

УДК 37.01:005.1

Шевченко В.А.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: система менеджмента, управленческая парадигма, системные качества, образовательная организация, предпринимательский университет, образовательные услуги.

Шевченко В.А.

Современная система взглядов на управление, так называемая «новая управленческая парадигма», сформировалась на фоне объективных изменений в мировом общественном развитии. Предыдущие полтора столетия начиная с промышленной революции середины XIX в., в большинстве развитых стран мира установился и господствовал индустриальный тип развития общественного производства. Со второй половины XX в. лидирующие страны, занимающие передовые позиции по уровню производительности труда, вступили в эпоху постиндустриального развития, для которой характерны совершенно иные принципы и закономерности. Главными факторами этих изменений стали научно-технический прогресс, чрезвычайная концентрация научного и промышленного потенциала. Параллельно с этими процессами происходила широкомаштабная реструктуризация мировой экономики, в которой заметную роль играли отрасли, удовлетворяющие потребительский спрос населения, а также отрасли, основанные на передовых технологиях. Производственный вектор постепенно смещался от удовлетворения массовых потребностей к ориентации на специализированные запросы потребителей. Это привело к невиданному росту предпринимательских структур, усложнению всей системы связей между предприятиями и организациями, к высокой значимости таких критериев жизнеспособности бизнеса, как гибкость, динамичность и адаптивность к требованиям внешней среды. В радикально меняющейся экономической среде возникла новая система взглядов на менеджмент.

В 1940 г. Норбертом Винером была издана книга «Кибернетика», послужившая предпосылкой наиболее значимого с момента возникновения науч-

ного менеджмента явления в управленческой мысли – перехода к системному пониманию менеджмента.

Сегодня в научной литературе встречаются различные интерпретации моделей системного подхода в применении к исследованию управления социальными системами. Общим для них является стремление рассматривать организацию не как простую сумму отдельных компонентов, а как целое, обладающее интегративными, системными качествами. Д.М. Гвишиани писал, что «сущность системного подхода к управлению заключается в исследовании наиболее важных 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].

Наиболее заметными фигурами среди зарубежных теоретиков системного подхода в управлении правомерно признать Стейнли Янга и Герберта Саймона. Они утверждают, что система менеджмента (СМ) представляет собой постоянное взаимодействие взаимодополняющих и взаимообусловленных элементов. Обязательным элементом является процесс, у которого есть вход

и выход, влияние внешней среды и обязательная обратная связь. Системы подразделяются на закрытые и открытые. Закрытые системы встречаются в природе и социуме очень редко. Менеджмент является открытой системой, поскольку его успех обеспечивается максимальным взаимодействием внешних условий. Рассматривая общество, его экономику как большую открытую систему и считая, что менеджмент следует анализировать на основе системного подхода, Г. Саймон пишет: «...всякая сложная система устроена по иерархическому, многоуровневому принципу» [5, р. 90]. Это убеждение основывается на том, что каждая подсистема сложной системы выполняет определенную функцию, а из всех этих функций складывается функция системы в целом. И «также как “внутреннюю среду” всей системы можно охарактеризовать, описав ее функции и не вдаваясь в подробности ее устройства, “внутренние среды” каждой подсистемы можно определять, описывая их функции и не указывая подробности этой подсистемы» [ibid.].

Обращает на себя внимание тот факт, что Д. Гвишиани рассматривал вопросы системности управления в целом, с позиции организации как исходной системы, равно как объекта для управленческого анализа, в то время как Г. Саймон предлагал анализировать сам менеджмент как систему управления. На такой же позиции стоят классики менеджмента М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури, а также известные российские исследователи С.Д. Ильенкова, А.Г. Поршневу, З.П. Румянцеву, Н.А. Саломатину, В.А. Устинову. Отсюда возникают два подхода к системному изучению менеджмента: с одной стороны, рассматривать его как самостоятельную систему управления, состоящую из взаимосвязанных

и взаимодействующих компонентов, дающих данной системе новое качество. В другом варианте возможно рассматривать менеджмент как соответствующую подсистему, входящую в систему предпринимательской или образовательной организации. Очевидно, что оба подхода имеют право на существование, не исключают друг друга, а взаимно дополняют. В работах ученых, занимающихся проблемами менеджмента в системе образования, равноценно присутствуют оба подхода. В частности, позицию менеджмента как самостоятельной системы представляют А.Г. Бермус, М.А. Гончаров, М.М. Поташник, В.П. Симонов и др.

Акцент на менеджменте как подсистеме делают Е.П. Белан, Н.П. Капустина, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова. Вопрос заключается в выборе уровня анализа. Используются оба понятийных уровня теории систем, что означает, что каждая система может рассматриваться как подсистема в рамках более крупной системы. Система, функционирующая на более высоком иерархическом (структурном, организационном или ином уровне), включает в себя более низкие иерархические уровни. Понятие уровней пронизывает весь механизм управления, и прежде всего представления о том, как происходят организационные изменения. В частности, многие явления и процессы происходят и существуют одновременно более чем на одном уровне одновременно. Например, руководитель и подчиненный находятся на одном базовом уровне, в общей культурной среде. С другой стороны в рамках общей организационной культуры они постоянно вступают в организационные отношения, в которых находятся на разных уровнях иерархии. В принципе «рамки и условия управленческой работы не могут

быть четко определены, поскольку управленческая деятельность является слишком открытой системой, входы и выходы этой системы чрезвычайно разнообразны» [3, с. 89].

Коллектив авторов под руководством Т.И. Шамовой, характеризуя систему (подсистему) управления в целом, выделяет три принципиально различных инструмента управления. Первый инструмент – это собственно организация, или иерархия управления, где основным средством является воздействие на человека сверху с помощью основных функций мотивации, планирования, организации и контроля деятельности, а также распределения материальных благ. Второй элемент – это культура управления, т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом, организацией, группой людей ценности, социальные нормы, установки, особенности поведения. Третий – «это рынок, рыночные отношения, основанные на купле-продаже продукции и услуг, на равновесии интересов продавца и покупателя». «В социально-экономических условиях эти три компонента всегда сосуществуют, а облик социально-экономической организации общества определяется тем, какому из названных инструментов отдается приоритет» [6, с. 32].

Очевидна закономерность того, что рыночные отношения в XXI в. глубоко проникли в систему образования. Появилась возможность рассматривать современное образовательное учреждение как образовательную, а также как предпринимательскую организацию.

Организация является причиной, обуславливающей само существование управления. Поэтому понятие организации является центральным в управлении.

Существует множество концепций организации, среди которых преоб-

ладают те, которые рассматривают ее как рациональную систему, направленную на достижение цели. Согласно концепции Дж. Марча и Г. Саймона, организация – это «сообщество взаимодействующих человеческих существ, являющееся самым распространенным в обществе и содержащее центральную координационную систему управления» [7, р. 8]. Высокая специфичность структуры и координации внутри организации отличает ее от диффузных и неупорядоченных связей между неорганизованными индивидами. С точки зрения менеджмента организация – это система принятия и реализации управленческих решений, где люди – субъекты принятия этих решений.

В условиях развития университетского менеджмента и коммерциализации образовательных услуг термины «предпринимательский университет», «образовательная организация предпринимательского типа» и др. широко используются в европейской и российской научной и деловой литературе. В Европе регулярно проводятся международные конференции, посвященные предпринимательской деятельности в образовании. Тем не менее среди отечественных научных и преподавательских кругов, особенно представителей старших возрастных групп, термин «предпринимательство» по отношению к образованию и науке встречает отрицательную реакцию. Опыт успешного развития европейских и российских университетов показывает, что в современных условиях глобального, с высоким уровнем конкуренции научно-образовательного рынка нет альтернативы коммерциализации образовательной деятельности и научных исследований, а следовательно, предпринимательскому стилю работы.

Словосочетание «предпринимательская организация» является при-

нятым в литературе по современному менеджменту термином, обозначающим один из способов внутреннего устройства организации любого вида. Очевидная правомерность использования данного термина применительно к университету не означает отождествление университета с другими видами организаций, например с промышленным или торговым предприятием. Термин «предпринимательская организация» указывает на тип связей внутри организации и на способ управления, а не на функцию организации или на тип организации (по Гражданскому кодексу РФ «коммерческая» или «некоммерческая»). Этот термин является символом перехода к новой парадигме организации и управления развитием университета, которая позволяет ему устоять и даже развиваться в кризисный период.

Предпринимательство как понятие обуславливают три главных составных элемента: организационное действие; инициирование развития и изменений; прибыль и денежный доход как цель и критерий успеха. Предпринимательское действие характеризует особая рациональность, связанная с работой в условиях заведомо неполного знания и активного освоения новой информации, тесно переплетенная с интуитивными началами, необходимыми для принятия решений в условиях непредвиденного развития ситуации. Современный этап модернизации экономической и образовательной систем способствует осознанию того, что образовательная организация должна быть организацией инновационной, с широким развитием коммерческих и экономических связей и отношений.

Сегодня инновационный университет – это, во-первых, вуз предпринимательского типа, для которого основными видами деятельности являются

научная и образовательная на основе инновационных подходов и методов управления. Во-вторых, это вуз, создающий условия для формирования у выпускников стиля жизни, деловой культуры, способности решать острые проблемы и готовить свои организации к будущему в условиях и на основе непрерывных изменений (инноваций). В-третьих, это вуз, который на основе эффективного использования интеллектуального потенциала непрерывно создает точки роста, обеспечивающие привлечение финансовых ресурсов для собственного развития и конкурентоспособное развитие потребителей инноваций, инициированных университетом.

Акцент на инновационности в предпринимательской деятельности образовательных организаций делают не только зарубежные, но и видные российские ученые. Среди них А.С. Ахиезер, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, Л.М. Сухорукова, А.Г. Фонотов и др.

В частности, директор Института управления образованием РАО В.С. Лазарев считает, что инновационная деятельность в образовательном учреждении должна давать «долговременный полезный эффект, оправдывающий затраты усилий и средств на внедрение новшества» [4, с. 57].

Современный классик американского менеджмента, один из творцов концепции «экономики, основанной на знаниях» П. Друкер в своей работе «Эффективный руководитель» акцентирует внимание на инновационном (предпринимательском) характере самой деятельности менеджера, независимо от того, в коммерческой или общественной организации он работает. Приоритеты нацелены на постоянный поиск новых, более эффективных способов деятельности организации. Это принципиально от-

личает работу менеджера от администратора (бюрократа) и бухгалтера, по определению не склонных к инновационной деятельности и работающих в режиме выполнения установленных правил. Инновационное содержание деятельности менеджера связано с поиском, активизацией, развитием и рациональным использованием ресурсов, необходимых организации. Более того, Друкер считает, что «в XXI веке сектором роста в развитых странах будет не “бизнес” – т.е. не организованная экономическая деятельность, а вернее всего – некоммерческий общественный сектор» [6, с. 23].

Итак, «предпринимательской организацией» применительно к университету может считаться: 1) организация, базирующаяся в своей деятельности на целевой инновации, способная работать в условиях риска и динамичного спроса; 2) экономически эффективная, занимающаяся прибыльной деятельностью и опирающаяся в первую очередь на свои собственные возможности; 3) либеральная организация с гибким сетевым построением; 4) организацию, в которой ключевыми факторами являются люди, группы и их компетентность, где работа людей основана на балансе выгоды и риска; 5) организация, у руководства которой на первом месте стоит не планирование и контроль действий работников, а их всемерная поддержка в деятельности в рамках стратегии организации, для чего руководство максимально делегирует права и ответственность исполнителям; 6) организация, которая повернута лицом к потребителю и позволяет своевременно и гибко реагировать на изменение его требований. Разработка новых организационных основ коммерциализации образования в университетах и их подразделениях первоначально шла по обычно-

му экстенсивному пути. Расширялся платный набор на существующие факультеты, открывались новые факультеты, обеспечивающие подготовку по требуемым рынком специальностям. Сегодня работа идет на интенсивных принципах. В качестве примера можно привести организацию Педагогического института Южного федерального университета в составе которого возникают горизонтальные структуры, коммерческие центры и отделы, работающие на проектной основе.

Переход в инновационный, предпринимательский режим работы университета вносит серьезные коррективы в деятельность как руководящего звена, так и преподавательского состава. Достижение указанной цели возможно лишь при наличии прошедших через конкурсный отбор и переподготовку профессионально-педагогических кадров, восприимчивых ко всему новому, способных творить, владеющих стратегиями самостоятельного поиска и навыками работы в команде, обладающих чув-

ством ответственности и стремлением к созиданию, актуальным перечнем ключевых и профессиональных компетенций.

Оценивая перспективы развития университетов, и в частности ЮФУ, как образовательных предпринимательских организаций инновационного типа, следует отметить безальтернативность данной стратегии в условиях продолжающегося экономического и финансового кризиса.

Литература

1. *Гвишиани, Д.М.* Организация и управление / Д.М. Гвишиани. М., 1972.
2. *Друкер, П.Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. М.; СПб.: Вильямс, 2007.
3. *Кхол, И.* Эффективность управленческих решений / И. Кхол. М., 1979.
4. *Лазарев, В.С.* Системное развитие школы / В.С. Лазарев. М., 2002.
5. *Саймон, Г.* Науки об искусственном / Г. Саймон. М.: Мир, 1972.
6. *Шамова, Т.И.* Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. М.: ВЛАДОС, 2001.
7. *March, J.* Organizations / J. March, H. Simon. N.Y., 1958.