

В статті розглядається еволюція історіографії розвитку релігійно-морального виховання в дослідженнях Західного регіону України другої половини ХХ - початку ХХІ століття. Виявлено семантичну структуру педагогічних досліджень, встановлено успішність та ефективність особливостей історичного розвитку регіону, помітні риси історіографії даної проблеми. Накоплені рівні знань традиційно охоплюють другу половину ХІХ-ХХ століть. Нерівномірно відображають розвиток її складових (напрямків) в окремих регіонах. Вивчення цього питання планується в перспективі подальших досліджень.

Ключові слова: релігійно-моральне виховання, Західний регіон України, дослідження, історіографія, області знань.

The evolution of historiography of development of the religiously-moral education in researches of the Western region of Ukraine of the second half of XX - beginning of XXI century is examined in the article. The semantic structure of pedagogical researches is revealed as well success and efficiency of features of historical development of region, sign lines of historiography of this problem. It is well-proved that a coming to a head requirement of preparation of summarizing, comparativistic researches of religious education of interconfessional direction is both in the historical retrospective view and on the modern stage of development of Ukraine. At the level of scientific discussion the row of difficult concepts «orthodox education», «orthodox pedagogics», «inchurch pedagogics» and returning of «orthodox pedagogical idea», is grounded in a general pedagogic direction. The author has drawn the following conclusion: modern historical-pedagogical science carried out noticeable advancement in the study of historical experience of becoming and development of the educational systems on the Western Ukrainian earths.

Key words: religiously-moral education, Western region of Ukraine, research, historiography, category vehicle, areas of knowledge, pedagogical science, theory, practice, personality lines.

УДК 378.14

## ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО, СОЦІАЛЬНОГО І КУЛЬТУРНОГО КАПІТАЛУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ

Товканець Ганна Василівна  
м.Мукачеве

Актуальність статті обумовлена тим, що на початку третього тисячоліття досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу розглядається як основоположна умова забезпечення конкурентоспроможної європейської економіки, яку конкретизовано у Європейській стратегії зайнятості. В статті обґрунтовано взаємозв'язок і взаємовплив теорій людського, соціального і культурного капіталу та вищої освіти. Характеризовано теоретико-філософські підходи до трактування теорій людського, соціального і культурного капіталу. Визначено роль вищої освіти у структурі людського, соціального і культурного капіталу.

Ключові слова: вища освіта, людський капітал, соціальний капітал, культурний капітал.

Останніми роками людство почало усвідомлювати, що розвиток цивілізації за допомогою тільки економічного зростання і збільшення технічної могутності є небезпечним і обмеженим, що еволюція суспільного розвитку все більше визначається рівнем культури і мудрості людини, а найголовнішим чинником економічного зростання стає освіта, оскільки набуті здібності людини, які реалізуються через працю, становлять основу капіталу [13, с.125].

Проблема взаємозв'язку та взаємовпливу теорій людського, соціального та культурного капіталу була предметом дослідження провідних вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі економіки, філософії, психології, педагогіки, зокрема В.Андрущенко, Г.Беккера, О.Гришної, Дж.Кендрика, В.Кременя, Е.Лібанової, Д.Мілля, Р.Патнема, А.Сена, Т.Шульца та інших.

Мета статті: схарактеризувати наукові підходи до визначення теорій людського, соціального і культурного капіталу та їх впливу на розвиток вищої освіти.

Зазначимо, що поняття «людський капітал» увійшло в науковий обіг на початку 60-х років ХХ століття в західній науковій літературі, і пов'язане з іменами відомих американських учених Г.Беккера [11], Л.Туруо [18], Т.Шульца [15] та інших, які визначили його як найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. На основі вивчення наукових джерел можна виокремити два підходи до трактування поняття «людський капітал». Одна частина дослідників (Л.Вальрас, А.Сен, П.Тобмен) під людським капіталом розуміють саму люди-

ну. Представники іншого напрямку (Г.Беккер, А.Дятлов, Д.Мілля, Т.Шульц) вважають, що капіталом є успадковані і набуті людиною якості та здібності. Нідерландським дослідником в галузі оцінки інтелектуального капіталу Д.Андріссеном та французьким економістом Л.Вальрасом обґрунтовано положення про те, що людина є природним і вічним капіталом: природним – оскільки він не зроблений штучно, вічним – тому, що кожне покоління відтворює собі подібних [1, с.36].

Дослідники (А.Дятлов [5, с.37], В.Іванов [6]) доводять що «людський капітал як сукупність усіх атрибутивних якостей і властивостей, продуктивних здібностей і сил, функціональних ролей і форм, в умовах ринкової економіки є провідним творчим чинником суспільного відтворення», та має низку особливостей, зокрема: формується за рахунок реальних (матеріальних і духовних) витрат; витрати на збільшення людського капіталу пов'язані зі зменшенням вільного часу; міра і частка використання контролюється самим суб'єктом залежно від його мотивації, світогляду та культури; результат використання може мати багатозначний ефект: економічний, психологічний, соціальний, світоглядний; може бути прямим, непрямим, інтегральним; може бути індивідуальним, колективним, суспільним; короткостроковим, довгостроковим, пролонгованим (відстроченим у часі); його збільшення може сприяти зростанню продуктивності та якісної зміни праці [5, с.39].

Т.Шульц та Г.Беккер, досліджуючи вплив інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійні знання, мотивації людей на доходи населення, із п'яти джерел виробництва та збільшення людського капіталу виокремлюють три, що пов'язані з освітою: професійна освіта; система освіти початкової та вищої школи; освітні та навчальні програми. Зокрема, Г.Беккер висловлює думку, що людський капітал – «це сукупність продуктивних здібностей, що одержує індивід шляхом акумуляції загальних та специфічних знань, умінь тощо» [11, с.45]; є активом, спадщиною, набором знань та навичок, акумульованих людиною протягом життя шляхом інвестицій, загальних та спеціальних у людський капітал. Загальні здійснюються в процесі загальної підготовки працівника, під час якої він одержує ті знання і навички, які можна використати в процесі роботи на будь-якій фірмі й значною мірою здійснює сам; спеціальні пов'язані з професійною підготовкою, яка має значення для підприємств і здійснюються здебільшого власне підприємствами [3, с.688-706].

Професор Кембриджського коледжу А.Сен пропонує розглядати як продовження теорії людського капіталу теорію людських можливостей, трактуючи її як концепцію розширення вибору. Вчений запропонував оцінювати добробут за можливостями людей практикувати той спосіб життя, який більшість вважає гідним, а не за рівнем ВВП на душу населення. Дохід, за А.Сеном, має розглядатися не як кінцева мета, а як засіб розширення вибору (більшу свободу вибору і більше варіантів для вибору мети та способу життя) для кожної людини щодо охорони здоров'я, освіти, економічної та суспільної діяльності, а розвиток людини – як процес розширення можливостей, а не поліпшення економічного добробуту. При цьому, на думку А.Сена, освіту необхідно розглядати як суспільне благо, не зосереджуючи увагу на її впливі на розвиток ринку праці [14].

На думку української вченої О.Гришної, категорію «людський капітал» необхідно розуміти як продуктивні здібності людини, що є її невід'ємним особистим надбанням і які набувають форми капіталу в результаті тривалого історичного розвитку суспільних відносин у процесі використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на відповідному етапі розвитку цивілізації. До основних активів людського капіталу належать: рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, професійна придатність та професійна адаптованість), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність працівника тощо [4, с.28].

Як показало вивчення, представники усіх шкіл і напрямів в економічній науці висловлюють подібні думки щодо знань і здібностей людини як одного з найважливіших джерел багатства нації, наголошуючи при цьому, що інвестиції в освіту і науку є найбільш перспективними і прибутковими. Водночас, слід наголосити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі, оскільки, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, потребують, щонайменше, ще й нелегкої праці самої людини. О. Гришнова зазначає, що крім грошових доходів, людина, яка володіє найбільш людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших переваг. Треба також враховувати, що внаслідок нарощування людського капіталу здобувається інтегральний соціальний ефект, від якого вирає не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство загалом [4, с.33].

Отже, аналіз науково-теоретичних джерел дає змогу дійти висновку, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій, у якому виділяють капітал освіти (знання загальні та спеціальні), капітал здоров'я, капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, виробничий досвід), капітал міграції, а також володіння економічно значущою інформацією і мотивацією до економічної діяльності. Але в будь-якому разі одним з важливих, змістово-наповнюючих компонентів людського капіталу є освіта; сформований або розвинутий в результаті діяльності, а також нагромаджений певний запас продуктивних здібностей (здоров'я, знань, навичок, мотивів), які належать людині і невід'ємні від неї, і вона доцільно їх використовує. Це соціально-економічна категорія, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих у результаті інтелектуальних інвестицій продуктивних здібностей, особистих якостей і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в професійній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

У суспільній думці впродовж останніх років стала домінувати винятково висока оцінка соціальних відносин, що зумовлюють горизонтальну і вертикальну складові соціальної мобільності людини. Ефективне функціонування сучасного суспільства й економіки сьогодні все частіше пов'язується з такими поняттями як «довіра», «культура», «соціальні мережі», «добровільні асоціації», «людський капітал», що узагальнюються поняттям «соціальний капітал».

Активно проблему соціального капіталу почали розглядати в середині ХХ століття. Внесок у розвиток теорії соціального капіталу зробили П.Бурдьє, Дж.Коулмен, Р.Патнем, Ф.Фукуяма.

Особливість соціального капіталу, за П. Бурдьє, визначається відносинами взаємності – очікуваннями взаємного обміну, які підтримуються існуючими в конкретному суспільстві ринками та культурою. Вчений визначив соціальний капітал як «сукупність актуальних чи потенційних ресурсів, що пов'язані з наявністю широких мереж зв'язків, більш-менш інституціалізованими відносинами взаємного знайомства і визнання» [12, с.48]. Такий підхід дає змогу обґрунтувати соціальні мережі як такі, що не виникають самі собою, а конструюються в процесі залучення спеціальних стратегій, зорієнтованих на інституціалізацію групових відносин. Соціальний капітал є сукупністю реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з членством в групі. Останнє дає своїм членам основу у вигляді колективного капіталу, «репутації», що уможливорює отримання кредиту у всіх сенсах цього слова. Ці відносини можуть існувати тільки у практичному стані, в формі матеріального та/або символічного обміну, який сприяє їх підтримці. Вони також можуть бути оформлені соціально і гарантовані загальним ім'ям (ім'ям сім'ї, класу, племені, школи, партії і т. ін.) або цілим набором актів, що інституціалізуються [12, с.50].

Аналіз явища соціального капіталу дає змогу виділити три найважливіші структурні компоненти: соціальні відносини, завдяки яким індивіди можуть мати доступ до ресурсів їхніх партнерів у спілкуванні; обсяг і якість доступних ресурсів партнера спілкування; відносини взаємності, чи взаємообміну. Економічну й освітню сутність соціального капіталу як головного напрямку соціально орієнтованого мислення і нової парадигми, яка виробляє те, без чого не може існувати суспільство, – довіру між людьми, – визначив український професор В.Сікора. [8, с.76]. Ф.Фукуяма виводить соціальний капітал з культури співробітництва між індивідами як необхідної умови ринку і ліберальної демократії, що сприяє підвищенню самоорганізації у бізнесі, корпораціях і подібних структурах, що є життєво необхідною для ефективної діяльності демократичних політичних інститутів».

Для педагогічної науки теорія соціального капіталу, на нашу думку, має надзвичайно велике значення, оскільки йдеться про якість сукупності сформованих навичок і вмінь, які дають можливість особистості встановлювати ефективні соціальні зв'язки.

Наголосимо, що на соціальну мобільність і соціальну диференціацію впливає *культурний капітал*, який, за П.Бурдьє, природно, не є вродженою характеристикою індивіда, але він має соціально сконструйовану природу, набувається, засвоюється і акумулюється в процесі праці, інтеріоризується, переходить із зовнішньої форми знання у внутрішню – у форму культурного «габітусу», має двоєдину природу: з одного боку він соціально структурований, тому що породжується і відображає в собі зовнішні по відношенню до індивіда умови, що впливають на нього в процесі життєдіяльності, з іншого боку, це структуризована система, що виробляє принцип об'єктивно класифікованих суджень і практик [12, с.170]. Ступінь засвоєння в даному певному суспільстві культурних кодів визначає її компетентність. Культурна компетенція – це систематизована класифікація, яка є продуктом інтерналізації структури соціального простору [12, с.175].

Інституціалізована форма культурного капіталу представлена у формі академічних кваліфікацій. Академічний капітал – гарантований продукт впливу культурної трансляції за допомогою школи та інших інститутів освіти у формі легально гарантованих кваліфікацій, що формально не залежать від особистості, яка є їх носієм (ефективність яких залежить від обсягу культурного капіталу, безпосередньо переданого сім'єю) [12, с.248]. У сучасному суспільстві, на думку П.Бурдьє, ці функції належать державним органам управління (законодавчій системі, освітнім установам тощо). З урахуванням класифікації П.Бурдьє, індикаторами культурного капіталу визначено час, витрачений на його конструювання (тривалість навчання, кількість років, витрачених на здобування освіти, самоосвіта, кількість закінчених/незакінчених навчальних закладів), знання культурних традицій (мова, особливості поведінки, звичаї); в об'єктивованому стані матеріальні (кількість накопичених культурних об'єктів – книги, картини, інструменти) та символічні (накопичені знання – рівень академічної успішності, мовна/культурна компетенція) надбання; в інституціалізованому стані – кількість освітніх кваліфікацій [12, с.28].

Сьогодні в наукових колах триває дискусія у контексті культурного капіталу щодо теорії освітнього капіталу [2; 10]. Так, В.Баймурзіна зазначає, що «освітній капітал на сьогоднішній день є одним з найважливіших суспільних й індивідуальних ресурсів. Освіта дає знання та вміння, що становлять не тільки основу інтелектуального капіталу, а й певний престиж в суспільстві» [2]. На думку Л.Холіної, освітній капітал є основною складовою нематеріального людського капіталу, що має ряд особливостей: у сучасних умовах він є найбільшою цінністю суспільства і основним чинником економічного зростання; формування освітнього капіталу потребує від самої людини і всього суспільства значних витрат; освітній капітал у вигляді навичок та здібностей (у своєму предметному бутті) є певним запасом, тобто може накопичуватися; освітній капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися; незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та іншими, використання освітнього капіталу та отримання прямих доходів контролюється самою людиною [10, с.122-133]; функціонування освітнього капіталу, міра віддачі від його застосування зумовлені вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними уподобаннями, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, в тому числі й економічної.

Концепція освітнього капіталу розглядається як поширення загальної теорії інвестицій на сферу людського потенціалу. Приймаючи рішення про продовження навчання, людині доводиться враховувати такі обставини: освіта потребує часу; фінансових прямих затрат (плата за навчання, книги тощо) і альтернативних (оскільки під час навчання людина не працює або працює з меншою віддачею); вигоди від освіти не можна одержувати негайно; у перспективі освіта, крім грошових, має принести нематеріальні вигоди (більш цікава і престижна робота, спілкування з колегами тощо) та водночас вимагає моральних зусиль; з часом набуті навички і знання знецінюються, тому освіта повинна бути неперервною. У контексті викладених положень у сучасних умовах актуалізується проблема формування та надання освітніх послуг

На початку третього тисячоліття проблемам розвитку людського капіталу приділяється особлива увага в країнах Європейського Союзу. Досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу розглядається як основоположна умова забезпечення конкурентоспроможної європейської економіки, яку конкретизовано у завданнях Лісабонської стратегії та Європейської стратегії

зайнятості, реалізація яких має спрямовуватися на забезпечення глобальної конкурентоспроможності європейських країн шляхом економічного оновлення та поліпшення в соціальній сфері й охороні довкілля, у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав – членів ЄС.

Зазначимо, що теорії людського, соціального і культурного капіталу впливають на реалізацію Європейської стратегії зайнятості, де політика зайнятості та її зростання проголошені ключовими завданнями Європейського Союзу, настільки ж важливими, як і макроекономічні цілі зростання й стабільності [17]. Як відомо, Європейська стратегія зайнятості базується на чотирьох основних принципах: зайнятості, розвитку підприємництва, сприяння адаптивності (гнучкості) і рівних можливостей для чоловіків і жінок. Ключовими чинниками, що впливають на досягнення завдань і цілей Європейської стратегії зайнятості визначені виховання та навчання. Генеральним директором комісії з питань освіти і культури ЄС розроблено «Ключові компетенції впродовж життя» («Key competences for lifelong learning») – Європейську довідкову систему ключових компетентностей для навчання впродовж життя, яка рекомендована для впровадження у національні системи освіти країн – членів ЄС: спілкування рідною й іноземною мовами; математична компетентність та базові компетентності у галузі науки і техніки; інформаційно-цифрова компетентність; уміння вчитись; міжособистісна, міжкультурна, соціальна і громадянська компетентність; підприємницька компетентність; компетентність культурного самовираження. Ключовою компетенцією визначена така, якої потребують індивіди для особистісного розвитку активного громадянства, соціальної інтеграції та зайнятості.

Таким чином, теорії людського (Г.Беккер, Дж.Кендрік, А.Сен, Т.Шульц), соціального (Дж.Коулмен, Р.Патнам, П.Сорокін, М.Туган-Барановський, Ф.Фукуяма, Г.Ханіфаан), культурного капіталу (П.Бурдьє) тісно взаємопов'язані, оскільки ключовим центром кожного з них є людина, від якої залежить соціально-економічний розвиток кожної держави, національний і регіональний ринки праці. Врахування цих теорій, виокремлення їх прогресивних ідей, безумовно, позитивно впливає на якісні зміни в реалізації національних стратегій з розвитку освіти й зокрема вищої освіти.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в розробці проблеми впливу рівня професійної освіти та кваліфікації на забезпечення працевлаштування та кар'єрного росту в глобалізаційних умовах.

### Література та джерела

1. Андрессен Д. Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов / Д.Андрессен, Р.Тиссен; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2007. – 304 с.
2. Баймурзіна В. И. Роль образования в формировании человеческого капитала / В.И.Баймурзіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.uni-altai.ru/titov/sourcebook/>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Беккер Г. С. Экономический взгляд на жизнь / Г. С. Беккер // Нобелевская лекция 9 декабря 1992 г.; Мировая экономическая мысль сквозь призму веков; в 5 т. – М.: Мысль, 2004. – Т. V. Всемирное признание.– С.688-706
4. Грیشнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: дис... доктора економ. наук, 08.09.01 / Олена Анатоліївна Грیشнова; Київський нац. ун-т ім. Т.Г. Шевченка. – К., 2002. – 450 с.
5. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.Дятлов. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
6. Иванов В.В. Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений / В.В.Иванов // Проблемы современной экономики. –2010. – № 4 (36) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.m-economy.ru/art.php>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
7. Кендрік Д. Совокупный капитал США и его формирование / Д.Кендрік. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
8. Сікора В. Виступ на круглому столі «Безпека економічних трансформацій» / У кн.: Від соціального забезпечення до соціальної політики: 36. ст. за ред. Я. А. Жаліла. – К.: Сатсанга, 2001. – 100 с.
9. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь процветания / Френсис Фукуяма; пер. с англ.. – М.: АСТ: Москва : ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 703 с.
10. Холина Л.И. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая / Л.И.Холина, Р.Р.Аколупина // ЭТАП: Экономическая теория, анализ, практика. – 2009. – №1. – С.122-133
11. Becker G.S. Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research / G.S.Becker. – New York, 1964. – 234 p.
12. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Ed. by J.G.Richardson / P.Bourdieu. –N.Y.: Greenwood, 1985. – 248 p.
13. Mill J. Principles of Political Economy / J.Mill. – London; Longmans, Green and Co. 1920. – 756 p.
14. Sen A. Development as Freedom / A.Sen. – Oxford: Oxford University Press, 1999. – 268 p.
15. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. Shultz. In: Human Resources / Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N.Y., 1975. – 69 p
16. Putnam R. Making Democracy Work. Civic Tradition in Modern Italy / R.Putnam. – Princeton: Princeton University Press, 1993. – 45 p
17. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <[http://europa.eu/legislation\\_](http://europa.eu/legislation_)>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
18. Thurow L. Investment in Human Capital / L.Thurow. – Belmont, 1970. – 15 p.

Актуальность статьи обусловлена тем, что в начале третьего тысячелетия достижения высокого уровня развития человеческого потенциала рассматриваются как основополагающее условие обеспечения конкурентоспособности европейской экономики, которая конкретизирована в Европейской стратегии занятости. В статье обосновано взаимосвязь и взаимовлияние теорий человеческого, социального, культурного капитала и высшего образования. Охарактеризованы теоретико-философские подходы к трактовке теорий человеческого, социального и культурного капитала. Определена роль высшего образования в структуре человеческого, социального и культурного капитала.

Ключевые слова: высшее образование, человеческий капитал, социальный капитал, культурный капитал.

The achievements of high level human development are considered as an essential condition to ensure the competitiveness of the European economy, which is concretized in the Lisbon Strategy and the European Employment Strategy. In the article the relationship and interaction of theories of human, social and cultural capital, and higher education have been considered. Theoretical and philosophical approaches to the treatment of theories of human, social and cultural capital have been analyzed. The role of higher education in the structure of the human, social and cultural capital has been defined.

Key words: higher education, human capital, social capital, cultural capital.

УДК 378.14.01

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Товканець Оксана Сергіївна  
м.Мукачеве

В статті розглядаються теоретичні основи освітнього менеджменту вищого навчального закладу. Здійснено аналіз концептуальних підходів до визначення сутності освітнього менеджменту. Обґрунтовані завдання та принципи освітнього менеджменту вищого навчального закладу, виокремлено сутнісні ознаки освітнього менеджменту як педагогічного та управлінського феномена. Визначені групи провідних стратегій, спрямованих на інноваційне управління ВНЗ як організації, педагогічне управління освітнім процесом і науково-дослідною діяльністю, відкриття вищого навчального закладу соціуму і розвиток його корпоративної культури.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, освітній менеджмент, принципи освітнього менеджменту.

Кардинальні зміни соціально-економічної ситуації в Україні, що відбулися в останні десятиліття, інтенсивний розвиток ринкових відносин та інтеграційних процесів торкнулося і сфери вищої освіти. ВНЗ України, як і багатьох країн світу, опинилися в ситуації гострої конкурентної боротьби, що покладає на управлінські кадри особливу відповідальність і вимагає від діючих і майбутніх керівників університетів освоєння такої галузі наукового знання та управлінської практики, як освітній менеджмент. Для педагогічної науки є актуальним осмислення освітнього менеджменту як міждисциплінарного багатоаспектного феномена, виявлення педагогічних аспектів цього феномена, осмислення концепцій і стратегій освітнього менеджменту у вітчизняній і зарубіжній педагогіці. Педагогічна складова даного феномена пов'язана з утриманням та способами організації освітнього процесу, з трансляцією та формуванням колективного та індивідуального знання. При цьому дані процеси здійснюються в організаціях різного типу: школах і вузах, підприємствах, громадських організаціях. В освітніх організаціях педагогічне управління переходить межі освітнього процесу і набуває характеру управління установою і організацією в цілому, оскільки навчання в даних установах, які називають навчальними організаціями, є провідною функцією. Поряд з цим, освітній менеджмент сприяє розвитку організацій різного типу таких навчальних організацій, які прагнуть до постійних змін, що відповідає викликам часу. Для педагогічної науки і практики важливо виявити не тільки концептуальні основи освітнього менеджменту, розроблені у вітчизняній і зарубіжній педагогіці, але і його педагогічний потенціал, який може бути актуалізований в процесі безперервного розвитку персоналу та організації в цілому за рахунок активізації освітніх ресурсів. Таким чином, актуальним залишається сьогодні питання про те, в якому ключі повинен досліджуватися освітній менеджмент на сучасному етапі розвитку педагогічної науки - в системі управління освітніми процесами

та освітніми установами (управління освітою) або в системі інноваційного управління організацією, за допомогою корпоративної освіти її персоналу (управління за допомогою освіти).

Проблема освітнього менеджменту все частіше стає предметом вивчення вітчизняних і зарубіжних дослідників, серед яких В.Андрущенко, В.Бех, Л.Богачек, П.Блау, С.Бурий, М.Гриньков, Л.Губа, Г.Келлер, В.Маслов, Л.Федулова та інші.

Сутнісними ознаками освітнього менеджменту як педагогічного та управлінського феномена науковці визначають:

- інноваційність управління, що забезпечує актуалізацію інноваційного потенціалу організації та особистості працівника, а також формування інноваційної поведінки співробітників;
- міждисциплінарність, що характеризує даний феномен як специфічну сферу науки, яка увібрала в себе витоки педагогіки, психології, теорії управління, менеджменту і маркетингу [1, с.23-25];
- інтегративність, що припускає синтез в досліджуваному феномені педагогічної складової, пов'язаної з утриманням та способами організації освітнього процесу, з трансляцією та формуванням колективного та індивідуального знання і економічної складової, пов'язаної з економічно доцільним, раціональним управлінням даним процесом, його організацією, маркетингом і позиціонуванням на ринку освітніх послуг;
- інформаційну відкритість, що сприяє створенню і розвитку системи партисипативного управління організацією засобами освіти та залученню соціальних партнерів до розробки та реалізації освітньої політики організації різного типу.

Мета статті: здійснити обґрунтування сутності, завдань та принципів освітнього менеджменту вищого навчального закладу.

Вивчення наукових джерел виявило різні підходи до інтерпретації поняття «освітній менеджмент» [1; 3; 6]. Так, соціологічний підхід розглядає освітній менеджмент в руслі теорій соціальних систем як управління цілеспрямованими відкритими і комплексними системами з метою освіти людини, що володіє професійною компетентністю, критичним мисленням і здатністю до активних дій в соціальному середовищі. Інституціональний підхід визначає освітній менеджмент як управлінську діяльність в освітніх установах і організаціях різного типу. Процесний підхід визначає освітній менеджмент як професійне управління всіма рамковими умовами, а також кадровими, інформаційними та організаційними ресурсами, що дозволяють успішно ініціювати, планувати, організувати, контролювати і аналізувати освітні процеси. При дидактичному підході терміни «освітній менеджмент» і «педагогічний менеджмент» виступають як синоніми, що відображають комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління навчальним процесом. Комплексний підхід