

DOI: 10.21802/artm.2022.2.22.130
УДК 378.14:61**МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗАКОНИ, ПРИНЦИПИ, ПРАВИЛА**Р.С. Тягур¹, М.А. Шуфнарівич², С.А. Лісовська²

¹Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, кафедра спортивно-педагогічних дисциплін, м. Івано-Франківськ, Україна,
ORCID ID: 0000-0002-7722-7938, e-mail: tyagur.roman@gmail.com;

²Івано-Франківський національний медичний університет, кафедра медичної інформатики, медичної та біологічної фізики, м. Івано-Франківськ, Україна,
ORCID ID: 0000-0002-4040-3934, e-mail: mshufnarovich@ifnmu.edu.ua;
ORCID ID: 0000-0002-8314-0564, e-mail: slisovska@ifnmu.edu.ua

Резюме. Закони менеджменту виступають основою створення і функціонування освітніх організацій. Закони фіксують єдність і спільність явищ. Закони менеджменту об'єктивні. Їхня дія виявляється тільки в діяльності людини. Закони менеджменту не заперечують сутності й об'єктивного характеру економічних законів. Освітня організація як сукупність людей, що працюють разом для досягнення спільних цілей, є економічною категорією. Тому існує необхідність використання економічних законів, зумовлена об'єктивним характером їхньої дії на умови діяльності людини або виробничого колективу. Економічний зміст мають також і закони освітнього менеджменту. Дія економічних законів знаходить своє вираження в істотних сторонах відносин менеджменту. Економічні закони впливають на формування механізму і методів управління, а також на результат діяльності колективу освітньої організації. Сучасний рівень розвитку менеджменту свідчить, що врахування лише економічних законів в управлінні недостатньо для ефективної роботи освітньої організації.

Одним з найважливіших моментів, які необхідно постійно пам'ятати, кажучи про управління, є підпорядкування дій людини вимогам загальних принципів. Принцип – це загальна норма, правила, які поділяють і визнають усі люди або окремі групи людей. Управління освітніми організаціями рідко має справу з обмеженою групою принципів. Воно має справу з набором взаємозалежних принципів. Менеджмент це наука прикладна. Тому вона має базуватися не лише на загальних законах, а й на власних принципах, у яких виражається специфіка науки управління. Принципи управління є похідними від загальних законів і віддзеркалюють стосунки, що формуються в організації, відповідно до яких має утворюватися, функціонувати і розвиватися система управління.

Ключові слова: менеджмент, закони менеджменту, принципи менеджменту, правила менеджменту.

Вступ. Менеджмент є специфічним видом трудової діяльності, відносини і залежності якого формуються під впливом власних законів. Будь-яка наука розвивається на основі властивих тільки їй законів і закономірностей. У менеджменті як науці також є свої особливі закономірності. Категорія «закономірність» належить до тієї ж групи категорій, що і «закон». Закономірності, як і закони, встановлюють загальні, істотні й необхідні залежності і зв'язки між досліджуваними явищами. Між цими категоріями практично не існує розбіжностей. У теорії менеджменту закономірність розглядається як первісне формування закону на початку його теоретичного осмислення і дослідження. Закономірності менеджменту є сполучною ланкою між економічними законами і теорією менеджменту. Закони менеджменту за своїм змістом та сутністю мають відповідати таким вимогам: відображати стійкі відносини залежності в діяльності освітньої організації; бути загальною об'єктивною основою, що відображає структуру і зміст менеджменту; впливати на всі сфери управлінської діяльності, а не окремі її частини; бути інваріантними до будь-яких організацій, незалежно від їхнього виду діяльності. Кількість законів має бути обмеженою. Інакше організації не в змозі будуть дотримуватися їхніх вимог [1, 2, 3, 4].

Право на існування будь якої наукової теорії визначається здебільшого її здатністю розкрити і обґрунтувати певні принципи у сфері, що є предметом її дослідження. Якщо розглядати принцип як базове вихідне поняття науки управління, то необхідно насамперед відповісти, що маєтись на увазі під принципом управління. У літературі відома безліч визначень цієї категорії. Зміст принципу розуміють не зовсім однаково. Переважно всі автори дійшли до висновку, що принцип це основні правила. Котрі розкривають дії об'єктивних законів, за якими має будуватися, функціонувати і розвиватися освітня організація. Якщо розглядати принцип як основну категорію науки управління, то необхідно провести їхню класифікацію. Критерієм для класифікації, на наш погляд, може бути сфера впливу принципу на діяльність освітньої організації. Відповідно до цього критерію усі принципи менеджменту освітньої організації можна поділити на загальні й конкретні. Принцип є основою правильного розуміння стосунків і правил поведінки людини в процесі виробництва і управління. Виходячи з цього, можна сформулювати низку вимог, що дають змогу відокремити загальні принципи від конкретних. Загальні принципи мають відповідати таким вимогам: відображати загальні положення, що поширюються на організації різних типів і видів; відповідати законам

менеджменту, розвитку природи і суспільства; об'єктивно відображати сутність явищ і реальних процесів управління освітньою організацією; бути керівними основами, які визначає суспільство. Необхідно розуміти, що перелічені вимоги стосуються тільки науки управління. Для інших наук можуть існувати зовсім інші вимоги [5, 6].

Мета дослідження: визначити сутність і зміст законів освітнього менеджменту; охарактеризувати загальні вимоги, яким відповідають закони освітнього менеджменту; визначити взаємозв'язки між законами і принципами та вплив загальних принципів на процеси освітнього менеджменту.

Методи дослідження: аналіз, систематизація і узагальнення даних науково-методичної літератури та інформаційних ресурсів мережі інтернет, аналіз практичного досвіду менеджерів освітніх організацій із означеної теми.

Результати дослідження та їх обговорення. Основою для створення та функціонування освітніх організацій є закони менеджменту, які фіксують єдність різних явищ, здобувають прояв у діяльності людини і завжди є об'єктивними.

Аналіз показує, що в науковій літературі відсутній єдиний підхід до виокремлення законів освітнього менеджменту, у них спостерігаються певні недоліки: розбіжності у назвах окремих законів не вказують на розбіжності у їхньому змісті; окремі закони за своїм змістом є закономірностями і можуть бути репрезентовані частиною інших законів менеджменту; деякі закони є принципами менеджменту [7, 8]. На нашу думку, можна виділити такі закони освітнього менеджменту [8, 9, 10]:

Закон спільних цілей: ефективна спільна діяльність людей в організації можлива лише за наявності спільної мети:

- люди створюють організації та координують свою діяльність, щоб досягти спільної мети, тобто кінцевих результатів;
- чим складніші цілі, тим більше людей бере участь в їх досягненні;
- колективна праця буде ефективною тільки за умов, якщо результати задовольняють кожного;
- спільні цілі діяльності визначають необхідні ресурси, засоби, види діяльності;
- необхідність досягнення спільних цілей діяльності визначає сенс існування управління.

Закон розподілу праці: цілі організації досягаються колективною працею суб'єктів та об'єктів управління:

- закон відображає сутність менеджменту як виду діяльності;
- складність процесу управління зумовлює виокремлення функцій менеджера;
- кожна функція відображає певний вид управлінської діяльності, але всі вони об'єднані єдиним процесом управління.

Закон зовнішнього доповнення: організація повинна мати потенціал, який здатний компенсувати непередбачувані зовнішні впливи:

- підсилення впливу факторів зовнішнього середовища ініціює внутрішні потенційні можливості;

- оскільки зовнішні впливи мають постійний характер, то й удосконалення освітньої організації має бути постійним;
- в умовах змінюваного середовища освітня організація набуває якості зберігати свої властивості, стабільність та наступність, стабільність.

Закон інерції: ефективність діяльності організації забезпечується інформацією внутрішнього та зовнішнього середовища про результати цієї діяльності:

- інерційність освітньої організації забезпечується складом її елементів, їхньою цілісністю та здатністю взаємодіяти;
- зовнішні зв'язки освітньої організації надають інформацію про досягнення нею результатів та необхідність подальших дій;
- закон здобуває прояву у процесах самоорганізації, удосконалення та адаптації.

Закон економії часу: пов'язує використання певного часу з отриманим результатом:

- менеджмент освітньої організації має бути сформований таким чином, щоб на отримання результатів було витрачено мінімум часу;
- закон економії часу вказує на залежність виробництва від якості робочої сили, умов, форм організації та мотивації праці.

Роберт Грін у книзі «48 законів влади» аналізує закони управління у різні епохи і знаходить у них багато спільного [11, 12]. Що це за закони судити Вам.

Закон 1. Ніколи не затьмарюй начальника. Завжди домагайтесь, щоб той, хто головує, комфортно відчував себе наверху. У прагненні догодити або створити враження не заходьте занадто далеко, демонструючи свої таланти, інакше Ви ризикуєте досягти зворотного – вселити у них страх і невпевненість. Змусьте Ваших начальників здаватися більш блискучими, ніж вони є, – і Ви досягнете вершин влади.

Закон 2. Не довіряй друзям без меж, навчись використовувати ворогів. Будьте обережними з друзями – вони швидше зрадять, оскільки легко піддаються заздрощам. До того ж вони швидко стають пестунами та тиранами. Але покличте на службу свого колишнього ворога, і він буде лояльніший за друга, тому що йому є що доводити. Насправді, друзів Вам належить більше боятися, ніж ворогів. Якщо у Вас немає ворогів. Знайдіть їх.

Закон 3. Дуже багато залежить від репутації – бережи її ціною життя. Репутація – це наріжний камінь влади. За допомогою репутації Ви можете навіювати страх і перемагати. Однак, як тільки вона похитнеться, Ви стаєте вразливим і піддаватиметесь критиці з усіх боків. Зробіть свою репутацію непохитною. Завжди очікуйте можливих атак і відбивайте їх, перш ніж буде атаковані. Вчіться знаходити пробіни у репутації ворогів. Потім відійдіть у бік і дозволяйте суспільній думці розправитися з ними.

Закон 4. Змусь інших працювати на тебе і користуйся результатами. Використовуй розум, знання та біганину інших людей для просування власних справ. Така допомога не тільки зекономить Ваші цінні сили і час, але й створить Ваш божественний ореол успішної людини. Ваші помічники будуть забуті. Вас же запам'ятають. Ніколи не робіть самі того, що можуть зробити для вас інші.

Закон 5. Намагайся, щоб люди залежали від тебе. Щоб залишатись незалежним, Ви маєте завжди бути необхідним та потрібним. Чим більше на Вас покладатимуться, тим більшою свободою Ви володієте. Допоможіть, щоб щастя та процвітання людей залежали від Вас і Вам нічого остерігатись. Ніколи не навчайте усьому, щоб вони могли обходитись своїми силами.

Закон 6. Плануй все до самого кінця. Завершення – це все. Плануй весь шлях до нього, беручи до уваги усі можливі наслідки, повороти фортуни, які можуть нівелювати Вашу тяжку працю, тож слава належатиме іншим. Якщо Ви продумали все до кінця, вас не розтрозчать обставини, і Ви будете знати, коли зупинитись. Тихенько підштовхніть вдачу та допоможіть визначитись із майбутнім, обмірковуючи його на багато кроків вперед [11, 12].

Принципи як категорія менеджменту мають давню історію [1, 3, 7, 11, 13, 9]. У працях Ксенофонта (близько 430 – 354 рр. до н.е.) були зроблені перші спроби сформулювати принципи управління [11]. Уперше термін «принципи управління» ввів інженер-технолог Фредерік Тейлор, який у 1911 році опублікував працю під назвою «Принципи наукового управління» [13]:

- науковий вибір працівників:
 - розробив тести для перевірки здатності працівників виконувати ті чи інші види робіт;
 - розробив тести для інспектування якості роботи та продукції;
 - розробив тести для вивчення особистих здібностей працівників;
- наукове вивчення працівників та їх навчання для досягнення максимальної ефективності праці;
- спеціалізація роботи;
- важливість мотиву заробітної плати, преміювання;
- справедливий розподіл відповідальності між працівниками й керівниками.

Подальше науково обґрунтоване використання принципів менеджменту одержало в роботі Г. Емерсона (1912 р.) під назвою «Дванадцять принципів продуктивності» [7]:

- чітко поставлені ідеали або цілі;
- здоровий глузд;
- компетентна консультація;
- дисципліна;
- справедливе ставлення до персоналу;
- швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік;
- диспетчерування;
- норми та розклади;
- нормалізація умов;
- нормування операцій;
- писані стандарти інструкції;
- винагорода за продуктивність;

У 1916 році Анрі Файоль у книзі «Загальне і промислове управління» сформулював 14 принципів адміністративної науки управління [9]:

- поділ праці;
- авторитет, відповідальність;
- дисципліна;
- єдність керівництва;

- підпорядкування особистого інтересу загальному;
- винагорода за працю;
- централізація;
- ієрархія;
- порядок;
- справедливість;
- сталість персоналу;
- ініціатива;
- єдність персоналу.

Соціолог Макс Вебер на основі узагальнення пруського досвіду управління адміністративними організаціями вивів так звані універсальні правила, які, на його погляд, мають застосовувати будь-які органи управління [3]:

- поділ праці, за яким уся діяльність, що необхідна для досягнення цілей організації, розчленовується на елементарні, найпростіші операції;
- ієрархія влади, що формує ланцюг наказів, або посадовий принцип, кожний службовець в адміністративній ієрархії відповідає перед керівною особою не тільки за свої рішення і дії, а й за всіх підлеглих йому осіб;
- система правил, що регулює діяльність організації. Правила – це стандарти й інструкції, що забезпечують одноманітність у здійсненні кожного завдання, незалежно від того, хто зайнятий його виконанням, а також визначають відповідальність індивідуальної діяльності;
- формалістична безособовість керівника. Ідеальний керівник управляє організацією відповідно до раціональних стандартів, не допускаючи втручання особистих міркувань і емоцій. Усунення особистих міркувань у службових справах є необхідною передумовою їхньої ефективності. Неупередженість сприяє однаково справедливому ставленню до всіх працівників, а отже, і розвитку демократичних принципів у адмініструванні;
- служба у бюрократичній організації ґрунтується на тому, що всі її члени за кваліфікацією відповідають технічним вимогам посади, яку обіймають. Така відповідність визначається за допомогою офіційних іспитів.

Принципи освітнього менеджменту визначають як основоположні вимоги, дотримання яких забезпечує високу якість управління персоналом. Вони відображають причинно-наслідкові зв'язки системи (таким є медичний заклад вищої освіти), забезпечують її стабільність та розвиток.

Аналіз наукової літератури показує, що різні автори виділяють неоднакову кількість принципів і по-різному їх формують [1, 14, 5, 6]:

- *соціальна детермінація в управлінні медичним закладом вищої освіти* (вимагає розуміння головних соціальних завдань, суспільної ідеології освіти на конкретному етапі історичного розвитку; проведення державної та регіональної політики в галузі освіти);
- *гуманізація і психологізація в діяльності керівника / менеджера* (базується на повазі до кожної особистості – викладача, студента, відвідувача; врахуванні психологічних якостей і особливостей

- людини; здатності до емпатії, підтримання комфортного клімату в колективі; проявляється в піклуванні про здоров'я персоналу та студентів, створенні умов для їхньої праці, відпочинку, медичного обслуговування, харчування);
- *науковість і компетентність в управлінні медичним закладом вищої освіти* (передбачає володіння теорією і технологією педагогічного процесу, вікової психології, фахових методик, менеджменту, сучасної політології та соціології тощо; готовність на професійному рівні виконувати свої посадові і фахові обов'язки);
 - *інформаційна достатність в управлінні* (забезпечується організацією документообігу в медичному закладі вищої освіти);
 - *аналітичне прогнозування в діяльності керівника / менеджера* (відображає моделюючи процеси різного рівня, що мають відбутися в навчальному закладі);
 - *оперативне регулювання* (пов'язаний з процесуальною діяльністю керівника / менеджера – створюються умови для праці, усуваються непередбачені перешкоди, коригуються плани і дії колективу);
 - *зворотний зв'язок* (спрямований на задоволення потреб організаційно-регулятивних і контрольнокоригуючих функцій процесу управління);
 - *наступність і перспективність* (зумовлює використання надбань минулого, досвіду сьогодення, критичну оцінку можливостей і на цій основі розробки стратегічної перспективи розвитку медичного закладу вищої освіти з метою забезпечення конкурентоспроможності в умовах ринкових відносин);
 - *демократія та централізм* (передбачає поєднання колективних форм управління медичним закладом вищої освіти із постійним залученням до нього викладачів, громадськості, студентів, керівників громадських організацій і разом з тим – особисту юридичну відповідальність адміністрації, керівника медичного закладу вищої освіти);
 - *стимулювання і згуртування кадрів у діяльності керівника / менеджера* (визначає пріоритетність у роботі керівника добору, раціонального використання та стимулювання професорсько-викладацького складу);
 - *правова пріоритетність і законність* (передбачає узгодженість діяльності керівника / менеджера медичного закладу вищої освіти із законодавством України в питаннях освіти, охорони праці, прав людини тощо);
 - *фінансово-економічна раціональність і ділова активність* (відображає залежність здійснення стратегічних цілей, якісної реалізації поточних управлінських рішень від можливостей їхнього науково-методичного, матеріально-технічного, фінансового забезпечення; передбачає ділову активність адміністрації медичного закладу вищої освіти у придбанні коштів різними засобами, які не суперечать закону).

На нашу думку, викладені вище принципи освітнього менеджменту відображають основні аспекти управлінської діяльності медичного закладу вищої освіти, а їхня реалізація у практиці управління в усій

сукупності покликана забезпечити успішне його функціонування. Система запропонованих принципів може бути серйозним теоретичним та методичним підґрунтям для розуміння сутності та змісту управління розвитком освітнього закладу. Ефективність управлінської діяльності забезпечується дотриманням певних правил [7, 11, 9]:

- простота структури менеджменту;
- прозорість цілей та завдань менеджменту;
- мінімальна кількість проміжних ланок;
- невеликий штат командних менеджерів;
- ідентифікація особистих інтересів працівників з успіхом загальної справи;
- чітка система розрахунків, обліку, витрат та прибутків;
- планування особистої кар'єри;
- гнучкість вертикальних та горизонтальних зв'язків.

Основними внутрішніми рушійними силами розвитку менеджменту виступають протиріччя в управлінській діяльності [5, 7, 6, 9]:

- між необхідністю комплексної, взаємопов'язаної реалізації усіх функцій менеджменту, усіх компонентів управлінської діяльності і невміння керівника це робити;
- між прагненням керівника виконати одночасно всі функції і необхідністю виокремити головну ланку та реалізувати її першочергово;
- між прагненням керівника управляти всім безпосередньо самому і неможливістю охопити всі ланки системи;
- між звичкою використовувати конкретні, опрацьовані методи і форми діяльності та необхідністю їхнього оновлення і поєднання;
- між природним бажанням керівника / менеджера мати додаткові фінансові, кадрові, матеріальні ресурси та необхідністю обмежуватись наявними.

Висновки. Освітній менеджмент має відповідати вимогам об'єктивних законів. Процес урахування вимог законів здійснюється через розуміння об'єктивності дії законів і творчу діяльність керівництва й менеджерів освітньої організації. Розуміння керівництвом дії законів відбувається з урахуванням їхньої об'єктивності й незалежності від бажання людини. Закони, завдяки своїй об'єктивності, формують такі відносини, такі істотні внутрішні залежності між елементами освітньої організації, що змушують керівників діяти відповідно до вимог законів. Пізнання дії законів, по суті, має примусовий характер. Творча діяльність керівництва освітньої організації виявляється у знаходженні форм і порядку дії законів, а також у розробленні й використанні механізму їхньої реалізації у практиці менеджменту. Кожен закон має свої форми впливу на освітню організацію. Так, закон спільності цілей виявляється у необхідності визначення спільної мети (місії) і формування системи цілей діяльності кожного елемента й освітньої організації в цілому. Закон поділу праці визначає необхідність виділення функцій, функціональних сфер діяльності й процесів управління. Закон зовнішнього доповнення змушує керівника організації пам'ятати про чинники зовнішнього середовища і реагувати на їхній вплив. Цей закон диктує умови, у яких організація має працювати. Успіх

діяльності освітньої організації визначається не внутрішніми її умовами, а тим, наскільки вдало вона може пристосуватися до свого зовнішнього оточення. Під дією цього закону керівництво освітньої організації має вчасно розпізнати загрози, що виникають із боку зовнішнього середовища і шукати максимум вигоди від можливостей, які воно дає. Закон інерції проявляється у відносинах, що формуються прямим і зворотним зв'язками, а також критеріями гнучкості і адаптивності. Закон економії часу виявляється здебільшого у таких формах, як продуктивність праці, система норм і нормативів, використання засобів праці. Як механізм реалізації законів використовуються виробнича, технологічна, управлінська, інформаційна структура освітньої організації, а також економічні важелі її функціонування. Конкретизація дії законів на організацію розкривається за допомогою принципів менеджменту. Принципи відображають положення, які поширюються на організації різних типів; відповідають законам розвитку природи, суспільства та менеджменту; об'єктивно відображають сутність реальних процесів управління; визнаються суспільством як керівні.

References:

1. Bohdanova I, redactor. Heneza providnystva v osviti: kolektyvna monohrafiia. Kyiv: Osvita Ukrainy. 2019. P.476.
2. Hrynkevych OS. Upravlinnia konkurentospromozhnistiu vyshchoi osvity v Ukraini: instytutsiinyi analiz i monitorynh: monohrafiia. Lviv: LNU. 2018. P.462.
3. Kozyrieva OV, Zoide DR. Tekhnika administratyvnoi diialnosti: monohrafiia. Kharkiv: Vyd. Ivanchenka, IS. 2021. P.197.
4. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu»: chynne zakonodavstvo stanom na 08 zhovtnia 2019 roku: Ofits. tekst. Kyiv: Alerta. 2019. P.102.
5. Kondur OS. Upravlinnia yakistiu osvitnikh system v umovakh hlobalizatsii: teoriia, metodyka orhanizatsii, praktyka: monohrafiia. Iv.-Frankivsk: NAIR. 2018. P.488
6. Pyschchik O. Upravlinnia liudskymy resursamy v osviti. Prof.-tekhn. osvita: nauk.-metod. zhurn. 2017; 1:10-14.
7. Kryzhko V, redactor. Menedzhment v osviti: monohrafiia. Kyiv: Osvita Ukrainy; 2020. P.465.
8. Tiahur RS. Osnovy menedzhmentu v osviti: navch. posibn. Ivano-Frankivsk: Vyd-vo TsIT PNU im. V Stefanyka. 2007. P.106.
9. Tiahur RS. Menedzhment v osviti: navchalnyi posibnyk. Ivano-Frankivsk: Prosvita. 2021. P.440.
10. Tiahur RS, Lisovskyi RP, Shufnarovych MA. Menedzhment osvitnikh orhanizatsii: sutnist, funktsii, osoblyvosti. Art of Medicine. 2021; 4(20):37-49.
11. Robins P. Osnovy menedzhmentu: monohrafiia. Kyiv: Osnovy. 2019. P.671.
12. Green R. The 48 Laws of power. New York: Viking Press. 1998. P.452.
13. Teilor FW. Pryntsyipy naukovoho menedzhmentu. Per. z anhl. A.I. Zak. M: Kontrolinh. 1991. P.104.
14. Kobernyk OM. Menedzhment v osviti: monohrafiia. Uman: VPTs Vizavi. 2017. P. 242.

UDC 378.14:61

MANAGEMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS: LAWS, PRINCIPLES, RULES

R.S. Tyagur¹, M.A. Shufnarovych², S.A. Lisovska²

¹Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Department of Sport Pedagogical Disciplines, Ivano-Frankivsk, Ukraine, ORCID ID: 0000-0002-7722-7938, e-mail: tyagur.roman@gmail.com;

²Ivano-Frankivsk National Medical University, Department of Medical Informatics, Medical and Biological Physics, Ivano-Frankivsk, Ukraine, ORCID ID: 0000-0002-4040-3934, e-mail: mshufnarovich@ifnmu.edu.ua; ORCID ID: 0000-0002-8314-0564, e-mail: slisovska@ifnmu.edu.ua

Abstract. Laws of management are the basis for the creation and operation of educational organizations. Laws fix the unity and commonality of phenomena. The laws of management are objective. Their action is manifested only in human activity. The laws of management do not deny the nature and objective nature of economic laws. An educational organization as a group of people working together to achieve common goals is an economic category. Therefore, there is a need to use economic laws, due to the objective nature of their effect on the conditions of human activity or production team. The laws of educational management also have economic meaning. The effect of economic laws is expressed in the essential aspects of management relations. Economic laws affect the formation of the mechanism and methods of management, as well as the outcome of the educational organization. The current level of management development shows that considering only economic laws in management is not enough for the effective work of the educational organization.

Educational management must meet the requirements of objective laws. The process of complying with the requirements of the law is carried out through an understanding of the objectivity of the law and the creative activity of the leadership and managers of the educational organization. Each law has its own forms of influence on the educational organization. Thus, the law of common goals is manifested in the need to define a common goal (mission) and the formation of a system of goals of each element and the educational organization. The law of division of labor determines the need for the allocation of functions, functional areas of activity and management processes. The law of external complement forces the head of the organization to remember the factors of the external environment and respond to their influence. This law dictates the conditions in which the organization must operate. The success of an educational organization is determined not by its internal conditions, but by how well it can adapt to its external environment. Under this law, the leadership of the educational organization must recognize in time the threats posed by the external environment and seek the maximum benefit from the opportunities it provides. The law of inertia is manifested in the relations formed by direct and feedback, as well as the criteria of flexibility and adaptability. The law of saving time is

manifested mostly in such forms as labor productivity, the system of norms and standards, the use of means of labor. The production, technological, managerial, information structure of the educational organization, as well as the economic levers of its functioning are used as a mechanism for implementing the laws.

One of the most important things to keep in mind when it comes to governance is that human action is subject to general principles. A principle is a general norm, a rule that is shared and recognized by all people or individual groups of people. The management of educational

organizations rarely deals with a limited set of principles. It deals with a set of interdependent principles. Management is an applied science. Therefore, it should be based not only on general laws, but also on their own principles, which express the specifics of the science of management. Management principles are derived from general laws and reflect the relationships formed in the organization, according to which the management system should be formed, function and develop.

Keywords: management, laws of management, principles of management, rules of management.

Стаття надійшла в редакцію 26.04.2022 р.

Стаття прийнята до друку 05.07.2022 р.