

Мороз В.М., м. Харків, Україна

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Мороз С.А., м. Харків, Україна

Національний університет цивільного захисту України

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРИНЦИПУ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ РІВНІ

Лідерство було визначено авторами міжнародних стандартів якості серії ДСТУ ISO 9000:2007 на рівні одного з основних принципів управління якістю [3, с. 12]. Автори стандарту не дають прямого посилання щодо безпосереднього носія цієї якості, а отже, в контексті предмету нашої уваги, можемо припустити, що феномен лідерства може мати відношення до керівника, до ВНЗ, до системи вищої освіти та до держави в цілому. Разом з тим, ДСТУ ISO 9000:2007 містять тезу про те, що саме «керівники встановлюють єдність призначеності та напрямів діяльності організації», що сприяє ідентифікації суб'єкта-лідера саме на рівні керівника ВНЗ. Таке припущення є цілком логічним, адже норма ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» [2] передбачає що саме керівник ВНЗ: забезпечує організацію та здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників; забезпечує створення умов для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю ВНЗ. Проблематика якості вищої освіти, в контексті змісту принципу управління якістю ДСТУ ISO 9000:2007 «лідерство», може бути розглянута через призму таких напрямів його реалізації на університетському рівні:

– наукове обґрунтування, опрацювання та забезпечення використання у межах процесу підбору кандидатів на заміщення вакантних

посад керівників ВНЗ, методики оцінювання рівня розвитку лідерських якостей (кожна особа яка має намір прийняти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади керівника ВНЗ або посади виконання службових обов'язків за якою передбачає реалізацію функцій управління, повинна бути оцінена експертами державної агенції щодо рівня розвитку її лідерських якостей та вмотивованості їх використання для досягнення цілей ВНЗ);

– узгодити та сформулювати мету функціонування ВНЗ з всіма суб'єктами управління його функціонуванням і розвитком, а також з основними споживачами продуктів його професійної діяльності (скоріше за все, з огляду на принципову відмінність між цілями, наприклад, здобувачів вищої освіти (на переконання більшості з студентів, метою функціонування системи вищої освіти є підготовка людини до її майбутньої професійної діяльності з акцентом уваги на практичну складову відповідного процесу) та науково-педагогічних працівників (мета, як правило, визначається на рівні: розвитку аналітичних навичок; здатності формувати завдання та забезпечувати їх виконання; можливості приймати рішення; саморозвитку тощо) слід розглянути можливість використання досвіду Фінляндії у класифікації ВНЗ на університети прикладних наук та університети в класичному сприйнятті їх змісту та форми;

– розробити та забезпечити реалізацію стратегії (кадрової стратегії) щодо комплектування кадрами ВНЗ та органів публічного управління до функціональних повноважень яких входять питання управління системою вищої освіти, як на центральному так і на регіональному рівнях (результатом реалізації кадрової стратегії повинен стати професійно підібраний та високомотивований адміністративний персонал ВНЗ);

– сформувати таку корпоративну культуру у ВНЗ, яка б, з одного боку, забезпечувала ідентифікацію якості вищої освіти на рівні однієї з

головних ціннісних орієнтацій, а з іншого, сприяла реалізації потенціалів командної роботи (атмосфера довіри та взаємопідтримки), як на рівні навчального процесу, так і в контексті його адміністрування у межах узгодженої за змістом та загальносприйнятої за формою своєї легітимізації стратегії);

– активізувати дію мотиваційного механізму стимулювання трудової активності наукових та науково-педагогічних працівників [1] з метою, з одного боку, заохочення та залучення суб'єктів та об'єктів навчального процесу до реалізації стратегії розвитку ВНЗ та досягнення мети його функціонування (запропонована мотиваційна система повинна забезпечувати формування лідерських якостей та створювати умови для їх використання), а з іншого, забезпечення конкретизації зон компетенції та відповідальності кожного з них тощо.

Вище наведені напрями не вичерпують проблематики феномену лідерства в контексті змісту принципів управління якістю, адже необхідність вирішення питання персоналізації лідера, тобто з'ясування який саме з суб'єктів (керівник ВНЗ, ВНЗ, система вищої освіти, держава) процесу забезпечення якості може бути ідентифікації на рівні лідера, не втратила своєї актуальності та набула неабиякої значущості.

Список літератури

1. Мороз В.М. Ефективність функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення / В.М. Мороз // Економіка та держава. – 2011. – №4. – С. 96–99.

2. Про вищу освіту / Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 63. – С. 7–14.

3. Системи управління якістю: основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT) / ДСТУ ISO 9000:2007 // Національний стандарт України. – Київ: Держспоживстандарт України, 2008. – Режим доступу: http://dbn.at.ua/ld/11/1128_432_iso9000-1-.pdf