:

1. Необхідності розвитку організаційної структури в будь-яких соціальних організаціях, у т.ч. загальної середньої освіти.
2. Як, враховуючи особливості діючої системи державного управління та менталітет українського народу, перенести акцент в управлінні освітою з функціонального на цільовий компонент?
3. Як сприяти Як практично досягти визнання людини найвищою цінністю суспільства та усвідомлення розвитку в загальній середній освіті світової тенденції щодо зменшення ієрархічних рівнів в управлінні при утворенні варіативних мобільних організаційних структур?
4. Як забезпечити в освіті розвиток ситуативного і програмно-цільового методів управління, що дали позитивні результати в країнах з розвинутою ринковою економікою?
5. Який потрібний механізм адаптації працівників і закладів освітньої системи до мінливих умов оточення в перехідному періоді?

ЛІТЕРАТУРА

1. Бакаєв Ю.В. Тоталітарне суспільство: соціально-філософський аналіз : автореф. дис. ... канд. наук з державного управління : 25.01.02. / Ю.В. Бакаєв. – Українська академія держ. управління при президентові України. – К., 1997. – 20 с.
2. Бандурка А.А. Психология управления / С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х. : ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
3. Барсукова Л.Я. Повышение эффективности управления муниципальной системой образования в условиях малого города /Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 /Челябинский государственный ордена “Знак Почета” педагогический университет. – Челябинск, 1999. – 15 с.
4. Баршиполець О., Карамушка П., Карасьова Н., Слюсаревський М. Психологічне забезпечення управління освітою //Рідна школа. – 1995. – №4 . – С. 25–27.
5. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Ученик /Под ред. чл.-корр. РАН И.И.Елисеевой. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 368 с.
6. Єльнікова Г.В. Атестація загальноосвітніх навчальних закладів в Україні: передумови, зміст, експеримент: Науково-методичний посібник. – Х. : ТО “Гімназія”, 1999. – 160 с.
7. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений /Под. ред. академика РАС В.Д.Шадрикова. – М. : Юрист, 1998. – 440 с.
8. Кортон С.В., Солонин С.И. Развитие системы управления качеством образования в УГТУ. – [http://virlib.eunet.net/unimng//№3\(13\)_2001Nin/9.html](http://virlib.eunet.net/unimng//№3(13)_2001Nin/9.html)
9. Касьянова О.М. Педагогічний аналіз навчального процесу в загальноосвітній школі як засіб підвищення його ефективності:Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 /ЦППО АПН України. – К. , 2000. – 18 с.
10. Кожурин Ф.Д. Процесс управления: Системное исследование и разработка на примере региона. – М. : Мысль, 1988. – 239 с.

УДК 378. 091.2:005.962.13

ЗМІСТ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПЕРЕВІРКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОГО ВНЗ

Харківська А.А, проректор, д. пед. н., доцент

Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»

Харківської обласної ради

У статті визначено пріоритетні напрями інноваційного розвитку педагогічного ВНЗ, а також виявлено проблеми освітньої системи педагогічного ВНЗ за ступенем необхідності змін, відповідно до мети розвитку навчального закладу. Автор здійснив експериментальну перевірку діяльності системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ.

Ключові слова: експериментальна перевірка, інноваційний розвиток, управління, педагогічний ВНЗ.

ХАРЬКОВСКАЯ А.А. СОДЕРЖАНИЕ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ПРОВЕРКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА / Коммунальное учреждение „Харьковская гуманитарно-педагогическая академия” Харьковского областного совета, Украина.