

ПЕДАГОГИКА СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**PEDAGOGY OF SECONDARY AND HIGHER EDUCATION**

DOI 10.26105/SSPU.2023.82.1.008

УДК 378.113

ББК 74.489.041к2

Н.В. КОНОПЛИНА **НЕОБХОДИМОСТЬ НАУЧНОГО
УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА¹**

N.V. KONOPLINA **THE NEED FOR SCIENTIFIC
MANAGEMENT DEVELOPMENT
OF A PEDAGOGICAL UNIVERSITY**

В статье дается комплексный анализ общетеоретических подходов к управлению. Делается вывод о том, что специалист (личность) становится главным ресурсом организации. Необходимо внимание к организационной культуре. Подход к управлению образовательной организацией должен быть комплексным. Вуз должен представлять открытую систему, активно взаимодействующую с окружением. Также указывается на то, что любые принципы, структуры и методы имеют свои ограничения и эффективны только при определенных условиях.

Особым объектом управления должны стать процессы изменения в образовательных организациях и условия их эффективного осуществления.

The article provides a comprehensive analysis of general theoretical approaches to management. It is concluded that the specialist (personality) becomes the main resource of the organization. Attention to organizational culture is needed. The approach to the management of an educational organization should be comprehensive. The university should represent an open system that actively interacts with the environment. It is also pointed out that any principles, structures and methods have their limitations and are effective only under certain conditions.

A special object of management should be the processes of change in educational organizations and the conditions for their effective implementation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогический вуз, система педагогического образования, образовательная организация, научное управление, организационная культура.

KEY WORDS: pedagogical university, pedagogical education system, educational organization, scientific management, organizational culture.

ВВЕДЕНИЕ. В системе высшего профессионального и прежде всего педагогического образования за последние несколько десятилетий наметились положительные изменения, которые стали ответом на социокультурные трансформации и социальный запрос. Цель данных изменений — обеспечить подготовку педагогов, отвечающих требованиям будущего. В этой связи актуальной потребностью становится интенсификация инновационных процессов и повышение эффективности в системе педагогического образования.

¹ Статья подготовлена на материале диссертационного исследования: Коноплина Н.В. Системно-целевое управление развитием педагогического вуза : дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.01. Тюмень, 2000. 309 с.

ЦЕЛЬ СТАТЬИ — обоснование необходимости научного управления развитием педагогического вуза.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. В работе использован метод теоретико-методологического анализа, предусматривающий изучение степени разработанности проблемы, и метод дискурсивной рефлексии, основанный на построении теоретических положений и формулировке рекомендаций на основе имеющегося практического опыта, связанного с развитием педагогического вуза.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Вся история цивилизационного развития говорит нам о том, что управление — явление сложное, многоаспектное. При этом в настоящее время трудно представить инженера, конструктора новой техники или автора инновационных педагогических технологий, которые не опирались бы в своих практикоориентированных исследованиях, имеющих, безусловно, творческий характер, на организованное и системное знание — науку. Это же касается и управления. Наука управления «...развилась в ответ на необходимость объяснить «почему» и «вследствие чего» преуспевают или рушатся организации» [4, с. 30]. Специалисты, занимающиеся проблемами управления, в результате практических и теоретических исследований методом проб и ошибок стремятся найти ответ на принципиальный и важнейший вопрос: «Чем определяется успех организации?». Ответ на данный вопрос приведет нас к более конкретному и прагматическому вопросу: «Что может сделать руководитель, чтобы обеспечить успех организации?»

«Зародившись в начале XX столетия в сфере производства, идеи научного менеджмента довольно быстро распространились и в других сферах деятельности, в том числе и в образовании» [5]. Во второй половине XX века, в связи с назревшим кризисом в образовании в мире, значительно усилилось внимание к данным идеям. Так, Ф. Кумбс утверждал: «Административное устройство системы образования оказалось не в состоянии справиться с проблемами, порожденными кризисом, и, так же как вся система, находится в состоянии общего кризиса. Это устройство сложилось давным — давно, когда образование и общество развивались медленнее, чем наши дни, и когда круг задач, стоящий перед образованием, был значительно уже. Оно не было рассчитано на то, чтобы планировать образование в современном смысле этого слова, осуществлять выполнение планов, критически оценивать деятельность системы образования и энергично внедрять новые» [2, с. 141].

Опыт инноваций в различных отраслях деятельности показывает, что для эффективного решения управленческих задач недостаточно только здравого смысла, опыта и интуиции, необходимо специальное научное обеспечение.

В рамках научного менеджмента разработано достаточное количество инструментов для решения задач, с которыми сталкивается руководитель при управлении инновационными процессами. В этой связи достаточно хорошо изучены такие аспекты управления, как прогнозирование потребностей в изменениях, организация и координация процесса внедрения, мотивация участников, преодоление сопротивления нововведениям и многое другое. Но означает ли это, что данный инструментарий по управлению инновационными процессами универсален и его использование может быть автоматически перенесено на систему педагогического образования? Вовсе нет.

Педагогический вуз, если рассматривать его как объект менеджмента, существенно отличается не только от производственной организации, но даже от учреждений среднего образования. Безусловно, в управлении инновационными процессами в школе и вузе есть немало общего, но нельзя не отметить и существенных различий. И в области среднего, и в области высшего образования ключевыми объектами изменений являются цели, содержание и технологии образования. Но это разные цели, разное содержание и разные технологии.

Кроме того, образовательные системы в педагогических вузах зачастую принципиально отличаются друг от друга. В этой связи, различия объектов управления определенным образом отражаются на содержании и методах решения управленческих задач. Мы убеждены в том, что при управлении развитием вуза следует использовать идеи, наработанные в общей теории менеджмента, однако неверно считать, что лишь этих идей будет достаточно для обеспечения эффективного управления объектом, имеющим столь специфические характеристики.

Педагогические вузы находятся в постоянной конкурентной борьбе с другими вузами за «качественный набор» абитуриентов. При этом необходимо понимать, что уровень престижности профессии педагога в настоящее время существенно снижает их возможности в этой конкуренции.

При этом престиж гуманитарного образования остается довольно высоким, и если педагогические вузы смогут обеспечивать высокое качество образования, они будут конкурентоспособными на современном рынке образовательных услуг. Иначе одна проблема породит другую, и так далее: низкий престиж вуза — слабый контингент поступающих — сравнительно низкое качество образования — низкий престиж вуза. Таким образом, залог успешной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг — это осознанная и системная работа по обновлению содержания и технологий образования. К сожалению, в настоящее время сохраняется разрыв между тем, каким приходит выпускник педагогического вуза в школу, и тем, что требует от учителя развивающаяся школа. Необходимо повышение темпов изменений в содержании и технологиях педагогического образования, чтобы ликвидировать этот разрыв. В противном случае он будет нарастать. Но, повторим, сделать это без эффективного управления, опирающегося на научные знания, невозможно.

Несмотря на то, что основоположником научного менеджмента является Ф. Тейлор, ученый не предложил целостной общеуправленческой теории. Первым такую теорию разработал во втором десятилетии нашего века А. Файоль [1; 4; 5]. Она получила название «классической». Основная задача, которую ставили перед собой А. Файоль и его последователи, состояла в том, чтобы выделить универсальные принципы управления, следование которым приведет к успеху любую организацию.

А. Файоль в качестве основных выделял следующие четырнадцать базовых принципов:

- «— разделение труда;
- власть и ответственность;
- дисциплина;
- единоначалие;
- единство руководства (один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель);
- подчинение частных интересов общим;
- вознаграждение;
- централизация (степень ее должна варьироваться в зависимости от условий);
- иерархия;
- порядок;
- справедливость;
- инициатива;
- постоянство состава персонала;
- единение персонала» [6].

Наряду с выделением принципов эффективного управления, важнейшая идея классической теории — рассмотрение управления как универсального процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных функций. А. Файоль выделял пять таких функций: пла-

нирование, организация, распорядительство, координация, контроль. В дальнейшем его последователи дополнили этот перечень.

Многие положения классической теории управления, особенно те, что касаются построения организационных структур управления и рассмотрения процесса управления как реализации функций, не потеряли своего практического значения и сегодня. Однако следует отметить ряд существенных недостатков обозначенной концепции.

Начнем с того, что она направлена на построение организаций с жесткими иерархическими структурами, в которых каждый сотрудник четко понимает свои задачи, является деталью в хорошо отлаженном механизме. Однако такого рода системы могут сохранять устойчивость только при стабильных внешних и внутренних условиях. Например, если учебный процесс будет только воспроизводиться, т.е. вуз будет работать только в режиме функционирования, то управление может строиться на принципах классической теории (что фактически и имело место в недалеком прошлом). Во-вторых, сегодня показано, что принципы, которые «классики» считали универсальными, таковыми не являются. Третий крупный недостаток классической теории — это упрощенное понимание психологических механизмов поведения человека в организации, игнорирование многих неформальных факторов, определяющих это поведение.

«В противовес классическому подходу в науке управления развивается подход, базирующийся на принципиально ином понимании роли «человеческого фактора» в организации — «поведенческий». Первый вариант такого подхода получил название «теории человеческих отношений» [1; 3; 4]. Представители поведенческого подхода подвергли резкой критике принципы управления классической теории, а также те допущения относительно поведения человека в организации, которые лежат в ее основе. В отличие от «классиков», сосредоточивавших свое внимание на формальной структуре организации, в центр внимания сторонников поведенческого подхода была поставлена неформальная структура. Под ней понимается совокупность норм, неофициальных правил, ценностей, убеждений, сети внутренних межличностных и межгрупповых связей.

«На смену строгой формализации организационных процессов, жесткой иерархии подчиненности, присущих «классической» теории управления, приходит требование тщательного учета неформальных аспектов организации» [1, с. 299].

На основании ряда исследований сторонники теории «человеческих отношений» утверждали, что хотя неформальная структура организации и не регламентирована, но именно составляющие ее отношения прежде всего определяют поведение работников организации. Поэтому главная задача руководителей — содействовать формированию групповых ценностей и отношений. Деятельность администрации с позиций поведенческого подхода должна быть ориентирована прежде всего на интересы людей. Эти интересы не сводятся только к материальным. Мотивы поведения человека разнообразны, и руководители должны создавать условия для их удовлетворения.

«В рамках поведенческого подхода исследовались механизмы мотивации поведения человека, связь удовлетворенности и производительности труда, стили руководства, влияние организационных структур и характера коммуникации в организации на организационное поведение и др. Результаты этих исследований существенно обогатили науку управления. На их основании представителями поведенческого подхода были разработаны рекомендации для руководителей, получившие широкое распространение в практике управления. Были также разработаны специальные программы тренинга руководителей, имеющие целью модификацию стиля их деятельности» [1].

Применение поведенческого подхода в управлении, с одной стороны, показало важность использования знаний о механизмах поведения человека, а с другой, — выявило ограниченность акцентирования внимания на этих механизмах и перенесение на периферию тех

вопросов, которые находились в центре внимания «классической теории». «Изначальный недостаток подходов различных школ к управлению заключается в том, — пишут М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, — что они сосредотачивают внимание только на каком-то одном важном элементе, а не рассматривают эффективность управления как результирующую, зависящую от многих факторов» [6, с. 78].

Стремление синтезировать сильные стороны рационалистического и поведенческого взглядов на управление привело к разработке ряда «синтетических» подходов, из которых наиболее значимыми являются системный, ситуационный и «организационное развитие».

Системный подход (и это принципиально важно) учитывает влияние на эффективность организации всех существенных факторов в их взаимодействии. В основе системного подхода лежит теория организации как открытой системы, обменивающейся с внешней средой энергией, информацией, материалами. Эффективность системы определяется не только ее качествами, но и условиями среды. Эти условия постоянно изменяются, поэтому, чтобы оставаться эффективной, организация должна развиваться и приобретать новые качества. Изменения каких-то частей организации должны осуществляться согласованно.

«Сущность «системного подхода» заключается... в исследовании наиболее общих форм организации, которое предполагает прежде всего изучение частей системы, взаимодействия между ними, исследование процессов, связывающих части системы с целями. Основными частями организационных систем оказываются индивиды, формальные структуры, неформальные факторы, группы, групповые отношения, типы статусов и ролей в группах. Связь между компонентами системы осуществляется посредством сложных комплексов взаимодействий, которые вызывают изменение поведения людей в организации. Основные части системы связаны друг с другом определенными организационными формами, к которым, в первую очередь, относятся формальные и неформальные структуры, каналы коммуникации и процессы принятия решений» [1, с. 417].

Основные идеи ситуационного подхода были разработаны примерно в то же время, что и системного и тесно с ними связаны. В 60-е годы стало ясно, что принципы, выдвигавшиеся классической теорией управления и теорией человеческих отношений и рассматривавшиеся ими как универсальные, на самом деле применимы далеко не во всех ситуациях. «Ситуационный подход пытается увязать конкретные приемы и концепции с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы достичь целей организации наиболее эффективно» [1, с. 83].

В рамках ситуационного подхода было показано, что не существует лучшего стиля руководства для всех случаев, не существует лучшей организационной структуры и нет самых лучших методов. «Сторонники ситуационного подхода к управлению видят свою задачу в том, чтобы исследовать, какие модели управления, в каких условиях внешней среды оказываются наиболее эффективными и на основании этого предлагать руководителям типовые решения относительно способа построения систем управления для конкретных условий» [5, с. 15].

В середине 60-х годов в теории менеджмента была создана концепция организационного развития (ОР). «В результате ее быстрой эволюции менеджеры смогли получить методы и процедуры для систематического диагноза, планирования, реализации и поддержки перемен с целью повышения эффективности организации» [4, с. 538]. Общепринятого определения организационного развития в настоящее время не существует, но при всех различиях общим является то, что оно понимается как особая работа, имеющая целью повышение эффективности функционирования организации за счет воздействия на ценностные ориентации ее членов, межличностные и межгрупповые взаимодействия, создания условий для интенсивного использования человеческого потенциала. ОР ориентировано прежде

всего на изменение культуры организации. Во всех модификациях ОР анализ и разработка методов воздействия на человеческий фактор занимает центральное место.

ВЫВОДЫ. Анализ общетеоретических подходов к управлению позволяет видеть, что их эволюция сопровождается:

- ростом внимания к человеческому фактору (признанию его главным ресурсом организации), внимания к организационной культуре;
- признанием ограниченности возможностей подходов, акцентирующихся только на каких-то одних, хотя бы и очень важных факторах эффективности управления;
- переходом от понимания организации как закрытой системы механического типа к пониманию ее как открытой органической системы, активно взаимодействующей с окружением;
- отказом от поиска универсальных принципов управления и признанием того, что любые принципы, структуры и методы имеют свои ограничения и эффективны только при определенных условиях;
- ростом внимания к процессам изменений в организациях и условиям их эффективного осуществления, выделением процессов развития в особый объект управления.

Знание эволюции общих подходов к управлению полезно для разработки проблем управления развитием педвуза как потому, что благодаря ему мы можем избежать повторения ошибок, совершенных другими, так и потому, что многие идеи, наработанные в прошлом, не потеряли актуальности и сегодня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гвишиане Д.М. Организация и управление. М.: Наука, 1972. 536 с.
2. Кумбс Ф.Г. Кризис образования в современном мире: Системный анализ. Пер. с англ. С.Л. Володиной и др.; под ред. д-ра экон. наук Г.Е. Сорова; послесл. д-ра экон. наук, проф. В.А. Жамина. М.: Прогресс, 1970. 261 с.
3. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т 1. М.: Прогресс, 1981. 495 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 1992. 665 с.
5. Управление школой: теоретические основы и методы. Под ред. Лазарева В.С. М.: Новая шк., 1997. 462 с.
6. Фойль А. Общее и промышленное управление. В кн. «Управление — это наука и искусство». М.: Республика, 1992. 349 с.

REFERENCES

1. Gvishiane D.M. *Organizaciya i upravlenie* [Organization and management]. M.: Nauka, 1972. 536 s. (In Russian).
2. Kumbs F.G. *Krizis obrazovaniya v sovremennom mire: Sistemnyj analiz* [The world educational crisis: A systems analysis.]. Per. s angl. S.L. Volodinoj i dr.; pod red. d-ra ekon. nauk G.E. Skorova; poslesl. d-ra ekon. nauk, prof. V.A. ZHamina. M.: Progress, 1970. 261 s. (In Russian)..
3. Kunc G., O'Donnel S. *Upravlenie: sistemnyj i situacionnyj analiz upravlencheskih funkcij* [Management: system and situational analysis of managerial functions]. T 1. M.: Progress, 1981. 495 s. (In Russian).
4. Meskon M.H., Al'bert M., Hedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of management]. M.: Vil'yams, 1992. 665 s. (In Russian).
5. *Upravlenie shkoloj: teoreticheskie osnovy i metody* [School management: theoretical foundations and methods]. Pod red. Lazareva V.S. M.: Novaya shk., 1997. 462 s. (In Russian).
6. Fojl' A. *Obshchee i promyshlennoe upravlenie* [General and industrial management]. V kn. «Upravlenie — eto nauka i iskusstvo». M.: Respublika, 1992. 349 s. (In Russian).