УДК 37.025:37.018.5

В.М.Приходько, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри андрагогіки КЗ «ЗОІППО» ЗОР.
Ю.С.Присяжнюк, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри андрагогіки КЗ «ЗОІППО» ЗОР.

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНІСТІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

CULTURA CONDITIO SINE QUA NON
лат. культура-неодмінна умова,
без якої не можна щось зробити

У статті проаналізовано основні види та критерії культури управління керівника; розглянута сутність моніторингу як складової частини системи управління, що забезпечує здатність прийняття конкретних управлінських рішень.

Ключові слова: управлінська культура, професійна діяльність, моніторинг, види і різновиди культури управління.

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯЛЬНОСТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В.Н.Приходько, Ю.С.Присяжнюк. В статье проанализированы основные виды и критерии культуры управления руководителя; рассмотренная сущность мониторинга как составной части системы управления, которая обеспечивает способность принятия конкретных управленческих решений.

Ключевые слова: управленческая культура, профессиональная деятельность, мониторинг, виды и разновидности культуры управления.

Постановка проблеми. Управлінська культура є однією з фундаментальних духовних потреб особистості, яка виникає у процесі духовно-практичної і перетворюючої діяльності людини та пов'язана із внутрішньо-особистісним механізмом регуляції та саморегуляції. Вона виступає внутрішнім, суб'єктивним джерелом активності, що визначає процес засвоєння діючого в суспільстві світогляду, перетворення категорій відповідальності за свої дії в поняття й образи власних переконань. Важливим моментом є та обставина, що ця потреба детермінує не лише засвоєння особистістю знань і духовних цінностей людства, а й здатність до створення нових знань і духовних цінностей, до самовдосконалення, тобто підтримує і спонукає творче ставлення до розвитку власної індивідуальності.

Якісний рівень управлінської культури забезпечується за допомогою відповідних технологій, що отримали назву моніторингу.

Метою статті є аналіз основних видів і критеріїв культури управління та професійної готовності керівника до професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Культура управління – важлива складова частина управління, яка спричинює прямий і безпосередній вплив на результати діяльності підприємств й організацій.

Культура управління – це рівень практичних досягнень в інформатиці, організації, техніці, технології, методах, стилю, в умовах управлінської праці, у спілкуванні, у підготовці кадрів.

Культура управління – це рівень практичних досягнень в інформатиці, організації, техніці, технології, методах, стилі, в умовах управлінської праці, у спілкуванні, у підготовці кадрів. Види культури управління: інформаційна, організаційна, економічна, соціально-психологічна, правова і технічна. Види і різновиди культури управління наведено в таблиці 1.

Оскільки поняття культури управління відноситься до рівневих або ступінчатих, то важливо використовувати відповідний методичний інструментарій вимірювання рівнів. Адже само по собі дане поняття не гарантує тільки високого рівня. Він може бути низьким, середнім і високим, важливість такого інструментарію обумовлена, перш за все, практичними потребами оцінки (діагностики, аналізу) рівня культури управління, визначення «слабких ланок», виробки відповідних мір та їх практичної реалізації.

Найбільш розповсюдженими методами вимірювання культурного рівня сьогодні є: нормативний, порівняльний, відстеження змін, конструктивно-критичний, випадкової оцінки.

Таблиця 1

Види і різновиди культури управління

Види культури управління	Різновиди культури управління
1	***2***
Інформаційна	Культура роботи з документами Культура ділової мови Культура діловодства (збирання, обробки, збереження, надання та передачі інформації)
Організаційна	Культура організації прийому відвідувачів Культура організації роботи з персоналом Культура підготовки й проведення нарад, засідань, зборів Культура розробки та використання регламентів, норм, нормативів, стандартів Культура контролю, перевірки, аудиту
Соціальна	Культура створення навчально-виховного середовища Культура забезпечення естетики приміщень ЗНЗ Культура утримання робочих місць учасників навчально-виховного процесу Культура соціального захисту персоналу
Економічна	Культура господарювання Культура економічного партнерства (складання через домовленості тощо) Культура економічного (фінансового) аудиту, аналізу

Продовження табл.1

1	*2*
Соціально-психологічна	Культура спілкування між керівниками, підлеглими, керівниками та підлеглими Культура ведення телефонних розмов Культура ділового одягу Культура ведення ділових переговорів
Правова	Культура використання керівниками прав, повноважень, влади
Технічна	Культура використання організаційних і технічних засобів управління

Розуміючи під управлінською культурою обумовлений потребами особистості рівень готовності керівника навчального закладу до виконання своїх функціональних обов'язків та повноважень, його духовного розвитку та професійної майстерності, активно позитивних якостей і особливостей, що безумовно та навмисно втілюються в будь-яких діях, вчинках, поведінці, в основі яких полягає система цінностей та етичних норм ми дійшли висновку, що основою моніторингу якості управлінської культури мають дослідження, присвячені феномену готовності до управлінської діяльності.

Оскільки проблема готовності в науковій літературі представлена досить широко, то, відповідно існують різні підходи до визначення цього поняття. Загалом можна виділити два основних:

1. Готовність розглядається як складне утворення, яке включає в себе когнітивний, мотиваційний і емоційно-вольовий компоненти, як сукупність знань, вмінь, навичок, професійно важливих якостей особистості, якими повинен володіти спеціаліст для успішної адаптації до діяльності (Н.В. Кузьміна, О.Г. Мороз, В.О. Сластьонін та інші).

2. Готовність розуміється як функціональний стан, що сприяє успішній діяльності, забезпечує високий її рівень (Ф.О. Генов, Н.Д. Левітов, В.Л. Маріщук та інші). Цей підхід характеризується тим, що стан готовності у

вирішальній мірі зумовлюється стійкими психічними особливостями, притаманними даній особі. Але вони не являють собою перенесення якостей і станів у нову ситуацію, а лише їх актуалізацію. На стан готовності впливають і ті конкретні умови, в яких відбувається діяльність.

Теоретичний аналіз літератури показав, що ефективності в розвитку управлінської культури можна досягти тільки орієнтуючись на готовність особистості до управлінської діяльності як професійної діяльності.

Деякі дослідження психологічної готовності до професійної діяльності спрямовані на виявлення та формування професійно важливих якостей і здібностей особистості (Л.С. Нечепоренко, Л.М. Карамушка). Як професійно важливі якості різні автори виділяють такі окремі характеристики: позитивне відношення до того чи іншого виду діяльності (О.А. Дубасенюк, М.М. Закович, І.І. Мигович, В.В. Сагарда), потреба в певній спеціальній діяльності, інтерес і схильність до діяльності, усвідомлена мотивація особистості та внутрішнє прийняття вимог професії (М.В. Левченко, Є.М. Павлютенков), усвідомлення особистістю суспільної значущості праці, потреба в праці (О.Г. Мороз, А.Г. Ковальов). Розробляються питання стимулювання творчої думки як умови формування психологічної готовності особистості до праці (В.А. Моляко), до виконання соціально-професійної ролі як управлінця-професіонала (Л.М. Карамушка) [2]. Розгляд цього питання деякі дослідники пов’язують з уявленням про суб’єктивну й об’єктивну готовність особистості до управління [3; с.153]. Між ними можуть бути різні співвідношення: а) збіг – коли людина об’єктивно готова (або не готова) до цієї діяльності й усвідомлює таку готовність (або неготовність); б) збіг: людина об’єктивно готова до управління, але думає, що не готова; в) незбіг: людина об’єктивно не готова до виконання управлінської діяльності, а має впевненість, що вже готова. Проблема співвідношення об’єктивної та суб’єктивної готовності особистості до управлінської діяльності розв’язується на основі особистісно-діяльнісного підходу щодо формулювання мети і завдань підготовки особистості до

успішного опанування професією та усвідомлення її психологічних особливостей.

Основними критеріями і показниками професійної готовності до управлінської діяльності слід вважати:

1. Об'єктивні критерії: висока продуктивність праці, кількість і якість, досягнення певного статусу у професії, вміння вирішувати різні професійні завдання.

2. Суб'єктивні критерії: наскільки професія відповідає вимогам людини, її нахилам; професійно-педагогічна спрямованість, розуміння значущості професії, її ціннісних орієнтацій; сукупність необхідних професійно-психологічних якостей особистості; позитивне ставлення до себе як до професіонала.

3. Результативні критерії: чи досягає людина у своїй праці результатів, яких очікує суспільство; позитивні якісні вміння у розумовому й особистісному розвитку.

4. Професійні критерії: використання відповідних доцільних засобів, прийомів, технологій; професійних знань, умінь; наявність педагогічної емпатії; психологічна ціна результату у вигляді витрачення часу учнями і вчителем.

5. Нормативні критерії: засвоєння норм, правил, еталонів професії на рівні майстерності.

6. Індивідуально-варіативні критерії: прагнення до самореалізації, саморозвиток засобами професії; індивідуальність, оригінальність, наявність власного стилю.

7. Критерії існуючого рівня: актуальний рівень професійного розвитку (оцінюється за результатами атестації).

8. Прогностичні критерії: перспективи професійного зростання, зона найближчого розвитку і саморозвитку.

9. Критерії професійної навченості: готовність до переймання професійного досвіду інших, професійна відкритість та ін.

10. Творчі критерії: самостійний творчий пошук, перетворення досвіду, збагачення його творчим внеском.

11. Критерії соціальної активності та конкурентоспроможності професії в суспільстві: вміння конкурувати на ринку освітніх послуг, демонструючи переваги професії, та ін.

12. Критерії професійної прихильності: честь і гідність у професії, бачення її специфічного внеску в суспільний прогрес; професійний патріотизм, відданість справі.

13. Якісні та кількісні критерії: оцінка професіоналізму як у параметрах якості (глибина, системність знань, сформованість навичок навчальної діяльності, розумових операцій учнів), так і кількісних показниках (бали в рейтингу, категорії тощо).

Під час моніторингу саме ці критерії найбільш цілісно, на погляд багатьох дослідників, відображають складові професійної готовності і компетентності [І.П.Аносов, А.К.Маркова, М.І.Приходько].

Відповідно метою підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів є забезпечення сприятливих умов для подальшого розвитку особистості керівника освітнього закладу, установи, організації як управлінця професіонала.

Сутність управлінської культури особистості проявляється через моральний характер її ціннісного змісту, через спрямованість на гуманізацію професійних відносин, а також у творчій самореалізації етично-моральних переконань та ідеалів адекватно до правових норм управлінської діяльності.

Основними складовими змісту професійної діяльності управлінця є: високий рівень кваліфікаційної підготовки, володіння уміннями та технологіями роботи.

Показниками наявності управлінської культури можуть служити певні якості особистості (емоційне відчуття, толерантність, емпатія, емоційна пам’ять, фантазія, уява, інтелект), комунікативні уміння та уміння регулювати

емоційні стани й емоційні реакції (управляти своїми бажаннями, контролювати емоції, настрої, правильно розпізнавати та оцінювати емоційний стан інших людей, емоційну ситуацію й адекватно реагувати на неї, бачити причини і засоби усунення негативних емоцій) й поведінка, узгоджена з вимогами професійно-етичних правил.

У структурно-функціональній моделі розвитку управлінської культури керівника (рис.1.) ми виділяємо такі компоненти: аксіологічний, когнітивний, мотиваційний, операційний, технологічний, комунікативний, особистісно-діяльнісний, оцінно-ціннісний; а також психолого-педагогічну, мовленнєву, професійну компетентність.

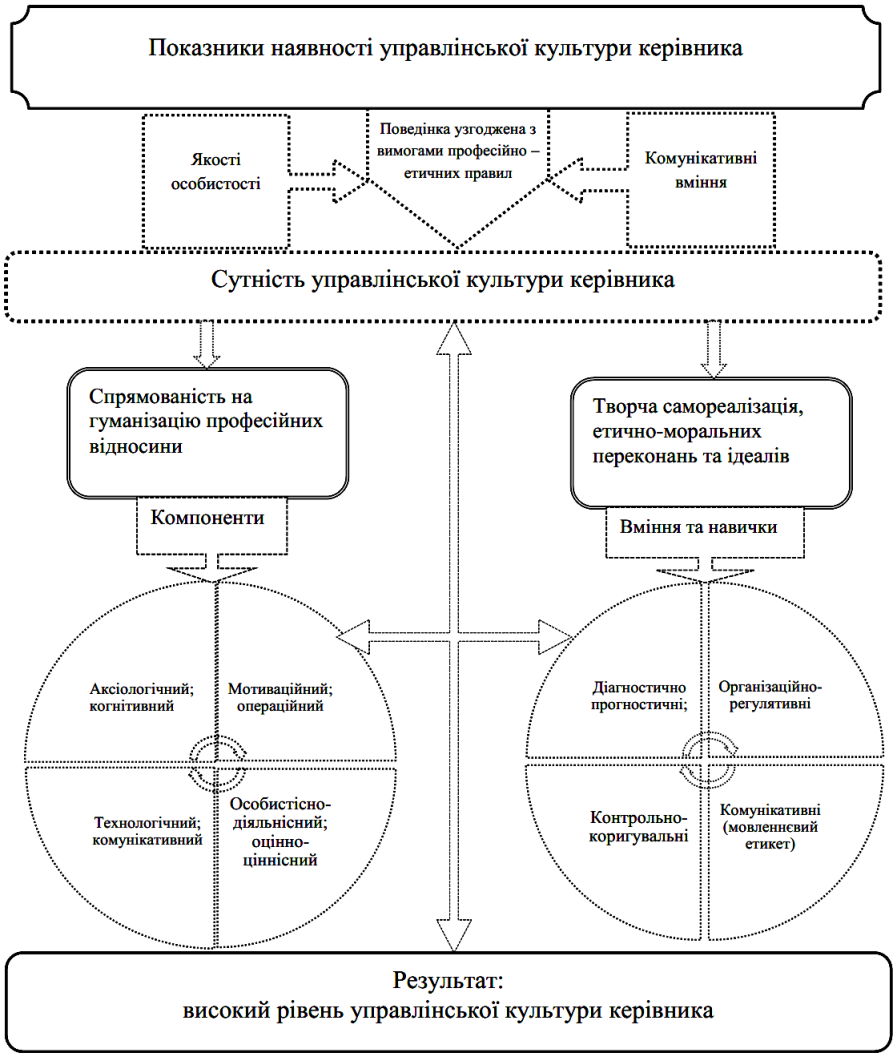

Рис. 1. Структурно-функціональна модель розвитку управлінської

культури керівника

Аксіологічний компонент дає змогу розкривати управлінську культуру особистості як сукупність соціально-управлінських цінностей.

Мотиваційний компонент – це сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління. На різних рівнях аналізу управлінської діяльності виокремлюються різні його види. При цьому в літературі з управління окремі його види, з огляду на їх особливу значущість для створення оптимальних передумов включення керівника в діяльність, розглядаються деякими авторами як самостійна функція управління, поряд з плануванням, організацією та контролем.

З психологічної ж точки зору компонент мотивації включається в будь-який акт діяльності. Те, що в менеджменті позначається цим терміном являє собою діяльність зі створення системи оптимальних психологічних передумов для діяльності персоналу. У кожному конкретному разі оптимізація залучення керівника до виконання ним своїх обов’язків подана специфічним, неповторним алгоритмом, однак цей алгоритм включає в себе вирішення цілком конкретного кола завдань: вплив на джерела активності; на фактори, які виконують регуляторну функцію; психічні стани, які виступають фоном реалізації будь-яких форм активності. Мотиваційний компонент управлінської культури керівника – це комплекс тісно пов’язаних мотивів, що стосуються його діяльності.

Дослідники психологічної готовності керівних кадрів до управління виділяють три основні групи управлінських мотивів, які входять до структури мотиваційного компонента психологічної готовності до управління, а саме: соціальні, управлінські та особистісного розвитку [Карамушка Л. М.; Крижко В. В.; Кузьмина Н. В.; Лунячек В. Е.].

Окрему групу мотивів, які стоять ніби осторонь від вже названих, становлять мотиви зовнішньої привабливості управлінської діяльності керівника. І хоча в нинішній ситуації економічної кризи важко знайти привабливі сторони діяльності управлінських кадрів державних підприємств,

установ і організацій, усе ж такі мотиви варто назвати, оскільки вони реально існують. Це, зокрема, соціальні контакти та зв'язки; наявність додаткових матеріально-фінансових можливостей і пільг; наявність власного кабінету тощо.

Когнітивний компонент структурно-функціональної моделі формування управлінської культури являє собою інтеграцію педагогічних, психологічних, управлінських і технологічних знань та допомагає виявляти наявність і свідоме засвоєння керівником розуміння різних наукових понять, систем відношень «людина ↔ держава», «людина ↔ людина», «людина ↔ влада», «держава ↔ людина», наявність умінь і навичок правильно витлумачити сутність різних суспільно-педагогічних явищ та процесів, зробити узагальнення і власні висновки; застосування різних наукових методів пізнання навколишньої реальності; розвиток логічного, абстрактного мислення тощо.

Операційний компонент управлінської культури містить уміння як такі інтегровані якості, які набуті особистістю під час опанування в процесі післядипломної освіти змісту психолого-педагогічних та фахових дисциплін, самостійної діяльності під час виконання своїх службових обов'язків, функцій та повноважень.

Відповідно до основних функцій управління можна виокремити такі вміння та навички, що забезпечують успішний розвиток управлінської культури керівника: діагностико-прогностичні (проективні), організаційно-регулятивні, контрольно-коригувальні [5].

Група діагностико-прогностичних умінь, навичок містить такі вміння: визначати цілі своєї діяльності (стратегічні й тактичні), прогнозувати діяльність; з'ясовувати специфіку та основні завдання керованої установи; висувати нові ідеї та впроваджувати їх у життя.

До організаційно-регулятивних умінь та навичок належать вміння добирати та розставляти кадри; організовувати, мобілізовувати колектив установи на виконання завдань; самостійно приймати доцільні управлінські

рішення; здійснювати фінансово-господарську діяльність і створювати матеріально-технічну базу закладу; забезпечувати проведення атестації, перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників.

Навіть володіючи всіма комунікативними якостями на високому рівні, керівник навчального закладу має ще володіти певною узагальненою нормою комунікативного процесу – мовленнєвим етикетом.

Мовленнєвий етикет – це сукупність правил, принципів і конкретних форм спілкування. Поняття мовленнєвого етикету – синонім культури спілкування як норми спілкування і поведінки. Стосовно роботи керівника закладу освіти, то ми розуміємо це як норму культурного ділового спілкування [7].

Мовленнєвий етикет у діловому спілкуванні передбачає лояльне, шанобливе ставлення до співбесідника, використання загальнокультурних норм спілкування, міркування, форм їх вираження. Будь-який комунікативний процес у будь-яких умовах передбачає наявність деяких обов’язкових елементів мовленнєвого етикету. Зокрема, це стосується привітання, звертання, знайомства, запрошення, компліменту, вітання, признання. Кожен з цих елементів має своє місце в комунікативному процесі, свої особливості та мовленнєве вираження.

Водночас когнітивний та операційний компоненти можуть бути змістовою характеристикою готовності керівника до проектування просування службовими сходами та свідченням прояву його управлінської майстерності.

Арсеналом засобів, які дають змогу реалізувати різноманітні стратегії управління, є такі комунікативні (комунікація – обмін повідомленнями) процеси, як наслідування, перейняття, інформування, навіюваність, переконання, а також пред’явлення вимог, наказ, примушування (погроза або реальне використання санкцій).

Особистісно-діяльнісний компонент управлінської культури – це система особистісних характеристик керівника закладу освіти, які впливають на його діяльність. Якщо аксіологічний, когнітивний, мотиваційний, комунікативний

компоненти мають функціональний характер, то особистісно-діяльнісний компонент управлінської культури – це стійко особистісні характеристики, які формуються в процесі діяльності та спілкування між людьми, розвитку особистості.

Усі характеристики, які входять до особистісно-діяльнісного компонента, на думку деяких дослідників [2, с. 6], можна об'єднати в п'ять основних груп, які пов'язані зі ставленням управлінців до: предмета управлінської діяльності; процесу виконання управлінської діяльності; інших учасників управлінської діяльності; до самого себе; суспільства, в якому здійснюється функціонування організації, та самого керівника.

До характеристик, які пов'язані зі ставленням до предмета управлінської діяльності, належать: компетентність; високий інтелектуальний рівень; творчий потенціал; організаторські здібності.

Характеристики, які відображають ставлення до виконання управлінської діяльності, включають: відповідальність; відданість роботі; єдність слова та діла; вимогливість (до інших).

Ставлення до учасників управлінської діяльності характеризують: порядність, справедливість, гуманність, демократизм.

До характеристик, які відображають ставлення керівника до самого себе, належать такі: самокритичність, вимогливість (до себе); здатність володіти собою в будь-якій ситуації (самовладання); орієнтація на особистісний розвиток, професійне вдосконалення [2, с. 113].

Група характеристик, які пов'язані зі ставленням до держави, включає: громадянську позицію (позиція громадянина незалежної України) та національну свідомість [1, с. 15].

Особистісно-діяльнісний компонент охоплює службово-правову поведінку, службово-правові відносини; службово-правові дії, оцінку готовності керівника до реалізації власних психолого-педагогічних переконань

у практичній діяльності; визначає життєву активність і соціальну позицію керівника, його культуру в дії, вмотивованість діяльності, його управлінську компетентність. Показниками компонента є:

– управлінська компетенція (сформована, несформована, у процесі розвитку, відсутня);

– готовність до використання управлінських знань у ситуації діяльності та втілення їх в особистісне ставлення до роботи (стійка, низька, відсутня);

– сформованість умінь прогнозувати життєві плани, просування службовими сходами;

– повторюваність дій і поведінки в адекватних обставинах (постійна, ситуативна, відсутня);

– оволодіння керівником засобами самоаналізу, самооцінки, самовизначення, самореалізації;

– сформованість умінь поведінки, управлінських відносин;

– культура дії, правової поведінки;

– професійно-управлінська позиція як фундамент усієї управлінської майстерності;

– уміння інтегрувати загальнодержавні, фахові й правові проблеми в кожній управлінській ситуації.

Оцінно-ціннісний компонент визначає усвідомлення особистістю керівника його ставлення до подій і явищ, які відбуваються в суспільстві й у світі в цілому; ціннісні орієнтації, ціннісні ідеали, переконання. Оцінно-цінний компонент становлять такі показники:

– узагальнені світоглядні оцінки фактів, явищ, подій, процесів (власні чи запозичені);

– погляди особистості на об’єктивний стан у державі, суспільстві, організації (сформовані чи аморфні);

– розуміння спрямованості власних світоглядних знань (свідоме,

недостатньо свідоме, відсутнє);

– переконаність у необхідності вдосконалення, поповненні знань (стійка, нестійка, відсутня);

– переконаність у необхідності саморозвитку та самовдосконалення (стійка, нестійка, відсутня);

– вибір конкретних аксіологічних орієнтирів як оптимальних в оволодінні управлінською культурою (свідомий чи випадковий);

– мотивація використання знань, умінь, управлінських навичок.

До групи контрольно-коригувальних умінь та навичок входять уміння здійснювати контроль, надавати відповідну допомогу працівникам, контролювати фінансово-господарську діяльність.

Крім названого, керівник закладу освіти має опанувати ще й психолого-управлінські вміння та навички, які забезпечують ефективну взаємодію з його оточенням. Ці вміння і навички спрямовані на самого керівника, зокрема, здатність критично аналізувати та оцінювати свою діяльність; володіти собою в будь-якій ситуації; відновлювати психофізіологічні ресурси, забезпечувати власне психічне здоров’я; розвивати свою особистість і підвищувати фахову майстерність.

За своїм змістом культура управління являє собою сукупність досягнень в організації та здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також вимог, які висуваються до систем управління і працівників, зумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права.

Культура управління, будучи складником загальнолюдської культури, має разом з тим низку особливостей, які відрізняють її від усіх інших видів і форм культури. Ці особливості можна проілюструвати на основі вимог, які висуваються до культури управління.

Рівень культури управління можна оцінити, виходячи із загальносистемних показників, найважливішими з яких є:

– цілеспрямованість (здатність системи досягати цілей);

– цілісність (наявність і використання системою властивостей, яких немає у складових системи);

– зв’язаність (наявність оптимальних технологічних, інформаційних, виробничих та інших зв’язків);

– відкритість (взаємодія системи з іншими і сприйняття зовнішньої інформації);

– динамізм (швидкість змін системи під впливом будь-яких факторів);

– прагнення до розвитку (наявність тенденції ускладнення змісту системи, зв’язків, продукції, зростання обсягів виробництва та ін.).

Однак на практиці оцінити культуру управління за зазначеними загальносистемними показниками досить складно через недостатню розробленість кількісних методів вимірювання цих показників

Нами з’ясовано, що рівень культури управління доцільно оцінювати не за загальносистемними показниками, а користуючись відповідними показниками для окремих елементів системи. Сюди зараховують показники, які характеризують додержання системою та її складовими моральних, юридичних, економічних, організаційних, технічних та естетичних норм.

Висновки. Культура управління є складовою людської культури і являє собою форму використання загальнолюдських культурних надбань у сфері управління. Єдність і взаємозумовленість структурних компонентів є одним з основних показників сформованості управлінської культури особистості. Відсутність хоча б одного з них, на нашу думку, спричинить недостовірність характеристики управлінської культури.

CULTURE OF MANAGEMENT OF THE HEAD AS MAKING SYSTEMS OF MONITORING OF EDUCATIONAL DEYALNOSTI OF GENERAL EDUCATION EDUCATIONAL INSTITUTION

V. N. Prikhodko, Yu.S.Prisyazhnyuk. In article main types and criteria of culture of management of the head are analysed; the considered essence of monitoring as component of a control system which provides ability of adoption of concrete administrative decisions.

Keywords: administrative culture, professional activity, monitoring, types and kinds of culture of management.

Література:

1. Боришевський М.Й. Національна самосвідомість у становленні особистості громадянина // Психологія самосвідомості: історія, сучасний стан та перспективи дослідження. – К.: Любіть Україну, 1999. – С.14-15.

2. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – Київ: Ніка-Центр, 2000. – 332 с. (Серія „Новітня психологія”. Вип.6).

3. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). Автореф. дисерт. доктора психологічних наук. – К., 2001. – 36 с.

4. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой. – М.: Педагогика, 1986. – 144 с.

5. Маслов В.І. Психологічна основа моделі компетентності директора школи // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. - № 1. – С.12

6. Мурашов А.А. Педагогическая риторика. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 480 с.

7. Приходько В. М. Культура управління як об’єкт моніторингових досліджень / В. М. Приходько // Педагогічний альманах : зб. наук. пр. – К. ; Херсон : РІПО, 2007. – Вип. 2. – С. 208–216.