

Лекция 10. Менеджмент в сфере образования

Лекция

Модуль 1. Менеджмент в сфере образования.

Тема 1.1. Методологические основы менеджмента в образовании.

- Развитие науки об управлении, эволюция управленческой мысли – данный вопрос для самостоятельного изучения.
- Инфраструктура менеджмента;
- Социофакторы и этика менеджмента в образовании;
- Природа и состав функций менеджмента.

Методология - учение о методах познания. Методология реализует три функции:

- 1) получение, создание новых знаний;
- 2) систематизация знаний в виде новых понятий, категорий, законов, гипотез, теоретических идей, теорий;
- 3) организация использования новых знаний в общественной практической деятельности (обучение, воспитание, производственная деятельность, культура и искусство, быт).

Конкретными основами методологии менеджмента являются:

- *экономические науки*: экономическая теория, финансы и кредит, бухгалтерский учет, маркетинг, экономическая статистика, мировая экономика и другие;
- *системный подход* - базируется на понятии «система», под которой понимается совокупность связанных элементов, объединенных в одно целое для достижения определенной цели;
- *кибернетический подход* - исследование системы на основе принципов кибернетики, в частности с помощью представления управления как

процессов сбора, передачи и преобразования информации об объекте управления и внешней среде, выявления **прямых и обратных связей**;

- *ситуационный подход* - результаты одних и тех же управленческих действий в различных ситуациях могут очень сильно отличаться друг от друга, поэтому менеджеры должны исходить из того, в какой ситуации как действовать;

- *исследование операций* – применение математических количественных методов для обоснования решений задач во всех областях целенаправленной человеческой деятельности;

- *прогностика* – наука о законах и способах разработки прогнозов динамических систем;

- *теория принятия решений* - исследует то, как человек или группа людей принимают решения, и разрабатывает методы принятия решений;

- *теория организации* - отвечает на вопросы: зачем организации нужны, какими они бывают и как создаются, функционируют, изменяются;

- *психология* - изучает закономерности, механизмы и факторы психической жизни человека;

- *социология* - изучает общество как целостный социальный организм;

- *социальная психология* – отрасль психологии, изучающая закономерности: поведения человека в социальной организации;

- *антропология* исследует: происхождение и эволюцию человека ...

В системе методологии центральное место занимает подсистема методов исследования.

Методы – это способы, приемы получения новых и проверки старых знаний.

Методы менеджмента – это система правил и процедур решения различных задач управления с целью обеспечения эффективного развития организации. Методы менеджмента позволяют снизить интуитивный характер управления, внести упорядоченность, обоснованность и эффективную

организацию в построение, и функционирование систем управления в образовании.

Инфраструктура (от лат. *infra* - ниже, под и *structura* - строение, расположение) – комплекс взаимосвязанных, обслуживающих структур, составляющих и/или обеспечивающих основу для решения проблемы (задачи).

Система менеджмента – это целостный комплекс взаимосвязанных и регулярно выполняемых действий, позволяющий результативно управлять компанией и осуществлять долгосрочный предпринимательский успех с максимальной прибылью для конкретного бизнеса за счёт обеспечения конкурентоспособности продукции и коммерческого предприятия в целом.

Инфраструктура менеджмента (структура системы менеджмента) – это совокупность научных подходов, принципов и методов, а также целевой, обеспечивающей, управляемой и управляющей подсистем.

Инфраструктура менеджмента (структура системы менеджмента):

- повышение качества выпускаемых товаров и выполняемых услуг;
- ресурсосбережение;
- расширение рынка сбыта и повышение качества сервиса товара на конкретном рынке;
- организационно-техническое развитие производства;
- социальное развитие коллектива и охрана окружающей среды;
- методическое обеспечение;
- ресурсное обеспечение;
- информационное обеспечение;
- правовое обеспечение;

- стратегический маркетинг;
- производство;
- тактический маркетинг;
- сервис выпущенных товаров;
- управление персоналом;
- разработка управленческого решения;
- оперативное управление реализацией решения.

Менеджмент - это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей.

Существует несколько понятий менеджмента, определяющих его как:

1) **дисциплину**, изучающую процессы управления предприятиями, которая обобщает опыт руководителей и результаты научных исследований, и поэтому полезна как для начинающих, так и для опытных менеджеров;

2) **непосредственно процесс управления**;

3) **аппарат управления**, т.е. работники предприятия, занимающие высшие позиции в иерархии организации.

Менеджмент является и наукой, и искусством, т.к. существуют определенные приемы управления. Но они могут быть как эффективны в одних ситуациях, так совершенно непригодны в других. В результате необходимо уметь оценить ситуацию и найти наиболее эффективный метод управления.

Задачи менеджмента:

Задача менеджмента представляет собой подцель, достигаемую посредством одной или нескольких работ, или части работы, которая должна быть выполнена в оговоренные сроки в процессе управления организацией. Следует заметить, что задачи менеджмента предписываются не работнику, а его должности. В соответствии с распределением обязанностей руководством

в штатном расписании организации для каждой должности указывается выполнение одной или группы задач, завершение которых рассматривается как необходимый вклад в достижение целей организации. Задачи по характеру влияния на эффективность деятельности организации могут быть объединены в следующие четыре группы:

Первая группа задач - задачи, результат решения которых оказывает непосредственное воздействие на эффективность организации. К этой группе в образовательной организации относятся задачи обеспечения образовательной деятельности, разработки и реализации инновационных технологий оказания образовательных услуг.

Вторая группа - задачи, решение которых влияет на действия организации через промежуточные организационные формы. Эта группа охватывает задачи маркетинга образования, планирования образовательного процесса, контроля, распределения ресурсов.

Третья группа - задачи, решение которых оказывает влияние на решение задач первой или второй группы. В эту группу входят различные задачи учета, анализа, аудита.

Четвертая группа - задачи, которые не влияют на образовательный процесс и организацию непосредственно, однако их выполнение необходимо для нормального функционирования организации. Для решения перечисленных групп управленческих задач должны существовать соответствующие технологии и подготовленные люди - менеджеры и специалисты.

МЕНЕДЖМЕНТ – слово английского происхождения. В переводе на русский язык означает **управление**, т.е. вид деятельности по руководству людьми в самых различных организациях. В отечественной литературе и практике понятие менеджмент широко стало использоваться в 90-е годы с переходом на формирование системы управления, основанной на рыночных отношениях. В Оксфордском русско-английском словаре (1994)

слово «управление» переводится на английский язык такими терминами, как management. Administration. direction (они рассматриваются как синонимы).

«Менеджмент (с англ. - управление, заведование, организация). Совокупность современных принципов, методов, средств и форм управления производством и сбытом с целью повышения их эффективности и увеличения прибыльности». Производство – это процесс создания материальных благ. Прибыль – экономическая категория, выражающая финансовые результаты хозяйственной деятельности

Менеджмент – это эффективное использование и координация таких ресурсов: капитал, здания, материалы, труд для достижения заданных целей с максимальной эффективностью (Междун. справочн. по менеджменту).

Управление и **менеджмент** – понятия идентичные, взаимозаменяемые, т.к. одинаковая сущность категорий **Управление** и **Менеджмент**:

Управление – как функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.

Социальное управление – воздействие на общество, которое имеет своей целью его упорядочение, сохранение качественной специфики, совершенствование и развитие.

Управление – целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации их деятельности.

Менеджмент – область знаний и профессиональной деятельности, направленных на формирование и обеспечение достижения целей организации путём рационального использования имеющихся ресурсов.

Под **менеджментом** понимают **научно-практическое направление, ориентированное на обеспечение эффективной жизнедеятельности**

(функционирования) организацией в рыночных хозяйственных отношениях.

В современной научной литературе **менеджмент** рассматривается как:

- процесс постановки и достижения целей посредством мобилизации труда людей, их интеллекта, мотивов поведения, а также финансовых и технических ресурсов;
- управление бизнесом с помощью эффективной организации работы членов предприятия;
- специальный вид управленческой деятельности, ориентированной на человека;
- умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения подчиненных;
- функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях;
- область знания, помогающая эффективно осуществлять управленческие функции.

О педагогическом менеджменте.

Учитель, руководитель образовательной организации, в силу своей профессиональной деятельности связан с руководством и организацией жизни и деятельности детей. Исходя из этого, под **педагогическим менеджментом** можно понимать «комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приёмов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности». (Симонов Валентин Петрович).

Следует обратить внимание на понимание сути образовательного процесса в данном определении, как совокупности трех составляющих: учебно-воспитательного, учебно-познавательного, самообразовательного процессов. В свете такого определения **педагогического менеджмента** – любой преподаватель является менеджером учебно-познавательного

процесса, руководитель образовательного учреждения, как менеджер учебно-воспитательного процесса.

Предметом педагогического менеджмента выступают процессы, явления и проблемы, связанные с особенностями управленческой деятельности руководителей и преподавателей в образовательных организациях.

Можно выделить **системообразующие факторы педагогического менеджмента:**

1. **Целевой или проектировочный.** Основными целями педагогического менеджмента Симонов В.П. выделяет: эффективное и планомерное использование сил, средств и времени всех работников образовательной организации и учащихся; определение соответствия деятельности менеджеров образовательного процесса конкретным целям и планам социально-экономического и духовного развития общества; полнота, сопоставимость, непротиворечивость, взаимосвязанность, конкретность и реальность определённых целей и их соподчинённость главной цели – воспитанию, обучению и развитию человека как свободной, ответственной и творческой личности, формированию у него готовности к труду, активной жизненной позиции, научного мировоззрения.

2. **Коммуникативный** – включает взаимоотношения педагога и учащихся, директора и преподавателя.

3. **Содержательно-организационный** (содержательная сторона педагогического менеджмента; реализуется на основе определённых принципов и методов).

4. **Аналитико-результативный.** Все структурные и функциональные компоненты деятельностной системы взаимосвязаны с конкретными функциями педагогического менеджмента.

В качестве компонентов педагогического менеджмента исследователи определяют следующие составляющие:

- **образовательный компонент**, предполагающий организацию процесса обучения и воспитания в его взаимосвязи с принципами, методами, средствами и формами управления учебным процессом;
- **мотивационный компонент**, обеспечивающий постановку целей отдельных участников совместного трудового процесса;
- **когнитивный компонент**, отражающий интерпретацию педагогического знания в качестве методов развития корпоративного мышления;
- **деятельностный компонент**, применяемый в рамках использования научных педагогических подходов, образовательных концепций и человеческого фактора;
- **творческий компонент**, согласно которому педагогическая деятельность основывается на творческом характере работы, постановке целей и разработке способов их достижения;
- **информационный (конативный) компонент**, определяющий информацию в качестве предмета педагогической деятельности;
- **интегративный компонент**, с помощью которого осуществляется реализация функции управления учебной деятельностью путем постановки целей и способов их достижения, разрабатываемых совместно с субъектами образовательного процесса (Симонов, 2009).

Сущность менеджмента заключается в его функциях, основными из которых являются: планирование, организация, мотивация и контроль.

Функция менеджмента - это целенаправленный вид управляющего воздействия, осуществление которого рассматривается как составная часть процесса управления. Понятие «организация управления» означает существование на практике таких функций управления, как построение организации и осуществление взаимодействия в процессах хозяйственной деятельности людей, технологии, информации по решению рассмотренных выше задач.

Функции управления формируются в результате разделения труда в управлении. Они должны обеспечить в организации руководство, управление и обслуживание хозяйственной деятельности. Каждая функция характеризуется назначением, повторяемостью, однородностью содержания, спецификой необходимого для ее выполнения персонала.

Придерживаясь группировки функций управления - основные (общие), частные и специфические, - следует иметь в виду, что функция управления является категорией общего порядка. Это означает, что она одинаково выражается в деятельности любого субъекта управления, в то время как функции конкретных субъектов могут существенно различаться.

Основные (общие) функции управления проявляются принципиально одинаково в управлении организацией в любой сфере деятельности. К ним относятся: планирование, организовывание, мотивация и контроль. Связями между ними являются процессы принятия решений и коммуникации.

Планирование дает ответы на следующие вопросы:

1) Каково положение организации в настоящее время? Для этого нужно оценивать положение в области финансов, маркетинга, производства и других сферах.

2) Каковы должны быть цели организации? Оценивая возможности и угрозы в окружающей среде, следует определить цели организации.

3) Как организация может достичь целей? Нужно решить, что делать персоналу для достижения целей, каковы должны быть ресурсы.

Организовывание - это процесс структурирования организации. Структурировать необходимо множество элементов. Такими элементами являются: работа, конкретные задания организации и отдельным работникам. Руководитель подбирает людей, поручает им работу, делегирует отдельным людям полномочия или права использовать ресурсы организации. В конечном счете, создается структура организации в целом.

Мотивация заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с планом. Ранее считалось, что мотивирование - это предложение соответствующего денежного вознаграждения в обмен за прилагаемые усилия. В современных условиях мотивация рассматривается в контексте создания внутреннего побуждения к действиям. Она является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Для того чтобы мотивировать, руководителю следует определить, каковы на самом деле эти потребности, обеспечить работнику способ удовлетворять потребности путем хорошей работы.

Контроль - это важнейшая функция управления, необходимая для достижения организации своих целей. Контроль позволяет получить информацию, необходимую для дальнейшего планирования.

Известны три аспекта управленческого контроля:

1) Установление стандартов в процессе планирования - это точное определение целей, которые должны быть достигнуты за определенный период времени.

2) Измерение того, что было в действительности достигнуто за определенный период.

3) Сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами.

Разновидности менеджмента.

1. Производственный менеджмент определяет:

- 1) оптимальный объем и структуру выпускаемой продукции;
- 2) используемые технологии;
- 3) рациональный способ загрузки оборудования;
- 4) расстановку кадров;
- 5) управление персоналом;
- 6) способы разрешения конфликтов и т.д.

2. Снабженческо-сбытовой менеджмент включает:

- 1) организацию подписания хозяйственных договоров;

- 2) закупку, доставку и хранение сырья, материалов и комплектующих;
- 3) хранение и отправку конечной продукции покупателям.

3. Инновационный менеджмент направлен:

- 1) на управление научно-исследовательской деятельностью, прикладными разработками;
- 2) создание опытных образцов;
- 3) внедрение инноваций в производство.

4. Маркетинг-менеджмент занимается:

- 1) исследованием рынков;
- 2) определением существующего и потенциального спроса на продукцию;
- 3) разработкой ценовой и рекламной политики предприятия.

5. Менеджмент персонала занимается:

- 1) подбором, расстановкой и обучением персонала;
- 2) определением методов мотивации сотрудников;
- 3) созданием благоприятного психологического климата на предприятии;
- 4) улучшением труда и быта работников;
- 5) налаживанием и поддержанием отношений с профсоюзами.

6. Финансовый менеджмент управляет:

- 1) созданием бюджета и финансового плана организации;
- 2) формированием и распределением ресурсов фирмы;
- 3) оценкой сложившегося и перспективного финансового состояния предприятия;
- 4) принятием мер по укреплению финансового положения организации.

7. Эккаунтинг - менеджмент занимается сбором, обработкой и анализом данных о работе организации, их сравнением с предыдущими и плановыми показателями и результатами конкурентов с целью выявления слабых сторон и потенциальных возможностей фирмы.

Социокультурное измерение всеобщей окружающей среды включает демографические характеристики, а также нормы, обычаи и ценности

коренного населения. Важнейшими демографическими характеристиками являются географическое расположение, плотность, возраст и образовательный уровень населения. Нынешние демографические профили являются основой для характеристики рабочей силы и потребителей в будущем. Согласно прогнозам, глобализация все более сказывается на рынках потребителей и на предложении труда, а разнообразие внутри организаций и на потребительских рынках будет усиливаться.

Организационная культура должна соответствовать требованиям внешней среды и стратегическим целям организации. Если такое соответствие действительно возникает, высокопрофессиональным сотрудникам удастся создать организацию, которую нелегко одолеть конкурентам. **Культуру** можно определить как систему ключевых ценностей, убеждений, представлений и норм, разделяемых всеми членами организации. Эти ценности усваиваются сотрудниками в процессе разрешения внутренних и внешних проблем и передаются новым членам организации как правильный способ восприятия, мышления и чувствования.

Понятие «этика» имеет такое значение: **система норм нравственного поведения и обязанностей людей по отношению друг к другу и обществу в целом.** Эта система норм поведения включается в состав духовной культуры организации, и поэтому этика организации есть одно из проявлений организационной культуры. Кроме того, этика как философская наука изучает мораль.

Мораль — форма общественного сознания, общественный институт, выполняющий функцию регулирования поведения человека.

Знание **этикета** (совокупности правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям) и следование его предписаниям может на какое-то время ввести в заблуждение относительно моральных установок и ценностей человека, которыми он руководствуется, но деловая сфера, в

которой люди решают проблемы обеспечения своих самых насущных потребностей, способствует быстрому раскрытию истинного лица.

Этическая дилемма возникает в ситуации, когда каждая альтернатива или форма поведения является нежелательной, поскольку может иметь негативные последствия. Сотрудники организаций часто сталкиваются с ситуацией этической дилеммы, когда ни одно из решений не является безукоризненным с нравственной точки зрения, и наличие и выполнение этических норм и правил позволяет принимать решения, соответствующие ценностям организации.

По-видимому, правомерно считать, что организация обладает полной социальной ответственностью, если ее поведение ответственно с точки зрения всех четырех критериев: экономического, юридического, этического и дискреционного.

Во всех современных обществах принимаются законы и утверждаются правила регулирования, которым, как ожидается, должна следовать организация. Деятельность организации, нарушающей законы, оценивается негативно.

Этическая ответственность предполагает поведение, которое необязательно регламентируется законодательством и не всегда служит прямым экономическим интересам организации. Организация, принимающая этические решения, честно соблюдает права своих сотрудников и обращается с ними одинаково, за исключением тех случаев, когда этого требуют организационные цели и задачи. Неэтичное поведение имеет место в ситуациях, когда организация или ее отдельный сотрудник пытается достичь своих целей за счет других людей или общества в целом.

Список литературы:

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учеб. Пособие для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. - М.: Гардарики, 2008.
3. Вудкок. М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ. - М.: Дело, 2006.
4. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. - М.: ЮНИТИ, 2007.
5. Статья «Методологические основы менеджмента в сфере образования (теоретический аспект)
М. А. Гончаров (Московский гуманитарный университет)*
Статья посвящена методологическому осмыслению терминов «менеджмент» и «менеджмент в сфере образования». Становление и развитие этих терминов рассматривается в культурноисторической и социально-экономической парадигме».
(<http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovy-menedzhmenta-v-sfere-obrazovaniya-teoreticheskiy-aspekt#ixzz3Obi1VKe1>)
6. Словарь - справочник менеджера / Под. ред. М.Г. Лапус - ты. - М.: ИНФРА-М, 1996.
7. Мескон М.Х. , Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента (пер. с англ.). М.: Дело, 2000 – 704 с.
8. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. М.:Гардарики,2000 – 528 с.
9. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Практикум по курсу. М.:Гардарики,1999–288 с.

10. Герчикова И.Н. Менеджмент. Учебник М.:ИО «ЮИНИТИ» «Банки и биржи», 2000-501 с.
11. Герчикова И.Н. Менеджмент. Практикум. М.: ИО «ЮИНИТИ» «Банки и биржи», 1998-335 с.
12. Виссема П.Ф. Менеджмент в подразделениях фирмы. Пер.с англ. М.:ИНФРА-М,1996-408 с.
13. Зайцева О.А., Радугин АА., Радугин К.А., Рогачева Н.И. Основы менеджмента. Учебное пособие для вузов. М.: Центр, 1998 – 432 с.ил.

