

2. Волков І. П. При особистому авторитеті керівника / І. П. Волков // Соціальна психологія особистості; за ред А. А. Бодалева. – Л.: Знання, 2004. – С. 77–87.
3. Джон Максвелл. 21 обов'язкової якості лідера / Максвелл Джон. – Мн.: ПОПУРРИ, 2004. – 119 с.
4. Доценко Є. А. Психологія маніпуляції / Є. А. Доценко. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 98 с.
5. Короткий психологічний словник / за ред. В. Петровського. – М.: Педагогіка, 2000. – 412 с.
6. Куліков В. М. Методи управління / В. М. Куліков. – К.: МАУП, 2007. – 157 с.

Застрожнікова І.В.  
к. н. держ. упр., доцент, доцент кафедри  
публічного управління, адміністрування та права,  
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного  
м. Мелітополь

## **ОБГРУНТУВАННЯ СТВОРЕННЯ ВІДДІЛУ ОСВІТИ В ОТГ**

Основною метою децентралізації в управлінні освітою є надання більш якісних освітніх послуг та забезпечення рівноправного доступу різних верств населення до якісної освіти.

Створення системи управління у сфері освіти, що відповідатиме потребам і можливостям громади, є ключовим елементом та першим викликом для органів місцевого самоврядування. Якісна система управління освітою повинна залучити різноманітних фахівців, що зможуть сформулювати сучасне бачення розвитку освіти в територіальній громаді та приймати ефективні оперативні рішення, що забезпечують виконання повноважень у галузі освіти. [1]

Слід зазначити, що реформа освіти в умовах децентралізації змінила підхід до управління освітою – авторитарна модель управління, раніше дуже поширена в Україні, має поступитися та вже поступається демократичній моделі участі. Органи управління освітою мають надавати підтримку школам і всім учасникам освітнього процесу, бути їх партнерами, а не лише контролюючими органами. Вважаємо, що лише за таких умов можливо реалізувати основні цінності та безпосередньо зміст освітньої реформи у поєднанні з реформою децентралізації. [3]

Наразі існують дві організаційні форми функціонування органу управління освітою:

- 1) орган управління освітою у структурі виконавчих органів ради;
- 2) орган управління освітою, як окремий виконавчий орган з питань управління освітою.

Одним із найбільш яскравіших та кращих прикладів створення відділу управління освітою в ОТГ є Слобожанська ОТГ Дніпропетровської області, що була створена в 2015 році. В громаді функціонують 3 школи та 3 дитячих садочки. До травня 2016 року управління закладами громади здійснювалося районним відділом освіти. Як наслідок, освітня субвенція знову ж таки залишалася в районі. До того ж, сама громада мала обмежені можливості впливу на освітню мережу, при цьому її відповідальність перед дітьми, вчителями та батьками залишалась високою. Саме тому в Слобожанській громаді було прийнято рішення створити власний орган управління освітою. Це надало можливість реалізувати власні плани та заходи, спрямовані на підвищення якості освіти, зокрема досягнуто таких результатів: затверджено програму розвитку освіти на 2016–2020 рр.; розроблено та впроваджено механізм надання методичних послуг; організовано центр позашкільної освіти, що надає послуги для 1 320 вихованців за 11 напрямками.[2]

Експерти Дніпропетровського офісу сучасних освітніх реформ підготували пам'ятку для місцевих органів управління освітою та об'єднаних територіальних громад області та країни в цілому, яка може знадобитися усім громадам, що об'єдналися.

Розглянемо основні рекомендації цієї пам'ятки.

По-перше, експерти пропонують створити в ОТГ відділ освіти. На їх думку функції місцевих органів виконавчої влади в галузі загальної освіти, (зокрема вписані ст. 37 закону України «Про загальну середню освіту») має виконувати цей орган. У разі існування відділу освіти райдержадміністрації, до штатного розпису виконавчого органу ОТГ вводяться посади, що за своїм функціоналом відповідатимуть за забезпечення реалізації державної політики у сфері загальної освіти на відповідній території. У випадку створення ОТГ власного органу управління освітою необхідно забезпечити чіткий розподіл функцій між органами управління освітою ОТГ та райдержадміністрації.

По-друге, необхідно забезпечити належну організації проведення зовнішнього незалежного оцінювання (державної підсумкової атестації) випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, отримання документів про освіту.

По-четверте, вирішити питання щодо атестації педагогічних працівників навчальних закладів, розміщених на території ОТГ та врегулювати трудові відносини з педагогічними працівниками навчальних закладів, розміщених на території ОТГ.

По-п'яте, вирішити питання підвозу дітей, учнів (вихованців) та педагогічних працівників до місця навчання, роботи та зворотному напрямку.

Таким чином, створення відділу освіти в ОТГ є вкрай необхідним, адже його створення надасть громадам більші повноваження в управлінні освітньою системою, а освітні субвенції будуть залишатися в громаді та спрямовуватися на покращення освітньої мережі та якості освіти.

### Література

1. Застрожнікова І.В. Принципи децентралізації в управлінні освітою/Застрожнікова І.В.// Науковий вісник: Державне управління, № 2, 2019 – С. 59-65;
2. Критерії формування спроможної освітньої мережі в ОТГ. Методично-інформаційний посібник.
3. Самохін І. Освіта в руках громад. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/detsentralizatsiia>

Ковалик Л. Г., к.е.н. Орликовський М.О., ЖНАЕУ

## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА

### Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень.

Актуальність проблеми розвитку корпоративної культури набуває все більшої значущості в системі управління інноваційним розвитком підприємства в сучасному економічному середовищі, якому притаманні нестабільність, турбулентність, динамічність і, як наслідок, криза, з одного боку, і зростаючий рівень інформатизації суспільства, рівня комунікацій у всіх сферах економіки – з іншого. Фундаментальну роль у цьому відіграє загальний перехід до економіки знань, для якої характерно домінування інформаційного ресурсу, інтелектуального капіталу та нематеріальних активів.

**Основний матеріал.** Корпоративну культуру підприємства розуміють як систему цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, які працюють на даному підприємстві.

Питання розвитку корпоративної культури досліджується багатьма науковцями.

Так А. Крилов пише про корпоративну культуру як про сукупність ідей, цінностей, загально визнаних моделей і норм поведінки, притаманних конкретній організації; спільний досвід членів організації, що формується в ході колективної діяльності і виражений як матеріальними, так і духовними формами [2]. О. Шинкаренко справедливо вважає корпоративну культуру системою, що складається з комплексу правил поведінки, символів, ритуалів, традицій і цінностей, прийнятих в організації; вона є обов'язковою для всіх її працівників, має колективний характер і виконується ними. Ця система має функціонувати досить тривалий час, стати звичною для працівників, сприяти успішній взаємодії і злагодженим діям працівників і всіх рівнів управління організації для досягнення її цілей, і, таким чином, підтверджуючи свою спроможність передаватися новим працівникам як зразок для виконання [4]. Н. Царенко зазначає, що корпоративна культура орієнтована на кодекс ієрархій і розглядається як одна з підсистем, що виконує функції адаптації підприємства