

2. Телетов О. С. Маркетинг у промисловості: Монографія / О.С. Телетов. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 248 с.
3. Павлішина, Н. М. Маркетингова стратегія: сутність та методика формування. / Н. М. Павлішина, Г. В. Рясна //Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. Запоріжжя, 2017. Вип. 6 (12). С. 126 – 130.
4. Ляшенко В. І. Сучасні тенденції розвитку стратегічного маркетингу URL: [http : // dere.com.ua/library/reshta/strateg_marketing.shtml](http://dere.com.ua/library/reshta/strateg_marketing.shtml)
5. Максимова Т. Особливості формування маркетингової стратегії та маркетингової політики на українських підприємствах в умовах кризи / Т. Максимова, О. Жданова, Є. Івченко // Маркетинг в Україні. 2009. № 6. С. 24.
6. Шталь Т. В., Козуб В. О., Нахметов А. Н. Формування міжнародної маркетингової стратегії виходу компанії на зовнішній ринок. Бизнес Информ, 2018. №1 (480). С.345-351.

Нісіфорова Анастасія

Науковий керівник – викл. Тимків Ірина

РОЛЬ КЕРІВНИКА В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПОЗАШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Актуальність дослідження. Вагоме місце у нинішній системі освіти посідають позашкільні навчальні заклади, зокрема дитячі клуби, кількість яких протягом останніх років невпинно зростає. Сучасний ринок освітніх послуг вимагає застосування нових підходів до ефективного управління, розробки та просування бренду таких закладів, формування колективу та мікроклімату у ньому. Від іміджу керівника та його професійних компетентностей залежить репутація закладу, продаж послуг та їх популяризація. Ефективне управління сприяє стабільності та порядку у роботі школи, досягненню максимальних результатів її вихованцями. Керівник позашкільного навчального закладу здійснює управлінську діяльність через систему відносин із дітьми, батьками, колективом працівників, адміністративними та контрольними інстанціями, різними громадськими організаціями. Зрозуміло, що ці люди певним чином аналізують і оцінюють роботу керівника. Імідж керівника насамперед поєднує харизму, зовнішність та управлінську культуру (професійні здібності) [5].

Стан дослідження теми. Теоретичною основою дослідження слугували праці українських та закордонних авторів: К. Боулдінга, С. Чейза, А. Здравомислова, І. Кузьменкова, М. Стародубської, А. Чернова, Д. Гуганової, Д. Ольшанського, О. Віноградської, Н. Віноградської, В. Шевченко, А. Шегди, Л. Карамкушки, М. Коваліва, З. Левченко, В. Ортинського та ін.

Метою статті є аналіз підходів до визначення ролі керівника у розвитку та просуванні позашкільного навчального закладу (дитячого клубу) на ринку освітніх послуг.

Сучасні тенденції розвитку освіти вимагають «нового» відповідального та прогресивного керівництва, зацікавленого у подальшому розвитку закладу. За Мургедом і Гріффіном, "...управління спирається на формальну можливість влади впливати на людей, тим часом, як керівництво є використанням непримусового впливу з тим, щоб координувати і узгоджувати діяльність членів групи для досягнення мети" [6, с. 161]. Для позитивного та ефективного управління лідер має набути певних вольових навичок, які б зміцнювали його авторитет в організації. Доктор психологічних наук Л. Карамушка зазначає, що якості особистості керівника – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність [1, с. 121].

Одним із головних завдань керівника освітнього закладу є планування та чітка конкретизація очікуваних результатів. В такому випадку, підлеглі будуть мати уявлення про вимоги та терміни реалізації планів щодо здійснення роботи. Лідер має чітко поставити завдання та встановити час виконання цієї роботи. У всієї команди повинен бути єдиний план, який згуртує та зміцнить клімат всередині колективу. Адже коли є спільна ідея, яка об'єднує групу людей, це налаштовує їх на колективну працю. Ефективне керівництво припускає, що люди спільно координують ресурси, визначають завдання, висувають і підтримують ідеї, планують діяльність і так далі. Колективна робота дозволяє відкрити нові можливості, колективний підхід – вирішувати проблеми спільно. Тим самим виробляється більше ідей, зростає інноваційна здатність, зменшуються можливості для появи стресових ситуацій [3,

с. 59]. Тому планування для керівника – опора для стабільності, порядку та стійкості у колективі та роботі. Це базова навичка, якою має володіти управляючий. Це забезпечить один із елементів психологічного комфорту у колективі, що сприятиме якійсь роботі організації.

Наступне, що вимагає сучасний світ від керівника – це лідерство та ініціативність. Він завжди прагне більшого та кращого, задаючи тону всій команді. Він йде до розвитку всього закладу, проявляє інтерес до своєї роботи, який дійсно зацікавлений не лише у результаті, але й у самому шляху до успіху. Успішне керівництво проявляється також і у навчанні керівника та усього колективу. Лідер має бути прикладом, до якого хочеться рости. Запроваджуючи регулярне навчання для свого колективу, він завжди буде у вигазі, бо його організація завжди буде вдосконалюватись, чого й зараз вимагають сучасні технології навчання. Виграє той, хто перший навчився. В обов'язки сучасного керівника входить спонукання та мотивування персоналу навчатись і вдосконалюватись, займатись самоосвітою. Впроваджуючи нові інтегровані методи, це буде збільшувати попит на ринку освітніх послуг. Найважливішим завданням керівників має стати як професійно-орієнтаційне навчання, так і прагнення постійного розвитку в управлінській сфері. На ринку праці найперспективніші кадри, це ті, які швидко готові пристосуватись та навчитись новому, це один із найважливіших критеріїв та показників.

Загальний досвід показує, що більшість керівників не ототожнюють себе з лідерством і по своїй волі та темпераменту є досить лояльні та м'які, вважаючи, що для успіху потрібно залишатись лише виконавчою особою, що в результаті приводить до занепаду організації. Сучасною проблемою є те, що більшість не знають корпоративної культури та етики ведення бізнесу, не слідуєть сучасним тенденціям розвитку. Кожен має мати свій особливий підхід, але не забувати про базові елементи, якості та переваги в управлінні. У стилі управління відображаються і поєднуються професійні, організаційні, ідейно-політичні, моральні та інші якості керівника [2, с. 177].

Одне із головних завдань керівника полягає у створенні сприятливого мікроклімату у колективі, розробці системи лояльності та забезпечення комфортних умов для роботи. Для цього керівник має впроваджувати певні заходи, де б проявлялись його креативні здібності щодо формування колективу. Насамперед, керівник має знати з ким він працює, проаналізувати характеристики працівників, при необхідності знайти психологічний підхід до кожного. У керівництві важливо подавати приклад і формувати його на загальноморальних та людських принципах, зберігати субординацію, бути вимогливим, але не створювати дискомфорту щодо особистих кордонів людини. Навчитись проявляти повагу до підлеглих – важливий фактор у постановці колективу. В управлінні дитячим клубом важливим є тимбілдинг (teambuilding), що слугує згуртуванню колективу і стимулює працювати якісно та на результат, що є великою перевагою у роботі освітньої структури.

Для керівника важливо вміти координувати роботу своїх колег, розуміючи їх потенціал, сильні і слабкі сторони. Тож він має розуміти та враховувати темперамент людини, її здатність пристосуватись до тих чи інших умов, розуміти наскільки людина спроможна втілити його ідею у дійсність. Очікувані результати прямо залежать від того, чи відповідально керівник підійшов до вибору своїх працівників, які вимоги він висунув перед ними та чи правильно вивчив їх характеристику. Отже, феномен керівника – це динамічний процес групи, який може бути доволі суперечливим: міра домагань лідера і міра готовності інших належних до групи осіб прийняти керівника як лідера, тобто його провідну роль, можуть не збігатися [4, с.11]. Тонка взаємодія керівника та підлеглих має бути налагоджена та збалансована. Обов'язковою є постійна комунікація між членами колективу, спільна постановка цілей, аналіз досягнутих результатів. Тенденції сучасного менеджменту скеровані на уникнення формальних планових зібрань. Однак, на наше переконання, у педагогічній діяльності вкрай важливою є організація зборів чи педрад, оскільки це найбільш зручна форма підтримки постійної комунікації.

Висновки: зі збільшенням кількості позашкільних навчальних закладів в Україні зростає і контурентність між ними. Закономірно, що розвиватимуться і матимуть достатню кількість клієнтів ті дитячі клуби, де кожен працівник є професіоналом, а колектив працює системно і злагоджено. Ключове місце у цьому контексті належить керівнику, який повинен бути лідером, ефективним менеджером, що розуміє і контролює усі процеси, створив та підтримує свій позитивний професійний та особистий імідж і є головним носієм корпоративних цінностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Психологія управління / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
2. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України : навч.-практ. посіб. / М. В. Ковалів. – Львів : Львівський державний ун-т внутр. справ, 2010. – 340 с.
3. Левченко З. Культура етикету керівника – наука спілкування / З. Левченко // Вісник КІБТ. – 2008. – Вип.1. – С. 59-60.
4. Марцин В.С. Роль керівника в регулюванні інформаційних потоків управлінського процесу / В.С. Марцин // Економіка АПК. – 2009. – №11. – С. 9-11.
5. Мандрика Л. В. Імідж сучасної школи [Електронний ресурс] / Л. В. Мандрика. – Режим доступу: http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/45294/