

РОЗДІЛ 3

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ОСВІТНЬО-ЕКОНОМІЧНИХ ІННОВАЦІЙ

Юрій МОСКАЛЬ

Науково-дослідницький центр «Економіка вищої освіти» НДІ Вищої освіти АПН України, м. Тернопіль
Copyright © 2001

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОСВІТИ ЯК ЕКОНОМІЧНА ПРОБЛЕМА

На сучасному етапі розвитку суспільства слід зазначити, що саме проблема управління є стрижневою для наук економіки та психології, оскільки основні питання практиків, заадресовані ученим, торкаються саме управління. Наразі вже накопичений певний емпіричний матеріал, на основі якого можна дати керівникам різних рівнів рекомендації щодо оптимізації управління. Деякі із них працюють практично у будь-яких умовах, інші – лише у певному соціальному середовищі, при визначеному рівні економічної культури. Щоб розібратися у багатоманітні підходи до вдосконалення управління, слід, на нашу думку, розпочати із аналізу основних понять, що становлять теоретичний каркас будь-якого з них.

1. ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ.

ВИЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ В ЕКОНОМІЦІ ТА МЕНЕДЖМЕНТІ

Праця – процес свідомої доцільної діяльності людини з метою створення матеріальних та духовних благ для задоволення особистих та суспільних потреб. Це важлива форма буття, головна сфера життєдіяльності, спосіб перетворення себе і суспільства через відносини з іншими. Процес праці містить власне *працю (труд)*, а також його *предмети та засоби*. *Управління* – повноправний елемент складної праці і є четвертим чинником виробництва (див. рис. 1). Історичні форми праці – рабська, панщинна, наймана, вільна. Управління – особливий вид діяльності, що перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану та виробничу групу [1]. Це елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їхньої структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їхніх програм та цілей. Розрізняють декілька видів управління:

1. *Соціальне* – це вплив на суспільство з метою його впорядкування, збереження якісної специфіки, вдосконалення і розвитку. Розрізняють *стихийне управління*, що є результатом перехрещення різноманітних випадкових одиничних чинників; та *свідоме*, яке заздалегідь сплановане для вирішення

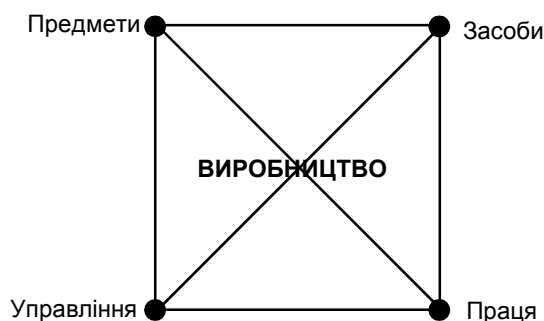


Рис. 1.
Чинники виробничої діяльності

суспільних ситуацій. Межі, зміст, цілі та принципи соціального управління залежать від соціально-політичного устрою.

2. *Організаційне* – це цілеспрямований вплив на систему (підприємство, навчальний заклад і т. і.) чи процес (розробка нормативних документів, проектування структури управління і т. і.). За А. Файолем, “Управляти – означає передбачити, зорганізувати, розпоряджатися, координувати та контролювати” [2].

Існує декілька підходів до управління:

1. З позицій виділення різних шкіл в управлінні включає наукове управління (Ф. Тейлор), адміністративне управління (А. Файоль), “людські відносини” (Е. Мейо, М.П. Фоллетт) та науку про поведінку (Арджис, Лайкерт, Макгрегор, Герцберг), кількісний метод (економіко-математичні методи).

2. Процесний – розглядає управління як неперервну серію взаємопов’язаних функцій.

3. Системний, при якому керівники (управлінці) мають розглядати організацію як сукупність взаємозалежних елементів – людей, структури, завдання та технологію, зорієнтованих на досягнення різноманітних цілей в умовах зовнішнього середовища, яке постійно змінюється.

4. Ситуаційний, який зосереджений на тому, що придатність різноманітних методів управління визначається ситуацією.

2. ПСИХОЛОГІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ – ПОТРЕБА СУЧАСНОЇ ЦИВІЛІЗАЦІЇ І КУЛЬТУРИ

В процесі еволюції людства створювалися такі історичні моделі суспільного устрою:

- *Традиційне (доіндустріальне, аграрне суспільство)*, визначальною сферою діяльності у якому було сільське господарство; ціль якого – здобуття влади; провідними формами соціальної організації були церква, армія та община. Таке суспільство характеризувалося консервативністю, замкненістю, примітивністю. Провідну соціальну роль відігравали священники і феодалі; основна мотивація діяльності – особиста вигода. “Ліпші люди” сприймали людину (особу) одним із засобів досягнення цілі, дешевого і такого, що не заслуговує на надмірну увагу (холопи і т. і.).

- *Індустріальне суспільство* – якісно новий щабель розвитку. Основна сфера економічної діяльності вторинна, тобто промисловість; специфічною формою соціальної організації стає корпорація; основна ціль – накопичення грошей; провідну роль у суспільстві починають відігравати бізнесмени; мотивація – на задоволення первинних потреб; визначальним чинником суспільного розвитку є рівень науки і техніки. Характерні риси індустріального суспільства – поглиблений розподіл, спеціалізація і кооперація праці, масове виробництво, механізація і автоматизація, класовий поділ. Особа на виробництві – гвинтик, носій чинника “жива праця”. Керівництвом людина сприймається як ресурс, дешевий і легко змінний. Проте, фахівців виділяють з-поміж “натовпу” і “підгодовують”.

- На сучасному розвитку еволюції людства наступило *постіндустріальне (технотронне) суспільство* (маються на увазі провідні держави). Тут переважає третинна сфера економічної діяльності – *послуги, наука і освіта*; ціль – *знання, інформація*; провідну роль у суспільстві відіграють *вчені, професійні фахівці, менеджери-консультанти*; мотивація – орієнтація на задоволення вищих потреб; основа поступального розвитку – кібернетика, високі технології, *галузевий і професійний розподіл праці*; рушійний чинник – технологічні революції. У технотронному суспільстві організаційною системою, що визначає науково-технічний прогрес стають *освітні заклади*; класовий поділ суспільства змінюється на професійний (“білі”, “сині” комірці та ін.). Зберігається соціальна нерівність, відчуження особистості від управління, приватна власність і ґрунт для соціальних конфліктів. Особа сприймається як специфічний капітал, що має такі самі властивості, що й грошовий, і здатний при правильному управлінні приносити значні прибутки.

Окремими видами суспільного устрою є інформаційне суспільство і суспільство споживання.

- *Інформаційне суспільство*. У зв’язку із зростом масштабів виробництва, інтенсифікацією та інтелектуалізацією праці, ускладненням процесів управління використовує

величезні обсяги інформації. Глобальні рішення приймають вже не видатні одинаки, а велика кількість осіб, які так чи інакше причетні до величезних ресурсів і нових можливостей (терористи, хакери, які через інформаційні сітки мають можливість доступу до бойових засобів); поява все нових галузей промисловості, пов'язаних із НТР, ЕОМ, телекомунікаціями, космосом, енергетикою, озброєнням та ін. Провідний сектор економіки і чинник розвитку – *інформаційний*. Він *представлений наукою, освітою, управлінням, мистецтвом, рекламою, засобами масової інформації (разом із глобальними інформаційними сітками) та ін.; змінює професійно-кваліфікаційну, освітню структуру, характер і зміст праці, образ життя; інформація стає основним продуктом і цінністю*. Головною цінністю є потенціал до розвитку, творчий та груповий потенціали.

• *Суспільство споживання* відрізняється орієнтацією виробництва на потреби індивіда. Персонал признається найбільш коштовним чинником, йому слід надавати більше свободи, повноважень, можливостей для розвитку і самовдосконалення.

3. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ. УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОСВІТИ

Економічна психологія управління вивчає психічні основи управлінських дій в певному економічному середовищі. Управлінська дія як психічне явище – мимовільний акт, акція, процес, який підпорядкований уявленню про результат, образ передбачуваного майбутнього, іншими словами – процес, підпорядкований усвідомленій цілі [3].

Процес управління характеризується поняттями *мотивів, цілей, предметів, структури, засобів*. Зовнішня і внутрішня форми психічної складової управлінської дії містять *чуттєву тканину, образи ситуації і дії, слово, ціль* компоненти управлінської дії – *сприйняття, аналіз та оцінка ситуації; прогнозування поведінки і результатів; прийняття рішення; реалізація; контроль і корекція*.

Управлінська дія може містити ознаки багатьох чи кількох класів: *виконавчі, утилітарно-приспосованські, перцептивні (сприйняття), мнемічні (пов'язані із пам'яттю), розумові, комунікативні (в т. ч. і мовленнєві) (див. рис. 2)*. Управлінські рішення бувають *імпульсивні, реактивні і осмислені, розумні; регулярні та екстрені*. Аксесуари управлінського рішення: *особистість (особливості пізнавальних властивостей і якостей) і професіоналізм суб'єкту (освіта, досвід); характеристика ситуації; прогностична здатність; сприйняття ним інших; системність мислення; характеристика об'єкта управління; методи прийняття рішень та організації їх реалізації, контролю і корекції (див. рис. 3)*.

В межах психологічного підходу до управління *об'єктом є особистість та спільність* (формальні та неформальні групи, професійно-кваліфікаційні та соціальні групи, колективи і навчальний заклад загалом). «Колектив» розглядається як цілісний організм, проте часто аналізуються і як *персоналії*. Предметом є основні закономірності і рушійні сили, що визначають поведінку осіб і груп в умовах спільної діяльності. Завдання – пізнання закономірностей і фактів поведінки та їх зас-

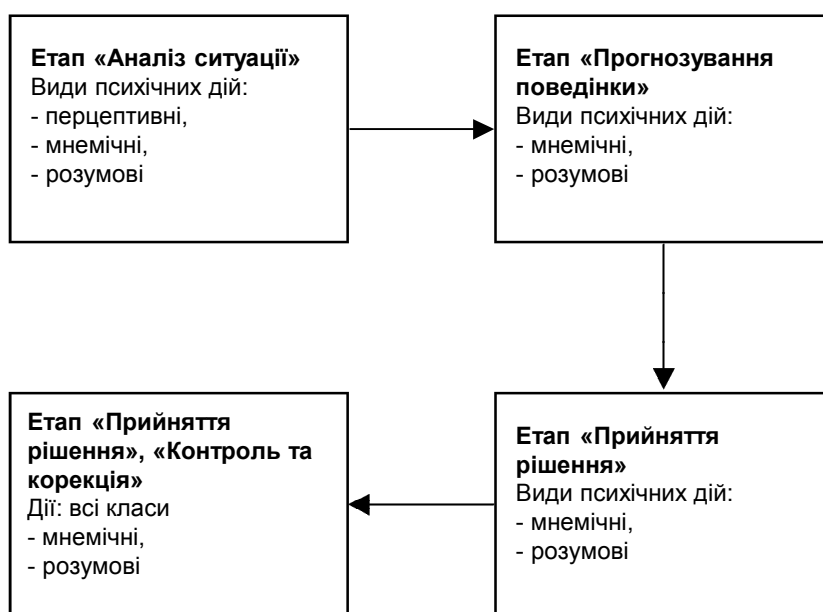


Рис. 2.
Етапи управлінської дії

тосування для досягнення цілей організації з урахуванням особистих і групових інтересів. В ідеалі – це створення соціосистеми, яка б працювала на принципах співробітництва, що оптимально поєднували рух до загальноорганізаційних, групових та індивідуальних цілей.

Суб'єкти управління – це менеджмент організації. Підходи до сприйняття свого завдання у менеджерів різних рівнів відмінні. Слід відрізнити *менеджерів* (лінійних і функціональних) та *керівників-лідерів*. Особливі вимоги ставляться до управлінців по підбору персоналу. *Менеджмент (управління)* – це процес планування, організації, мотивації та контролю за виробництвом для формулювання та досягнення цілі організації через інших осіб [1]. Власне, менеджмент – це вміння досягнення мети, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших осіб. Все більшого значення набуває менеджмент у складному комплексі сучасного наукового управління навчальними закладами. Він є сучасною системою управління підприємством чи установою, яка зорієнтована на найкраще задоволення суспільних потреб шляхом виробництва товарів і надання послуг в умовах ринкової економіки; сукупністю прийомів і методів управління, які використовуються для підвищення ефективності створення економічних благ, збільшення доходів і прибутків. У розвинутих капіталістичних країнах *менеджерами іменують управлінський персонал у сфері бізнесу*. А у державних закладах, лікарнях, соціальній сфері, *навчальних закладах управлінців іменують адміністраторами, директорами*. Хоча і ті, і ті виконують тотожні функції.

Наразі потребу в раціональному менеджменті відчувають як гірничо-збагачувальні комбінати – так і стоматологічна поліклініка, як дитячий садок – так й університет. Не слід вважати менеджмент лише економічною наукою. На сучасному етапі він у значній мірі опирається на такі самостійні галузі знань як педагогіка, психологія, психофізіологія, інженерна психологія, ергономіка, індустриальна соціологія та ін. Менеджери мають на меті сформулювати і використати на практиці всезагальні функції і методи управління для будь-якої сфери людської діяльності, в тому числі і у вищих навчальних закладах. Однак у освітній галузі управлінські якості мають специфічний прояв.

Слід відмітити, що освітні заклади значно пізніше почали впроваджувати менеджмент, ніж промислові підприємства, і дотепер значно відстають. Навіть у США завдання розробки концепції шкільного і вузівського менеджменту та їх практичного впровадження поставили лише в кінці 80-х років минулого століття. У нас, до недавнього часу, взагалі не готували керівників-професіоналів для шкіл і ВНЗ. Ректори, директори та їхні заступники призначалися з числа викладачів і номенклатури. Лише в останні роки неквапом, проте стабільно, стали усвідомлювати управлінську діяльність як особливу професію. З'явилися спеціальні навчальні заклади, факультети, курси, які готують менеджерів для системи освіти.

Об'єктами менеджменту у вищому навчальному закладі, як і на будь-якому підприємстві, є *три складові: матеріально-речова (устаткування, продукція), інформаційна (навчальні програми, документи тощо) і особистісна*. З останньої і починається комплексне управління якістю роботи – сучасна форма менедж-

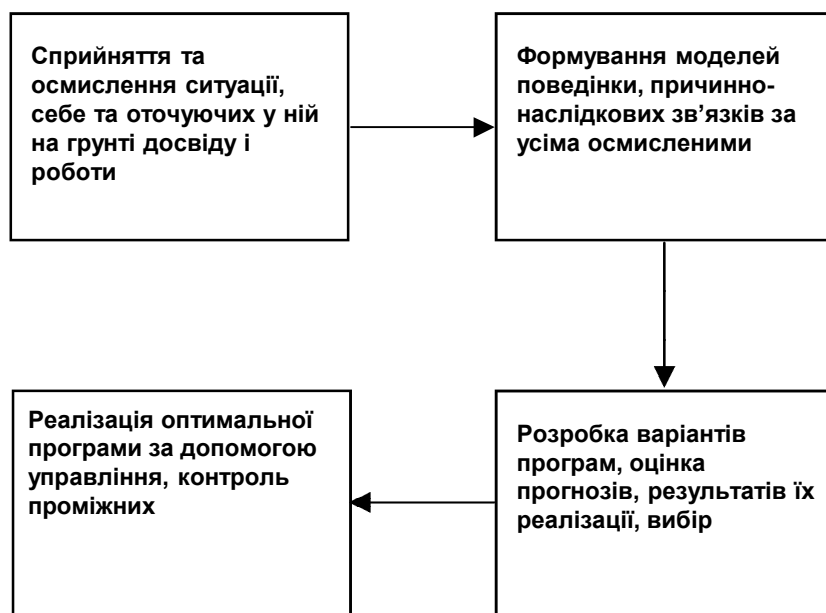


Рис. 3.

Процедури управління

менту. Найважливішою рисою, що вирізняє вузівський менеджмент, є присутність у ньому двох нерозривних взаємопов'язаних сторін: педагогічної та економічної. Обидва напрямки життєво необхідні, хоча часто вони розмежовані у часі і просторі. Саме тому, поряд із менеджерами (адміністраторами), які займаються одночасно педагогічним і економічним управлінням, виділяють групи менеджерів, які зосереджені на управлінні чи навчально-виховним, чи господарським процесом.

Менеджмент (адміністрування) сфери вищої освіти складається з наступних моментів:

- прогнозування і планування діяльності ВНЗ, правильну постановку цілей, їх субординація за ступенями важливості;
 - раціональна розстановка кадрів, розподіл їхніх обов'язків, налагодження зв'язків між підсистемами і управління ними;
 - організація системи освітньої інформації (інноваційних стратегій, технік) і ефективне її використання;
 - неперервний контроль, аналіз досягнень і вчасне їх корегування для попередження чи ліквідації недоліків;
- належна кваліфікація і досвід менеджерів (адміністраторів) ВНЗ і система підвищення їхньої майстерності.

У зв'язку з завданням уведення сучасного менеджменту у вищих навчальних закладах, необхідно виявити *зміст діяльності і вимоги до управлінців (менеджерів)*. Менеджером іменують особу, яка професійно здійснює функції управління на базі сучасних наукових методів керівництва. Його професіоналізм проявляється у знанні ринку та його законів, в умінні прогнозувати розвиток організації і створювати належні умови для досягнення її цілей, а ще у здатності керувати ресурсами і забезпечувати їх найкраще використання шляхом систематичного оновлення змісту і технології управління. Надзвичайно важливо, щоб адміністратор (менеджер) володів мистецтвом управління людьми та їх відносинами: згуртувати осіб навколо спільних цілей, формувати у працівників професійні потреби і забезпечувати умови для їх задоволення, готувати членів колективу до спільної плідної праці на основі постійного професійного зростання і саморозвитку, регулювати необхідні ділові відносини, мотивувати і стимулювати працю, творити в колективі атмосферу взаємоповаги, довіри і успіху. На сучасному етапі реформування суспільства менеджер покликаний стати організатором інноваційного процесу. *Інновація* (від лат. – оновлення, зміна) є результатом творчої діяльності, яка направлена на розробку, створення і поширення нових видів продукції, сучасних технологій, впровадження нових ринкових умов господарювання, організаційних форм і методів управління. Функціональна розхристаність управління, яка існувала у сфері освіти, привела до того, що інноваційна функція менеджменту обмежувалася. Проте наразі інновація, як засіб здійснення довготермінових цілей і вирішення виявлених проблем і складає необхідний зміст діяльності інноваційного управлінця (менеджера). Саме він покликаний пропонувати незвичні, нестандартні рішення.

За *функціональними обов'язками* і ролями, яку відіграють менеджери в процесі управління ВНЗ, їх можна поділити на *три групи (рівні)*:

- Перший рівень – керівник вищого навчального закладу (ректор, проректори).
- Другий рівень – керівники галузевих підрозділів (директори інститутів, завідувачі кафедр, декани факультетів тощо)

Третій рівень – науковий персонал (викладачі, наукові співробітники ін.).

Сучасні дослідники виявили певну розбіжність сутності понять “керівник” і “менеджер”. Адже вони працюють з різними часовими горизонтами і використовують різні джерела енергії. Коли у ректора (“керівника”) – горизонт часу 20 років, а суть його активності – у визначенні бачення майбутнього навчального закладу, то у керівників галузевих підрозділів (другий рівень) часовий горизонт – 7 років, а активність пов'язана із розробкою та реалізацією повноцінних програм в межах певного напрямку. Часовий горизонт наукового персоналу обмежується одним роком, активність – ситуативне творення.

Дослідження американського професора менеджменту Воррена Бенніса показали, що керівник працює перш за все із *емоційними та духовними ресурсами* організації, а

менеджери оперують *матеріальними ресурсами, технікою, капіталом, робочою силою*. “Кожен здібний менеджер може піклуватися про те, щоб люди заробляли собі на хліб. Чудовий менеджер слідкує, щоб робота виконувалася компетентно, у терміни і на високому якісному рівні. Керівники надихають на високі досягнення, при цьому вони показують, що зусилля підлеглих мають смисл” [4]. Відрізнити поняття “менеджер” та “керівник” слід таким чином: менеджерові необхідно маніпулювати усіма чинниками виробництва одночасно, як рівними, оптимізувати використання матеріальних і фінансових ресурсів і мобілізувати людей. Суть діяльності керівника – лідерство. Саме взаємодія з людьми, формування нового бачення організації, визначення шляхів і напрямків переходу організації у якісно новий стан, підбір персоналу менеджерів, які здатні втілювати його ідеї у життя – ось головна суть діяльності керівника (ректора). Менеджер має “штовхати” підлеглих, керівник – “закликати”, тобто психологічно впливати.

Ректор організує роботу вищого навчального закладу і керує усіма видами його діяльності: навчально-виховною, фінансово-господарською, соціально-економічною. Він безпосередньо відповідає за результати роботи, виконує обов’язки перед викладачаим, студентами, замовниками тощо. Ректор є повноважним представником закладу, керує майном, укладає угоди, видає доручення, відкриває рахунки у банку і т.і. В межах своєї компетенції він видає накази, розпорядження, які обов’язкові для виконання підлеглими, заохочує чи піддає службовому стягненню працівників і студентів, згідно трудового законодавства приймає на роботу чи звільняє працівників. Ректор є «диригентом» усієї управлінської діяльності ВНЗ, він відповідає перед суспільством за якісну роботу педагогічного і студентського колективів, підбір і розстановку кадрів, якість навчально-виховного процесу і створені для цього умови, фінансово-господарський стан, дотримання правил і норм праці, техніки безпеки. На цьому ж рівні внутрівузівського управління проректори, кожен з яких безпосередньо відповідає перед ректором за відведений напрямок роботи. Їх функції менш різнобічні, проте також мають великий обсяг.

Друга група включає управлінців середньої ланки. Кожен з них несе відповідальність за окремий підрозділ, наділений дещо меншими владними повноваженнями.

Третю групу складає науковий персонал – викладачі (професори, доценти, асистенти), наукові співробітники. Саме вони організують управління навчально-пізнавальною діяльністю студента.

1. Маскон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 387 с.
2. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: ЭКОМ, 1992, С. 86–88.
3. Управление – это наука и искусство: Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. – М.: Республика, 1992. – С. 12.
4. Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования. Учебное пособие. – М.: РПА, 1998. – 306 с.
5. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой – СПб: Питер, 2000. – 512 с.

Юрій ШАМАРІН
Національний університет, м. Донецьк
Copyright © 2001

ІННОВАЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Перехід України до ринкової системи господарювання визначає необхідність розробки нових підходів до методів ведення економіки державного вищого навчального закладу, що є основною ланкою в системі освіти країни. В умовах ринкової системи господарювання державний ВНЗ стає одним із суб’єктів рішення основної економічної проблеми: задоволення потреб, які постійно збільшуються, в інтелектуальному потенціалі країни, усебічному духовному розвитку членів суспільства в умовах дефіциту коштів, які витрачаються