

УДК 371.113.082.32
ББК 74.204

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.205

Tsibulnikova Victoria Evgenyevna,
candidate of pedagogical sciences, associate professor,
associate professor of the Department of Pedagogics
and Psychology of Professional Education
named after academician V. A. Slastyonin,
Moscow State Pedagogical University,
Moscow,
e-mail: vicki-77@yandex.ru

Цибульникова Виктория Евгеньевна,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры педагогики и психологии
профессионального образования
имени академика РАО В. А. Слостёнина,
Московский педагогический государственный университет,
г. Москва,
e-mail: vicki-77@yandex.ru

ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

VALUE-ORIENTED MANAGEMENT OF PEDAGOGICAL STAFF OF THE GENERAL EDUCATIONAL INSTITUTION

13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования
13.00.01 – General pedagogy, history of pedagogy and education

Статья посвящена раскрытию одной из ключевых педагогических проблем современной системы общего образования — аксиологическому осмыслению профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных организаций. С одной стороны, стиль и характер управленческой деятельности как система стратегий и тактик поведения напрямую зависит от системы жизненных ценностей, мотивационной сферы руководителя школы и уровня его самосознания. С другой стороны, для стратегии развития общеобразовательной организации необходимо создать организационную культуру школы, включающую ценностно-смысловое ядро, традиции, установки, убеждения и систему ценностных ориентаций членов педагогического коллектива.

Автором обоснована целостная методологическая система ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом общеобразовательной организации, включающая аксиологический, системный, системно-деятельностный, человекоцентристский, акмеологический, опережающий, нормативно-правовой, мотивационный и проблемно-функциональный подходы. Определены особенности сформированности компонентов готовности руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом школы и трансляции ценностно-ориентированного стиля руководства. Выявлен тип руководителей школ, нацеленных на осуществление ценностно-ориентированной управленческой деятельности, чья профессиональная направленность соответствует ценностно-смысловому ядру организационной культуры, отражающему систему ценностей, убеждений и традиций педагогического коллектива школы. Определены уровни сформированности компонентов готовности руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом по ценностно-целевому, мотивационному, организационному, процессуальному, технологическому и рефлексивному показателям. Установлены базовый, репродуктивный, продуктивный и креативный уровни готовности руководителей общеобразовательных организаций к реализации ценностно-ориентированного управления.

Article is devoted to disclosure of one of the key pedagogical problems of the modern system of the general education — axiological judgment of professional activity of the heads of the general education institutions. On the one hand, the style and the nature of administrative activity as the system of strategy and tactics of his behavior directly depends on the system of vital values, the motivational sphere of the head of school and level of its consciousness. On the other hand, for the development strategy of the general education organization it is necessary to create the organizational culture of school including a valuable and semantic kernel, traditions, installations, beliefs and the system of valuable orientations of members of pedagogical collective.

The author proved the complete methodological system of value-oriented management of pedagogical staff of the general education organization including value-oriented, system, system and activity, the personal focused, acmeological, advancing, standard and legal, motivational, problem and functional approaches. Features of formation of components of readiness of heads of the general education organizations for implementation of value-oriented management of pedagogical staff of school and broadcast of value-oriented style of the management are defined. The type of heads of the schools aimed at implementation of value-oriented administrative activity whose professional orientation corresponds valuable semantic to the kernel of organizational culture reflecting the system of values, beliefs and traditions of pedagogical staff of school is revealed. Levels of formation of components of readiness of heads of the general education organizations for implementation of value-oriented management of pedagogical collective for valuable target, motivational, organizational, procedural, technological and reflexive indicators are determined. Basic, reproductive, productive and creative levels of readiness of heads of the general education organizations for realization of value-oriented management are established.

Ключевые слова: ценности, педагогический коллектив, убеждения, призвание, система жизненных ценностей, общеобразовательная организация, ценностно-смысловое ядро, методологическая система, ценностно-ориентированное управление, ценностно-ориентированный стиль руководства, организационная культура.

Keywords: values, teaching staff, beliefs, vocation, system of life values, educational organization, valuable and semantic kernel, methodological system, value-oriented management, value-oriented management style, organizational culture.

Введение

Актуальность исследования обусловлена необходимостью осмысления значимости призвания руководителя общеобразовательной организации к управленческой деятельности, ориентированной на ценности педагогического коллектива, отраженные в ценностно-смысловом ядре организационной культуры современной школы. От того, насколько разделяемы членами педагогического коллектива их ценности, насколько они являются единомышленниками в контексте системы жизненных ценностей, зависит эффективность командообразования и стратегии развития школы, успешность формирования ценностно-смыслового ядра организационной культуры как синтеза ценностных ориентаций, профессиональных установок, педагогических взглядов и убеждений членов педагогического коллектива.

С позиции глобальных универсальных ценностей «процессы поиска смысла и цели жизни являются самыми мощными мотивационными факторами развития цивилизации», «понимание цели и смысла бытия — важный показатель, в котором отражаются цивилизационные коды страны» [1]. Глобализация образования как процесс, направленный на формирование единой интегрированной открытой научно-образовательной системы и на опережающее воспроизводство знаний, вызывает необходимость создания системы глобального управления [2].

В условиях создания образовательных комплексов, объединяющих школы и дошкольные образовательные учреждения, укрупнения педагогических коллективов возникает потребность в интеграции и переосмыслении их ценностных полей.

Изученность проблемы исследования недостаточно представлена в педагогической теории и школьной практике, однако поиск ее решения возможен при интеграции методологии философского знания и аксиологии, социологии и психологии, педагогики и менеджмента.

С точки зрения *философии ценностей и педагогической аксиологии* человек и человеческая жизнь рассматриваются как высшие ценности общества, а образование — как общечеловеческая ценность. Гуманистическая парадигма современного образования характеризуется наличием созидательно-ценностного потенциала и подчеркивает центральное положение человека в педагогической системе [3].

С позиции *социологии* ценности имеют социальный характер и выступают в качестве разделяемых обществом целей и убеждений. В процессе социализации человек усваивает ценности, которые являются фундаментом социальных норм [4].

С точки зрения *психологического знания* выраженность ценностей и мировоззрения руководителя образовательной организации является детерминантой развития его профессионального самосознания. Особенностью ценностно-смысловой сферы личности руководителей образовательных организаций выступает доминирование: высокого уровня сформированности смысловых ценностей и осмысленности жизни; ценности межличностного общения и принятия других; ценностного отношения к самопознанию, саморазвитию и профессиональной самореализации [5].

С позиции *педагогической науки* и управления образовательными системами *ценности как моральные установки, убеждения и традиции*, разделяемые учителями как членами педагогического коллектива общеобразовательной организации, входят в ценностно-смысловое ядро и являются системообразующим элементом организационной культуры школы. *Ценности организационной культуры* выступают в качестве магистрального мотиватора организационного поведения педагогического коллектива. Создание организационной культуры как ресурса формирования ценностных механизмов — ключевое условие эффективности управленческой деятельности руководителя школы.

В контексте *ценностно-ориентированного менеджмента* достоинством организаций, прививающих сотрудникам корпоративные ценности, является более очерченная стратегическая цель как ценность, разделяемая членами коллектива. В контексте концепции Т. Питерса и Р. Уотермана «7-С» (совместные ценности, структура, стратегия, способности, сотрудники, система и стиль управления) повышение эффективности труда и достижение стратегических целей возможно при условии трансляции совместных организационных ценностей, в соответствии с которыми общие цели становятся наиболее значимыми [6].

Целесообразность проведенного нами исследования в рамках заявленной в статье темы обусловлена необходимостью решить проблему, которая состоит в ответе на вопрос: каков уровень готовности руководителей общеобразовательных организаций осуществлять ценностно-ориентированное управление педагогическим коллективом школы? Возникают закономерные вопросы: какова система ценностей современных руководителей общеобразовательных организаций? Какова сущность ценностного ядра организационной культуры образовательной организации и какие разделяемые ценности членов педагогического коллектива в него входят? Учитывает ли руководитель школы в системе мотивационного управления педагогическим коллективом корпоративные ценности? Обладает ли современный руководитель школы призванием осуществлять ценностно-ориентированное управление общеобразовательной организацией с учетом системы ценностей членов педагогического коллектива?

Цель исследования — провести диагностику стиля и характера управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций на соответствие сущности ценностно-смыслового ядра организационной культуры школы, отражающего систему ценностей, моральных убеждений, этических норм и нравственных установок, мотивов и традиций педагогического коллектива.

Задачи исследования:

— выявить и охарактеризовать уровни готовности руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом;

— выявить уровни сформированности ценностно-целевого, мотивационного, организационного, процессуального, технологического и рефлексивного компонентов готовности руководителей общеобразовательных организаций осуществлять ценностно-ориентированное управление педагогическим коллективом;

— определить комплекс методологических подходов к ценностно-ориентированному управлению педагогическим коллективом общеобразовательной организации.

Научная новизна проведенного исследования состоит в том, что в нем:

— обоснованы методологические основания ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом общеобразовательной организации;

— определены типы руководителей: нацеленных на осуществление ценностно-ориентированной управленческой деятельности и проявляющих ценностно-ориентированный стиль профессиональной деятельности; имеющих пограничную направленность с преобладанием ценностно-ориентированного компонента; не имеющих ценностно-ориентированный стиль руководства, чья управленческая деятельность не соответствует сущности ценностно-смыслового ядра организационной культуры, отражающего систему ценностей педагогического коллектива школы;

— раскрыты базовый, репродуктивный, продуктивный и креативный уровни готовности руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом, чья управленческая деятельность и стиль руководства имеют ценностно ориентированную направленность;

— выявлены уровни сформированности компонентов готовности руководителей общеобразовательных организаций осуществлять ценностно ориентированное управление педагогическим коллективом по ценностно-целевому, мотивационному, организационному, процессуальному, технологическому и рефлексивному показателям.

Основная часть

Ценностные аспекты управления на государственном уровне впервые были определены Никколо Макиавелли как основателем науки государственного управления, при этом основополагающие принципы веры и святости, характерные для концепции божественного предопределения, были замещены им на принцип согласия народа. Н. Макиавелли определял, что *успешность лидера* зависит от того, насколько он учитывает *психологию людей и образ их мышления*, распознает и понимает *систему их нравственных установок и убеждений* [7].

На современном этапе развития системы образования востребованными, с позиции С. П. Машовец, становятся руководители, которые способны осуществлять *управление, основанное на ценностно-личностном взаимодействии* с участниками образовательного процесса, что способствует обогащению их ценностных полей [8]. К реализации ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом должно быть призвание как к особой миссии и назначению. Кроме общих с педагогическим коллективом ценностей организационной культуры школы, особое значение для руководителя должна иметь ценность служения. Б. А. Асатрян подчеркивает, что интересы служения государству и народу проявляются именно в ценности служения [9].

С позиции И. Канта, от ценностей, выступающих абсолютными или относительными величинами, зависит характер целей [10]. *Типология ценностей* управленческой деятельности включает: высшие ценности управленческой деятельности, ценные характеристики труда, процессуальные ценности и ценности-ресурсы [11].

Активная роль ценностей педагогического коллектива просматривается в их мировоззрении, представляющем собой систему ценностей и идеалов, принципов и взглядов, знаний и убеждений, установок и ценностно-смысловых

ориентиров, отношения к окружающему миру и критериев его оценки, что образует нормативно-регулятивный механизм поведения в социуме и выражается через намерения, действия, деятельность и поступки [12].

Стиль и характер управленческой деятельности руководителя школы зависят от сформированной *системы жизненных ценностей*, специфика динамики которой изменяется в зависимости от стажа административной работы, опыта управленческой деятельности. *Система жизненных ценностей* руководителя школы влияет на его управленческое решение в подборе членов педагогического коллектива, формирование которого связано с критерием «разделяемые общие ценности и цели». Стиль управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации как система стратегий и тактик его поведения взаимосвязан с системой жизненных ценностей, мотивов, установок, убеждений и с жизненной стратегией личности.

Ценностно-ориентированный стиль управления педагогическим коллективом как открытой социально-психологической системой вызывает необходимость в равновесии систем ценностей управляемой и управляющей подсистем, в общности ценностей руководителя общеобразовательной организации и учителей для гармонизации их действий в решении общих организационных целей.

Методология. Переосмысление методологии внутришкольного управления в рамках концепции ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом общеобразовательной организации имеет дифференцированный и гуманистический характер, что обеспечивается уникальностью каждого методологического подхода, обоснованного научной школой управления образовательными системами Т. И. Шаповой.

Мы определяем, что методология ценностно-ориентированного управления включает девять методологических подходов.

Во-первых, *аксиологический подход*, при котором в основе управления лежит ценностно-ориентированная созидательная управленческая деятельность руководителя школы, создающая организационные условия для создания и трансляции сущности ценностно-смыслового ядра организационной культуры общеобразовательной организации.

Во-вторых, *системный подход*, при котором педагогический коллектив рассматривается как открытая социально-психологическая система, включающая, с одной стороны, руководителя школы как управляющую подсистему, имеющую сложившиеся установки и жизненные ориентиры, с другой, педагогический коллектив как управляемую подсистему. Системный подход направлен на гармонизацию, интеграцию и обогащение ценностных полей целостной организационной системы.

В-третьих, *системно-деятельностный подход*, позволяющий на основе созидательных действий и деятельности членов педагогического коллектива гармонизировать ценностные ориентиры и упорядочить управляемую и управляющую подсистемы в достижении целей общеобразовательной организации. Осмысленность деятельности обеспечивается согласованностью целей и средств деятельности с мотивами, потребностями, ценностями и установками [13].

В-четвертых, *человекоцентристский подход*, направленный на реализацию принципа гуманизации, создание благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе и позволяющий рассматривать личность каждого учителя как ценность.

В-пятых, *акмеологический подход*, способствующий осмыслению руководителем и членами педагогического коллектива ценности личностного и профессионального развития, ценности стратегического развития общеобразовательной организации в решении проблемы управления качеством образования.

В-шестых, *нормативно-правовой подход*, выступающий нормативно-регулятивным механизмом правомерности развития организационной культуры как ресурса формирования ценностных регулятивных механизмов и легитимности ценностно-смыслового ядра организационной культуры, традиций, социальных установок и убеждений членов педагогического коллектива, ценностно-ориентированного стиля управленческой деятельности руководителя школы.

В-седьмых, *опережающий подход*, направленный: на диагностику состояния безопасности управляемой подсистемы и выявление факторов ее дестабилизации; на прогнозирование результатов, предсказание возможных рисков и их последствий; на принятие управленческого решения, которое опередит наступление неблагоприятной ситуации. Томас Кун определял, что научное сообщество цементируют ценности, ключевыми из них являются *ценности, касающиеся прогнозов (предсказаний)*, которые должны быть логичны и обоснованы, при этом обладать высокой степенью вероятности [14]. В контексте опережающего управления одной из подфункций планирования выступает прогнозирование и предвидение жизнедеятельности будущего объекта управления [15].

В-восьмых, *мотивационный подход*, побуждающий руководителя школы к ценностно-ориентированному стилю управленческой деятельности, а педагогический коллектив — к развитию организационной культуры. Создание системы мотивации учителей к созидательной ценностно-направленной педагогической деятельности — ключевая задача руководителя общеобразовательной организации.

В-девятых, *проблемно-функциональный подход*, характеризующий ценностно-ориентированное управление как непрерывный процесс, включающий управленческий цикл (анализ, планирование, мотивация, организация, регулирование и контроль), направленный на решение ценностей-целей общеобразовательной организации.

Методы исследования: опрос, наблюдение. *Объектом опроса выступила внутренняя позиция* руководителей школы в отношении ценностей педагогического коллектива. Особое внимание уделялось вопросам, связанным с центральными компонентами социокультурных ценностей с последующей их трансляцией на внутришкольном уровне. *Объектом наблюдения выступили наблюдаемые элементы* организационной культуры. Был проведен анализ совокупности *артефактов*, что позволило охарактеризовать организационную культуру каждой общеобразовательной организации. Особое внимание было направлено на *поведенческие артефакты* как модели организационного поведения (ценностные смыслы, нормы, правила, традиции).

Результаты

Выборка исследования составила 54 педагогических коллектива и их руководителей, работающих в общеобразовательных организациях г. Москвы, Московской области, г. Петрозаводская, Республики Крым.

Устанавливая *комплекс методологических подходов* к ценностно-ориентированному управлению педагогическим коллективом общеобразовательной организации, мы определили целостную методологическую систему, вклю-

чающую: аксиологический, системный, системно-деятельностный, человекоцентристский, акмеологический, опережающий, нормативно-правовой, мотивационный и проблемно-функциональный подходы.

Определяя соответствие (несоответствие) стиля управления руководителей общеобразовательных организаций ценностно-смысловому ядру организационной культуры, отражающему систему ценностей, моральных убеждений, этических норм и нравственных установок, мотивов и традиций педагогического коллектива, мы выявили, что стиль управления: 32 % руководителей можно назвать ценностно-ориентированным; 14 % руководителей следует обозначить как пограничный тип, направленный в сторону ценностно-ориентированного; 54 % руководителей не соответствуют ценностно-ориентированной направленности управленческой деятельности.

Определяя *уровни готовности* руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом, мы получили следующие результаты, исходя из элитарной выборки исследования первой группы руководителей (32 % от общей экспериментальной группы). Определяя *уровни сформированности* компонентов готовности руководителей общеобразовательных организаций осуществлять ценностно-ориентированное управление, мы получили следующие результаты: по ценностно-целевому показателю — 71 %; по мотивационному показателю — 64 %; по организационному показателю — 31 %; по процессуальному показателю — 24 %; по технологическому показателю — 17 %; по рефлексивному показателю — 12 %.

Базовый (адаптивный) уровень готовности к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом имеют 33 % руководителей общеобразовательных организаций, что отражается в следующем: в заинтересованности принимать ценностно-ориентированные управленческие решения и в недостаточной осознанности уже интуитивно принятых ценностно-смысловых решений; в понимании необходимости учета ценностей-целей при стратегировании, но не имеющих осмысленных практических разработок в данном аспекте управленческой деятельности; в наличии побуждений создавать благоприятный социально-психологический климат и ситуации успеха в целях творческого саморазвития и самореализации членов педагогического коллектива; в демонстрации намерений личного участия в мероприятиях, посвященных вопросам организационной культуры школы; в недостаточном взаимодействии с членами педагогического коллектива в контексте их жизненных и профессиональных ценностей.

Репродуктивный уровень готовности к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом показали 31 % руководителей школ, что раскрывается в следующем: в принятии ценностно-ориентированных управленческих решений на основе опыта руководителей других образовательных организаций; в недостаточном учете ценностей-целей при разработке программы развития школы; в осуществлении намерения создавать благоприятную социально-психологическую среду и ситуации успеха для творческого саморазвития и самореализации педагогов; в проявлении и реализации намерений личного участия в мероприятиях, посвященных вопросам организационной культуры школы; в недостаточном осуществлении взаимодействия с членами педагогического коллектива в вопросах их жизненных и профессиональных ценностей.

Продуктивный уровень готовности к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом имеют 23 % руководителей общеобразовательных организаций, что отражается: в активном принятии ценностно-ориентированных управленческих решений; в учете ценностей-целей при стратегировании и разработке программы развития школы; в создании благоприятного социально-психологического климата и ситуаций успеха для творческого саморазвития и самореализации учителей; в активном участии в мероприятиях, посвященных вопросам организационной культуры школы; в поиске общих ценностно-смысловых полей с членами педагогического коллектива для их обогащения и включения в ценностно-смысловое ядро организационной культуры; в способности продуктивно осуществлять трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации», направленные на развитие организационной культуры, на обеспечение профессионального здоровья работников как организационной ценности.

Креативный уровень готовности к осуществлению ценностно-ориентированного управления педагогическим коллективом показали 13 % руководителей школ, что раскрывается: в их творческом подходе в принятии ценностно-ориентированных управленческих решений; в стремлении проявлять новаторство в стратегировании ценностей-целей общеобразовательной организации; в реализации нестандартных решений стандартных психолого-педагогических задач, связанных с обеспечением ситуаций успеха и создания благоприятного социально-психологического климата для творческого саморазвития членов педагогического коллектива; в личном участии в мероприятиях, посвященных вопросам создания и развития организационной культуры школы; в демонстрации знания субъектных позиций членов педагогического коллектива относительно их жизненных и профессиональных ценностей, в определении единомышленников и педагогов со схожими ценностными полями; в способности творчески осуществлять трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации», направленные на развитие организационной культуры, на обеспечение профессионального здоровья работников как ключевой ценности, входящей в организационное ценностно-смысловое ядро.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Леонова О. Г. Глобальные универсальные ценности: интерпретация и смыслы // Ценности и смыслы. 2017. № 6 (52). С. 29–35.
2. Бурьянов С. А. Некоторые подходы к определению понятия глобализации образования // Ценности и смыслы. 2017. № 6 (52). С. 36–49.
3. Нигматов З. Г. Принципы гуманизма и аксиологии в образовании // Образование и саморазвитие. 2015. № 2 (44). С. 138–144.
4. Мантурова Н. С. Социальные ценности: основания типологизации // Культура — искусство — образование: материалы XXXVIII науч.-практич. конф. научно-педагогических работников, Челябинск, 3 февраля 2017 г. Челябинск : ЧГИК, 2017. С. 46–51.
5. Авдеева Т. Г. Ценностно-смысловые ориентации личности руководителя. Красноярск, 2013. 172 с.
6. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний / пер. с англ. М. : Альпина Паблишер, 2018. 524 с.
7. Макиавелли Никколо. Государь. Искусство войны / пер. с ит. М. : АСТ : Астрель, 2017. 444 с.
8. Машовец С. П. Управление образовательными организациями в человекообразных смыслах // Образование и педагог в условиях информационного социума: взгляд из будущего : материалы всероссийской науч.-практич. конф., 22 ноября 2016 г. Владивосток : Дальневосточный федеральный университет, 2017. С. 16–19.

Заключение

Исходя из вышеизложенного, следует подчеркнуть, что в условиях системных изменений в общем образовании особо остро встает вопрос осмысления руководителем школы принципов управления, ориентированных на ценности членов педагогического коллектива, отражаемые в ценностно-смысловом ядре организационной культуры общеобразовательной организации. Ценности и смыслы руководителя школы во многом определяют его стиль и характер, стратегию и тактику управления педагогическим коллективом. Результаты диагностики системы жизненных ценностей руководителя общеобразовательной организации позволяют сделать прогноз о стиле его управленческой деятельности. Характерной чертой ценностно-ориентированного стиля управленческой деятельности руководителя школы выступает учет в управлении педагогическим коллективом ценностей организационной культуры, разделяемых всеми субъектами управления, что позволяет привести объект управления в упорядоченную систему.

Опытно-экспериментальная работа показала:

— *несоответствие стиля управления* 68 % руководителей общеобразовательных организаций сущности ценностно-смыслового ядра организационной культуры, отражающему систему ценностей, моральных убеждений, этических норм и нравственных установок, мотивов и традиций педагогического коллектива;

— *недостаточный уровень готовности* руководителей общеобразовательных организаций к осуществлению ценностно-ориентированного управления, среди которых 64 % имеют базовый и репродуктивный уровни и 36 % — продуктивный и креативный;

— *особенности сформированности компонентов готовности* руководителей общеобразовательных организаций осуществлять ценностно-ориентированное управление педагогическим коллективом, при которых высокое значение определено по ценностно-целевому (71 %) и мотивационному (64 %) показателям, наименьшее значение установлено по технологическому (17 %) и рефлексивному (12 %) показателям, что говорит о намерениях и потребностях осуществлять ценностно-ориентированное управление и ценностно-ориентированный стиль руководства, но вместе с тем о недостаточной готовности осуществлять весь организационно-технологический цикл.

9. Асатрян Б. А. Эволюция ценностно-ориентированного управления: от научного менеджмента к «гибкому управлению» // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. № 5 (72) С. 85–89.
10. Кант И. Критика чистого разума / пер. с нем. Н. Лосского. М. : АСТ, 2017. 559 с.
11. Бакурадзе А. Б. Философско-аксиологический подход к управлению социальной организацией. М. : ИИУ МГОУ, 2015. 224 с.
12. Цибульникова В. Е. Здоровье в контексте мировоззрения, ценностей, профессиональной культуры учителя и руководителя общеобразовательной организации // Преподаватель 21 век. 2017. № 3. Часть 1. С. 30–44.
13. Князева Е. В. Особенности взаимосвязи психологического благополучия с содержанием ценностно-смысловой сферы педагогов-руководителей и педагогов, не занимающих руководящие должности // Северо-Кавказский психологический вестник. 2015. № 13/3. С. 10–14.
14. Кун Т. Структура научных революций / пер. с англ. И. З. Налетова. М. : АСТ, 2015. 317 с.
15. Вишневикий Ю. Р., Вишневикий С. Ю., Багирова Т. Б. Будущее как объект управления // Не расстанусь с молодежью, буду... : сборник науч. статей к 80-летию проф. Ю. Р. Вишневицкого. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. С. 121–128.

REFERENCES

1. Leonova O. G. Global universal values: interpretation and meanings. *Values and meanings*, 2017, no. 6, pp. 29–35. (In Russ.).
2. Buryanov S. A. Some approaches to definition of the concept of education globalization. *Values and meanings*, 2017, no. 6, pp. 36–49. (In Russ.).
3. Nigmatov Z. G. Principles of humanism and axiology in education. *Education and self-development*, 2015, no. 2, pp. 138–144. (In Russ.).
4. Manturova N. S. Social values: bases of typologization. *Culture — art — education*. Materials of XXXVIII scientific practical conf. of the scientific pedagogical workers, Chelyabinsk, February 3, 2017. Chelyabinsk, 2017. Pp. 46–51. (In Russ.).
5. Avdeeva T. G. Value and meaning orientations of the head personality. Krasnoyarsk, 2013. 172 p. (In Russ.).
6. Piters T., Waterman R. Looking for perfection. Lessons of the most successful companies. Transl. from English. Moscow, Alpina Publisher, 2018. 524 p. (In Russ.).
7. Niccolo Machiavelli. The Prince. The art of war. Transl. from Italian. Moscow. AST Publ., Astrel Publ., 2017. 444 p. (In Russ.).
8. Mashovets S. P. Management of educational institutions in the man-sized meanings. *Education and teacher in the conditions of information community: look from the future*. Materials of the All-Russian scientific-practical conf., November 22, 2016. Vladivostok: Far East federal university, 2017. Pp. 16–19. (In Russ.).
9. Asatryan B. A. Evolution of the value-oriented management: from scientific management to “flexible management”. *Science and education: economy and economics; entrepreneurship; law and management*, 2016, no. 5, pp. 85–89. (In Russ.).
10. Kant I. Critique of pure reason. Transl. from German by N. Lossky. Moscow, ACT Publ., 2017. 559 p. (In Russ.).
11. Bakuradze A. B. Philosophic and axiological approach to management of the social institution. Moscow, , 2015. 224 p. (In Russ.).
12. Tzibulnikova V. E. Health in the context of thinking, values, professional culture of teacher and manager of the general educational institution. *Teacher of the 21st century*, 2017, no. 3, part 1, pp. 30–44. (In Russ.).
13. Knyazeva E. V. Peculiarities of psychological well-being with the content of value-meaning sphere of the teachers-managers and teachers not taking top positions. *North-Caucases psychological bulletin*, 2015, no. 13/3, pp. 10–14. (In Russ.).
14. Kun T. Structure of scientific revolutions. Transl. from English by I. Z. Naletov. Moscow, ACT Publ., 2015. 317 p. (In Russ.).
15. Vishnevsky Yu. R., Vishnevsky S. Yu., Bagirova T. B. Future as the object of management. Do not part with the youth, will stay... Coll. of scientific articles to the 80-anniversary of professor Yu. R. Vishnevsky. Yekaterinburg. Publ. of the Ural university, 2018. Pp. 121–128. (In Russ.).

Как цитировать статью: Цибульникова В. Е. Ценностно-ориентированное управление педагогическим коллективом общеобразовательной организации // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 2 (47). С. 429–434. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.205.

For citation: Tsibulnikova V. E. Value-oriented management of pedagogical staff of the general educational instotution. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2, pp. 429–434. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.47.205.