



Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту»

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної онлайн-конференції
(20 травня 2020 року)*



Харків – 2020

УДК 37.07(477)
ББК 74.04(4УКР)6

За загальною редакцією директора Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди, професора Р. Черновол-Ткаченко; заступника директора Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди, професора О. Мармази; завідувача кафедри наукових основ управління, доцента О. Гречаник.

Затверджено Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди Протокол № 3 від 12.06.2020

Редакційна колегія:

Т. Бережна – кандидат педагогічних наук, вчений секретар Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти»;

О. Галус – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії;

В. Зелюк – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського;

З. Рябова – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, управління та адміністрування Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

А. Сбруєва – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка;

О. Деменко – кандидат юридичних наук, доцент, директор Департаменту освіти Харківської міської ради, заслужений працівник освіти України, «Відмінник освіти України».

Тексти доповідей друкуються в авторській редакції.

Модернізація управління в контексті вимог Закону України «Про освіту» : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції; [за заг. ред. проф. Р. Черновол-Ткаченко, проф. О. Мармази, доц. О. Гречаник]. Ч. 1. — Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2020. — 425 с.

ISBN 978-966-8196-21-8

Матеріали розкривають аспекти модернізації управління закладами освіти в контексті реалізації Закону України «Про освіту», підготовки сучасних керівних кадрів, менеджерів різних сфер господарювання. На теоретико-прикладному рівні схарактеризовано сучасні підходи до управління закладами освіти різних типів і педагогічними колективами цих закладів, визначено засоби розвитку професійної компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників, персоналу організацій і установ. Висвітлено питання самовдосконалення керівників ЗО і педагогів, розглянуто питання професійного й особистісного розвитку педагогічних кадрів.

Видання буде корисним для здобувачів освіти менеджерських спеціальностей, керівників закладів освіти різних типів, працівників системи освіти, у т.ч. підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти.

ISBN 978-966-8196-21-8

© Р. Черновол-Ткаченко, О. Мармаза, О. Гречаник
© Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди,
ІПКПМО, 2020

Голіздра Я. Д. <i>КОНЦЕПЦІЯ ВЛАДИ Й ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ</i>	74
Голобородько Є. В. <i>ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ</i>	81
Гончаренко О. О. <i>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	85
Гречаник О. Є. <i>ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТРОЛЬ ПРАКТИЧНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ</i>	89
Гречаннікова С. І. <i>КОНЦЕПТИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ В ПРОСТОРІ СУЧАСНОГО ДИТИНСТВА СТАРШОГО ДОШКІЛЬНИКА</i>	99
Григораш В. В. <i>КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ</i>	105
Дзюбенко Ю. Л. <i>ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ УЧИТЕЛЯ ЯК СКЛADOVA ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ</i>	110
Дмитрів О. В. <i>УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ</i>	115
Дундич Д. М. <i>ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ</i>	118
Євдокимова А. Д. <i>ТЕХНОЛОГІЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ: СУТНІСТЬ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ</i>	122
Жернік В. В. <i>МОНІТОРИНГ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ</i>	126
Жуковіна Т. В. <i>РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ</i>	132
Заїка Т. С. <i>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВПРОВАДЖЕННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</i>	135
Ілюхіна І. А. <i>ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ</i>	141

тощо), спрямування вчителів на самовдосконалення, організація групових форм спілкування в колективі тощо.

Список використаних джерел

1. Денисов О. И. Проблема конфликтологической компетентности руководителя. Москва, 2000. 315 с.
2. Гуцуляк Н. П., Синченко А. В. Конфліктологічна компетентність менеджера з персоналу. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/65-tridtsyat-chetverta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/848-konfliktologichna-kompetentnist-menedzhera-z-personalu> (дата звернення: 14.01.2020).
3. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів. Київ, 1996. 223 с.
4. Лукашенко А. О. Конфліктологічна компетентність як фактор професіоналізму педагога. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи* : зб. наук. пр. Харків, 2005. Вип. 23. С. 75—84.
5. Плахотна С. Конфліктологічна компетентність як засіб засвоєння позиції співробітництва у процесі взаємодії «учитель-учні». *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2014. № 10 (Ч. 3). С. 179—183. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2014/10_3/28.pdf (дата звернення: 18.01.2020).

MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF TEACHER CONFLICT COMPETENCY

Godun M. O.

The article reveals the content of management activities for the development of conflict competence of the teacher. Conflict competence is considered as a component of professional and pedagogical competence of a teacher, which reflects his theoretical and practical readiness to carry out anti-conflict professional activity.

Key words: *competence, conflict competence, educational institution, management.*

УДК 005.3

КОНЦЕПЦІЯ ВЛАДИ Й ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Голіздра Я. Д.

У статті розглядається концепція влади й відповідальності керівника організації як передумова досягнення поставленої мети в процесі прийняття управлінських рішень.

Ключові слова: *керівник, керівництво, управління, влада, відповідальність, повноваження, сила.*

Постановка проблеми. Цілеспрямований вплив держави на суспільні відносини та раціоналізація взаємодії владних структур і суспільних груп актуалізує розв'язання проблеми ролі влади й відповідальності в управлінні

організацією у процесі прийняття управлінських рішень (УР). Аналіз характеру, структури, форм, засобів та механізмів прийняття УР реально засвідчують вплив системи зв'язків владних взаємовідносин на інноваційні зміни в управлінні організацією.

У світовій практиці під час досліджень феноменів лідерства, керівництва, управління, а також – ширше – влади було створено низку відомих наукових теорій, в яких робилися спроби повністю охопити й дати вичерпну характеристику цим явищам, пояснити їхню природу, механізми виникнення і функціонування [1].

Проте проблема полягає в існуючій невідповідності між теоретичною та практичною реалізацією влади й відповідальності у прийнятті УР. Під час демократичного становлення суспільства та ринкової економіки питання впливу влади та відповідальності на підвищення якості та ефективності УР на усіх ланках процесу його прийняття та реалізації набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто констатувати, що з даної проблеми сформовано ґрунтовну дослідницьку базу. Особливо помітний внесок у теорію прийняття рішень внесли такі зарубіжні вчені, як Х. Райфа, Г. Саймон, О. Уайт, Р. Фатхутдінов, Б. Раппорт, М. Мескон.

У сучасних наукових дослідженнях розкрито основні підходи до прийняття рішень, визначено методи та способи їх прийняття, звертається увага на процес за реалізацією рішень (В. Бакуменко, Л. Даниленко, А. Дегтяр, Л. Карамушка, І. Мороз, М. Мурашко, І. Шоробура, О. Черниш, та інші). Ряд науковців досліджують такі етапи прийняття управлінських рішень, як організація, мотивація, контроль (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Ходоурі та інші). Психологічний аспект зазначеної проблеми розкрито у працях І. Каганець, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Є. Ходаківського та інші.

Питання, пов'язані з розробкою УР, вивчали О. Гірняк, Г. Єльнікова, Н. Іванченко, П. Лазановський, Н. Мала, О. Мармаза, А. Пилипко, І. Проник, Л. Федулова, Р. Черновол-Ткаченко С. Чудновская, В. Яцюрук та інші.

За безумовної важливості цих досліджень проблема влади й відповідальності у прийнятті УР в управлінні організацією залишається недостатньо розробленою.

Мета статті – теоретично обґрунтувати роль влади й відповідальності керівника виробництва, організації у прийнятті УР.

Виклад основного матеріалу. Суть і природа керівництва були предметом визначення протягом усієї історії розвитку суспільства. Роль керівника була зрозумілою і чітко визначеною у до ринковий період. Його статус був настільки високим, що не підлягав сумнівам і багато чинників діяло на його користь. У процесі прийняття УР думка керівника була вирішальною: у багатьох випадках він одноосібно наймав на роботу і звільняв з неї працівників [6].

Фундаментальні зміни в суспільстві зумовили і зміни в діяльності керівника, практично всі нові тенденції значно ускладнюють роль його авторитету як незаперечного.

Утвердження демократичних процесів у державі обумовили його призначення або обрання на посаду в результаті продуманих організаційно-розпорядчих заходів не лише вище стоячих органів влади, а й трудового колективу. Сьогодні колективам потрібні керівники з прогностичним мисленням високо інтелектуальні, професійно підготовлені, стресостійкі. Саме таким можуть довіряти підлеглі керівництво організацією.

У менеджменті керівництво людьми засноване на повноваженнях і впливі. Повноваження забезпечують процес керівництва відповідно до посади, яку обіймає керівник та його статусу в структурі апарату управління. Щоб впливати за межами повноважень, керівникові необхідно мати владу, яка базується на його можливості впливати на потреби підлеглих, сприяючи або перешкоджаючи їхньому задоволенню [3].

Владні взаємовідносини в організації здійснюються в межах установчих, організаційно-розпорядчих, регламентуючих, інструктивних документів, які фіксують владні повноваження конкретної посадової одиниці.

Владні взаємовідносини становлять ядро керівництва організацією, формування якого відбувається в міру виокремлення управління як особливого виду діяльності. Владний вплив – це здатність і можливість керівника впливати на діяльність, поведінку підлеглого з метою досягнення балансу влади в ієрархії організації, що здійснюється за допомогою певних засобів (волі, авторитету, права тощо), джерелом яких є: законні або делеговані (формальні або неформальні) права в рамках займаної посади, особистісні якості менеджера, спеціальні знання тощо.

Можна вести мову про пряму владу, що спрямовується на те, щоб вирішувати (підвищення, заохочення тощо), і зворотну владу, направлену на те, щоб стримувати (влада заборони).

Втім, необхідно розрізняти і такі поняття як «влада» і «сила».

В американських джерелах владу і силу розглядають як відрізок прямої від -100 до $+100$, тобто від незаконного використання сили до законного використання влади. Керівники для досягнення цілей організації використовують поєднання сили і влади залежно від вимог ситуації і стилю керівництва. Але надмірне використання методу сили означає, що підлеглі довго не підтримуватимуть дії керівника і його організація має ознаки «нездоров'я» [2; 5].

В ієрархізованих структурах більший або менший рівень влади залежить від рівня посади: чим вища посада, тим більшою владою наділяється керівник. Крім місця в ієрархії, база влади охоплює: умови здійснення ролі і повноваження; контроль за ресурсами, зокрема інформацію; власність, або доручену власність; харизматичне керівництво – традиції «від Бога»; надання повноважень особами вищого рівня; фактори, пов'язані з підлеглими, – очікування, бажання і потреби; оцінки, умови контрактів;

обумовленість характерними схильностями – прийняття авторитарної або демократичної дисципліни; освіти.

Влада завжди перебуває у безпосередньому зв'язку з відповідальністю. У сучасному управлінні роль відповідальності підвищується, оскільки постійно зростає вартість використовуваних у виробництві ресурсів і збільшується сума за умов витрат, якщо керівник приймає безвідповідальні, непродумані рішення, пов'язані з використанням матеріальних, фінансових ресурсів і робочої сили.

Відповідальність здійснюється в різних формах контролю над діяльністю суб'єкта з погляду виконання ним прийнятих норм і правил, а також вирішення конкретних завдань. Відповідальність також означає і зобов'язання керівника відповідати за свої дії і вчинки, приймати на себе вину за їхні можливі негативні наслідки. Відповідальність керівників особлива: вони відповідають не лише за власну діяльність (бездіяльність), а й за вчинки і провини підлеглих. Управління має будуватися таким чином, щоб була завжди високою відповідальність керівника і колективу за успіх чи невдачу організації.

Відповідальність у наукових і нормативно-правових джерелах розглядають у двох аспектах: як відповідальність за минуле (ретроспективний аспект) і відповідальність за майбутню поведінку людей (перспективний аспект). Якщо у першому випадку відповідальність має організаційно-правове регламентування, то в основі відповідальності за майбутнє лежать внутрішні регулятори поведінки людини, самоконтроль, почуття обов'язку й зобов'язання. У практиці управління організаціями дістає ширше застосування моральна, дисциплінарна, а іноді адміністративна і кримінальна відповідальність.

У сфері управління відповідальність безпосередньо пов'язана із повноваженнями, які є обов'язковою умовою ефективної роботи персоналу управління. Повноваження – це посадові (службові) права й можливості управлінця приймати рішення, що впливають на дії підлеглих.

Повноваження поділяють на лінійні (управління виробництвом, пряме і безпосереднє підпорядкування). Ефективне управління досягається за умов, коли встановлено певний баланс між обов'язками, повноваженнями і відповідальністю. У кожного керівника і спеціаліста мають бути достатні повноваження, щоб успішно виконувати обов'язки, передбачені посадовими інструкціями або розпорядчим актом керівника [2; 5].

Як доповнення до формальних повноважень керівнику необхідна влада, оскільки він залежить від людей як в межах свого ланцюга команд, так і поза ним. В усіх організаціях для досягнення ефективного функціонування необхідне належне застосування влади.

У різних організаціях керівники залежать від свого безпосереднього керівництва, підлеглих і колег. Фактично ці групи є частиною оточуючого їхнього середовища, яке залежить від факторів і людей, якими не можна управляти напряду. Якщо керівник не може ефективно взаємодіяти з цими багаточисельними «некерованими» силами, він не здатен виконувати свою

власну роботу, а це обов'язково знизить ефективність як індивідуального трудового вкладу, так і діяльність усієї організації. Влада і вплив фактично єдині засоби, які є в розпорядженні керівника для вирішення подібних ситуацій. Влада є необхідною умовою успішної діяльності організації.

Багатьом людям здається, що, маючи владу, можна нав'язувати свою волю незалежно від почуттів, бажань і здібностей іншої особи. Однак, слід визнати, що вплив і влада однаково залежать від особистості, на яку впливають, а також від ситуації і здібності керівника.

Не існує реальної абсолютної влади, оскільки ніхто не може впливати на всіх людей і в усіх ситуаціях.

Наукові дослідження підтвердили, що підлеглі також володіють владою. Керівник повинен усвідомити, що коли підлеглі теж володіють владою, то використання ним в односторонньому порядку своєї влади в певному об'ємі може викликати у підлеглих таку реакцію, за якої вони захочуть продемонструвати свою власну владу. А це, у свою чергу, може призвести до непотрібної трати зусиль і знизити рівень досягнення цілей. Тому ефективний керівник старається підтримувати розумний баланс влади, достатньої для забезпечення досягнення цілей, але не викликаючи у підлеглих почуття невдоволення. Ефективний керівник має більшу потребу у владі, але він ніколи не буде проявляти її в примусовому порядку.

У практиці на різних рівнях управління виділяють шість головних типів влади: влада примусу; влада, що базується на винагородах; законна (легітимна) влада; експертна влада; еталонна влада; інформаційна влада. Перелічені типи влади можуть викликати у підлеглих різні рівні мотивації щодо виконання своїх обов'язків. Підлеглі можуть розглядати вказівки лідера як обов'язкові, реагувати на них прихильно, або, навпаки, сприймати їх байдуже чи навіть зі спротивом [4].

Якщо вказівки сприймаються як обов'язкові, то працівники діють з ентузіазмом і докладають багато зусиль для досягнення поставлених цілей. За умов байдужого ставлення до керівника, працівники, як правило, мінімізують свої творчі зусилля, а при спротиві вони можуть робити вигляд, що погоджуються з розпорядженням, а насправді мало що роблять для його реалізації чи навіть допускають саботаж.

Однак слід мати на увазі, що, оскільки відбувається постійне зростання кваліфікації працівників і вирівнювання інтелектуального рівня керівників і підлеглих, то з кожним роком дедалі важче реалізувати владу, покладаючись на примусення, винагороди, інші описані раніше типи влади. Керівник має віднаходити інші форми впливу, щоб спонукати підлеглих до активного співробітництва. Найпоширенішими з них є переконання і участь. Так, за допомогою переконання доводять до свідомості виконавця вимоги, дотримання яких дає йому змогу реалізувати певні власні потреби. Інструментами переконання є логіка та особистий вплив, приклад керівника, або ж те і те разом. Утім, дедалі більшого поширення набуває вплив через участь. Мова йде про участь у підготовці і прийнятті важливих для організації УР. УР має комплексний характер. У правовому відношенні УР –

це владний акт суб'єкта керування, в якому він висловлює свою волю, реалізує надані йому владні повноваження й несе відповідальність за можливі несприятливі наслідки. Керівництво, яке орієнтоване на участь підлеглих у прийнятті рішень, характеризується помірно високим ступенем зрілості виконавців.

В умовах сьогодення керівники можуть підвищити мотивацію і причетність підлеглих до розв'язання проблем організації, даючи їм можливість брати участь у прийнятті рішень, а також допомагаючи їм, не нав'язуючи жодних вказівок. Тобто керівник має зробити так, щоб поставлене завдання виконував не тільки він, а й підлеглі. За цих умов підлеглі і можуть, і хочуть нести відповідальність.

Керівник дозволяє їм діяти самостійно без його вказівок і підтримок [2; 4]. Але, загалом, в усіх випадках він завжди виконує мотивуючу, стимулюючу, регулятивну та розподільчу функції у групі й несе відповідальність за її діяльність.

Влада – реальна можливість (свобода) керівника або підлеглого у виборі варіантів дії під час прийняття й реалізації рішень і можливість впливати на ситуацію. Влада не делегується – вона завойовується. Можна мати владу, не маючи повноважень. І маючи повноваження, можна не користуватися владою.

Отже, влада є породженням самого процесу прийняття рішень. Водночас, результат прийнятого рішення залежить не лише від повноважень, а й значною мірою від використання влади працівником, що приймає рішення. Наприклад, результат рішення, прийнятого керівником, залежатиме від того, яку (релевантну або надлишкову) інформацію він отримає від учасників процесу розробки рішення. Саме вони вирішують підвищити релевантність інформації чи передати її з різними перешкодами.

Влада як свобода діяти на власний розсуд спричиняється самими задачами, які працівник зобов'язаний вирішувати відповідно до своєї посади. Усяке завдання завжди має невизначеність стосовно до конкретних способів його вирішення. Інакше воно не є задачею як процесом ухвалення рішення.

При цьому керівник і підлеглий у процесі вирішення задач мають певну можливість вибору рішення, тобто владу. Отже, керівник має не лише повноваження, а і владу як реальну здатність діяти або можливість впливати на ситуацію, на яку спрямоване рішення.

Таким чином, суб'єкт має в своєму розпорядженні потенціал влади, лише ресурси, а не владу над об'єктом, тобто суб'єкт володіє потенціалом, який (гіпотетично) може стати основою владних відносин у майбутньому.

Отже, влада – це соціальний за своєю суттю термін. Владу має один індивід стосовно іншого, одна група – стосовно іншої. Концепція влади будується на взаємодії людей і груп в організації. Владу використовують і керівники і підлеглі для того, щоб досягти своїх цілей або зміцнити своє становище в організації. Влада пронизує все життя організації, підтримує її структури. Без влади немає організації. Успіх і невдачі в застосуванні влади або реакція на неї в основному визначаються розумінням влади, знанням як

інколи нею користуватися, а також здатністю передбачати наслідки її використання. Влада ніколи не буває абсолютною, незмінною. Влада це відносини в динаміці, стосунки, що змінюють ситуацію і людей.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи викладений теоретичний матеріал і враховуючи ту роль, яку відіграє керівник у забезпеченні високоефективного управління організацією важливим питанням є розуміння ним співвідношення застосування влади та відповідальності у процесі прийняття УР. Владні взаємовідносини в організації здійснюються в межах установчих, організаційно-розпорядчих, регламентуючих, інструктивних документів, які фіксують владні повноваження конкретної посадової одиниці. Влада задається метою і вбудовується у структуру організації. Ця влада є законною і вважається «правом останнього слова». Вона завжди перебуває у безпосередньому зв'язку з відповідальністю. Відповідальність здійснюється в різних формах контролю над діяльністю суб'єкта з погляду виконання ним прийнятих норм і правил, а також вирішення конкретних завдань. Відповідальність також означає і зобов'язання відповідати за свої дії і вчинки, приймати на себе вину за їхні можливі негативні наслідки. Відповідальність керівників особлива: вони відповідають не лише за власну діяльність (бездіяльність), а й за вчинки і провини підлеглих. Управління має будуватися таким чином, щоб була завжди високою відповідальність керівника і колективу за успіх чи невдачу підприємства.

Перспективи подальших наших досліджень будуть спрямовані на пошуки модернізованих механізмів прийняття якісних і ефективних УР.

Список використаних джерел

1. Брик О. М. Влада, сила й відповідальність як передумови прийняття рішень і відображення стилю керівництва у менеджменті. URL : <http://rrsi.ukma.edu.ua> (дата звернення: 25.04.2020).
2. Завадський Й. С. Менеджмент. Київ, 1999. 541 с.
3. Мартиненко М. М. Основи менеджменту. Київ, 2005. 496 с.
4. Мескон М. Основы менеджмента : пер. с англ. URL: www.gidromet.edu.kh.ua (дата звернення: 30.04.2020).
5. Наука управлять: з історії менеджменту / упоряд. Ф. О. Слепов ; пер. з рос. Київ, 1993. 304 с.
6. Федулова Л. І. Менеджмент організацій. Київ, 2003. 433 с.

CONCEPT OF POWER AND RESPONSIBILITY OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION IN MAKING MANAGEMENT DECISIONS

Golizdra Y. D.

The article considers the concept of power and responsibility of the head of the organization as a prerequisite for achieving this goal in the process of making management decisions.

Key words: leader, leadership, management, power, responsibility, authority, power.