



УДК 378.11

К.Н. КудрявцевВосточно-Казахстанский государственный технический университет им. Д. Серикбаева,
г. Усть-Каменогорск**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ**

Система образования имеет сложную структуру, и эффективное функционирование ее выступает стратегической задачей государства, от решения которой зависят и социальная стабильность, и экономический рост, и, как следствие, повышение конкурентоспособности национальной экономики. Сегодня в Казахстане наблюдается определенный разрыв между потребностями отраслей экономики, сложившейся структурой общего образования и уровнем подготовки специалистов. В этой связи система подготовки специалистов требует особого внимания как со стороны государства, так и со стороны общественности страны. Подписание 29 мая 2014 года в столице Казахстана Астане руководителями трех стран – Казахстана, России и Беларуси договора о создании Евразийского экономического союза (ЕАЭС) является историческим событием для народов этих стран. Основным для этого союза является экономическое партнерство, открывающее возможности экономического развития этих стран. И 20-летний путь от идеи до создания Евразийского экономического союза, дающего импульс для укрепления конкурентоспособности национальной экономики, был подытожен президентом Казахстана Н.А. Назарбаевым во время лекции в Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова 28 апреля 2014 года. И это не случайно, поскольку глава государства выступил перед российской научной общественностью, известными политиками, общественными деятелями и студентами.

Подводя итог 20-летнего пути по Евразийскому экономическому пространству и Таможенному союзу, глава Казахстана на этой встрече отметил, что с 2009 г. товарооборот Казахстана с партнерами был увеличен на 88%. Экспорт РК в Россию и Беларусь вырос на 63%, в том числе вывоз обработанных товаров увеличился в 2 раза, открываются совместные предприятия с более чем 170-миллионным населением и объемом свыше 2,2 триллиона долларов США.

Этот интеграционный союз станет базовым элементом конкурентоспособности всех отраслей экономики и создаст для предпринимателей общий рынок. Без значительного развития экономики каждой страны и подготовки квалифицированных специалистов во всех сферах производства такого роста в экономическом сотрудничестве, конечно, достичь невозможно.

Поэтому в своем выступлении президент Казахстана вновь говорил о том, что ни одно экономическое достижение не может быть осуществлено без качественного образования. Необходимо отметить, на каких бы уровнях не выступал Н.А. Назарбаев, он всегда затрагивает вопросы качественной подготовки специалистов, понимая, что качество знаний становится движущей силой, главным вопросом настоящего и будущего любой страны [1]. В мировой практике особое внимание уделяется проблеме влияния образования на экономический рост, так как от 70 до 90% ВВП определяется научно-техническим прогрессом и инновационной экономикой [2, 3]. Экономика может развиваться в условиях

повышения уровня образованности вовлеченных в нее работников, которые вносят существенный вклад в общественное производство. Так, по оценкам экспертов в странах с наиболее развитой экономикой в среднем 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованностью общества [4]. Итоги исследования А. Мэддисона показали прямую зависимость между темпами экономического роста и уровнем образованности населения: увеличение бюджетных расходов на образование на 1% ведет к росту ВВП страны на 0,35% [5].

Влияние образования на экономический рост было исследовано и в странах ЕС, результаты показали, что увеличение уровня образования повышает макроэкономическую производительность, в частности: увеличение среднего образования на 1 год поднимает производство продукции на душу населения на 6%; ежегодный прирост человеческого капитала на 1% в высшем образовании обеспечивает увеличение темпа роста ВВП на душу населения на 5,9% [6].

Подобные исследования были проведены и Организацией социального и экономического развития (OECD), которые показали, что повышение образованности общества на 1 академический год обеспечивает прирост экономики стран OECD на 5% в краткосрочной перспективе и на 2,5% – в долгосрочной [7].

Сегодня образование становится фактором развития страны, поэтому, не обеспечив экономику страны качественными специалистами, достичь высоких результатов невозможно. Образование в Казахстане, как и других стран СНГ [8], за более чем 20 лет самостоятельности достигло многих результатов: переход на трехуровневую подготовку специалистов, внедрение кредитной технологии, использование мирового опыта по различным методам обучения и т.д. Однако, по мнению общественности страны, а также международных экспертов, качество подготовки специалистов в стране оставляет желать лучшего. Так, по оценкам Всемирного банка в Казахстане наблюдалось снижение Глобального индекса инноваций (фактора Input) в 2012 г. на 3%, в 2013 г. – на 2%. Большей частью это связано со снижением позиций образования и участием бизнеса в исследованиях. В 2012 г. неутешительны показатели и по таким индексам, как индекс инноваций (Глобальный индекс инноваций) – 91 место (Россия – 40, Беларусь – 60), индекс экономики знаний – 78%, индекс образования (индекса человеческого развития) – 43 и т.д.

О недостатках в системе образования сказал и министр МОН РК А. Саринжипов на расширенном заседании коллегии в январе 2014 г., отметив, что в 2013 г. по результатам аттестации в государственных вузах 1,5 тыс. студентов (11%) не преодолели необходимую планку при тестировании, а в частных вузах – 5,3 тыс. студентов (32%).

Качество подготовки специалистов, их образовательный уровень зависят от многих составляющих: профессионального уровня преподавателей, условий и обеспеченности учебного процесса, выбранных дисциплин, мотивации ППС, системы управления и контроля за качеством знаний и многие другие. По нашему мнению, грамотно поставленный в учебном заведении менеджмент качества образования может выявить упущение в тех или иных составляющих, хотя представление о качестве образования как у преподавателя, так и обучающихся может быть разным.

Развитие сферы образования способствует общему экономическому прогрессу любой страны, так как направлено на совершенствование личности человека. Значительная часть средств, вложенных в данную отрасль, носит характер долгосрочных экономических инвестиций в индивида, результат которых в течение длительного времени может присваивать общество.

Можно предположить, что экономически и социально нерентабельно переводить весь объем вложенных средств ценовой политики в системе образования и на основе эквива-

лентного рыночного обмена возмещать ее затраты. В данном случае может тормозиться развитие основных образовательных основ, а также изменяться структура самой системы образования.

Выходом в данной ситуации является создание комплекса условий, которые:

- изменяют масштаб и структуру потребностей образования (дошкольное, школьное, внешкольное и др.);
- изменяют масштаб и структуру товаров образовательной деятельности за счет увеличения общего уровня доходов;
- реализуют экономию времени для достижения конечного результата в образовательных технологиях. В проекции на образовательный процесс, менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления, направленный на повышение эффективности образовательного процесса. Менеджмент в образовании имеет присущие только ему закономерности. Эта специфика выражается в своеобразии предмета, продукта, орудия и результата труда менеджера.

Предметом труда менеджера образовательного процесса является деятельность управляемого субъекта, *продуктом труда* – информация, орудием труда – язык, слово, речь. *Результатом труда* менеджера учебно-воспитательного процесса является степень обученности, воспитанности и развития объекта менеджмента – учащихся.

Наиболее полное *определение менеджмента*, которое может быть использовано в образовании, дал известный американский теоретик менеджмента П. Друкер. *Современный менеджмент* – это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей.

П. Друкер определяет *задачи менеджмента*:

- 1) Сплотить людей вокруг общих целей предприятия, иначе никогда из толпы не создать коллектива.
- 2) Развивать в каждом сотруднике предприятия его потребности и по возможности их удовлетворять.
- 3) Ни на минуту не останавливать развитие людей.
- 4) Поскольку навыки и профессиональная подготовка людей различны, и сотрудники выполняют разнообразные виды работ, постольку их деятельность должна строиться на основе коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности. Поэтому ряд авторов определяют следующий цикл управленческой деятельности (рис. 1).

Функции образовательного менеджмента. В мировой практике менеджмент выступает как наука, искусство и деятельность по мобилизации интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов в целях эффективного и действенного функционирования организации. В менеджменте воедино соединяются как бы два направления: коммерческо-экономическое, или как его еще называют организационно-техническое и психолого-педагогическое, связанное с управлением людьми, с организацией коллектива для достижения конечной цели.

За рубежом менеджмент в образовании или школьный менеджмент определяется как «сосредоточение на процессе принятия наиболее важных решений в школе». Основная идея школьного менеджмента, например в США базируется на децентрализации управления в системе образования - в ее контексте школьный учитель должен быть наделен правами участвовать в разработке и принятии наиболее важных для своей школы решений.

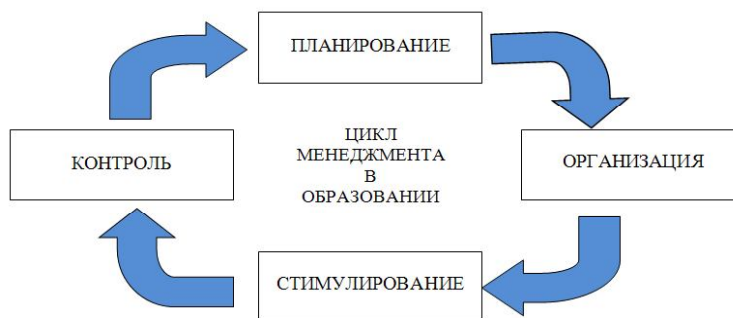


Рисунок 1 - Цикл менеджмента в образовании

В странах СНГ руководитель (директор школы, заведующий детским садом и т.д.) до сих пор назначался на должность на основе оценки своей профессиональной готовности к выполнению функций учителя, воспитателя. В результате он становился организатором деятельности производственных единиц (школ, детских садов и т.п.), руководителем производственной деятельности.

Профессиональные знания по менеджменту обуславливают два разных инструмента управления:

1) организации, иерархии управления, основное средство - воздействие на человека сверху с помощью мотивации, планирования, организации, контроля и стимулирования;

2) культуры управления, т.е. вырабатываемых и признаваемых обществом, организацией, группой людей ценностей, социальных норм и установок, особенностей поведения.

Методы управления. Методы управления, или воздействия, в процессе управления являются важным разделом в менеджменте. Среди них основными являются организационные, административные, экономические и социально-психологические (рис. 2). Все эти методы управления не могут действовать изолированно друг от друга, так как представляют совокупность способов воздействия управляющей системы на управляемую для достижения определенной цели. Для того, чтобы реализовать определенные цели, а также функции и принципы управления, применяют вышеперечисленные методы. Слово «метод» имеет греческое происхождение, дословно переводится как «исследование», и имеет два значения: первое – способ исследования явлений природы, подход к изучаемым явлениям, планомерный путь научного познания и установления истины; второе – прием, способ или образ действия.

Метод управления – совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей. Методы управления отличаются прежде всего мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия на объект управления.

Выделяются следующие направления воздействия:

1. Направление, ориентированное на чувство долга, осознанную необходимость соблюдения дисциплины труда, подчинение своей деятельности общим целям, стремление работать в данной организации.

2. Воздействие на материальные интересы при использовании материальной мотивации.

3. Нравственное воздействие на духовные интересы. Социальная мотивация опирается на политические, моральные, национальные, семейные, идеологические и другие социальные интересы.

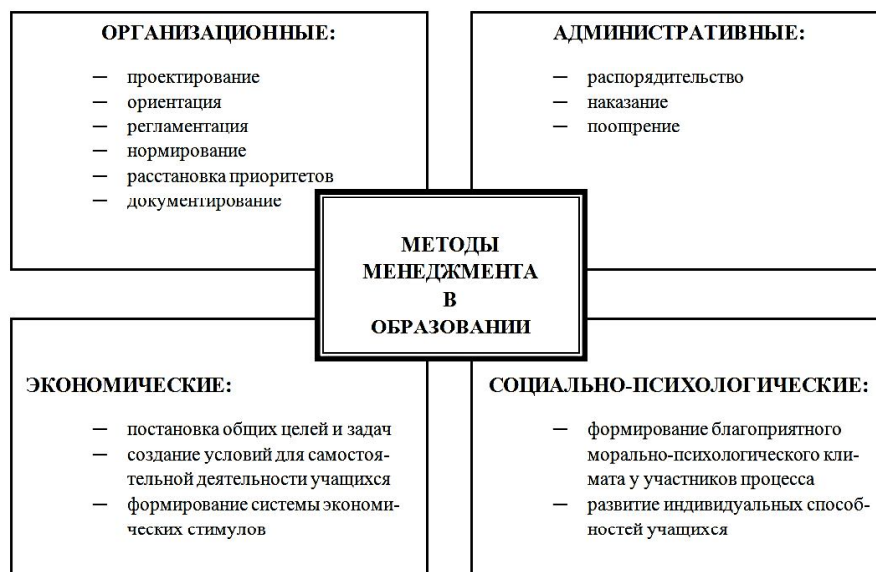


Рисунок 2 - Методы менеджмента в образовании

Методы менеджмента необходимо систематизировать по уровням управленческой деятельности. Можно выделить три таких уровня:

- личностный (индивидуальный) - микроуровень, на котором решаются задачи соответствия работника конкретному рабочему месту;
- групповой (социально-психологический) - мезоуровень, в рамках которого производится оптимальная расстановка работников в коллективе;
- социологический - макроуровень, на котором формируются социальные механизмы создания «элитных групп» управления.

В рамках микроуровня решаются задачи оптимизации подбора, непрерывного образования и рационального использования конкретных работников. Для этого необходимо изучать личность работника, выявлять его общие и специальные особенности, динамические качества его личности, характерологические особенности.

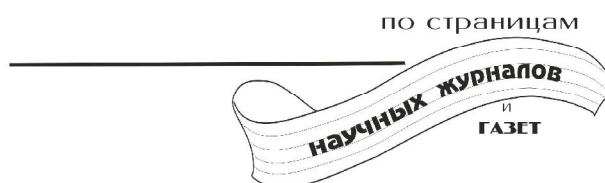
Основной задачей мезоуровня является правильная расстановка работников в структурах коллектива. Специальные исследования показали, что для нормальной работы всего коллектива очень важна совместимость на уровне «руководитель - заместитель». Оптимальным оказалось сочетание «директор - администратор», «заместитель – коллективист», хотя в ряде случаев и тот и другой относились к типу администраторов. Установлено, что наибольшая совместимость достигается при сочетании людей с противоположными темпераментами.

В результате вышеизложенного анализа научной литературы видно, что существуют разные подходы к рассмотрению сущности данного вопроса. На наш взгляд, наиболее удачные обобщения можно систематизировать в приемлемую для нас категорию (образовательный менеджмент). Она может быть сформулирована так: управление в образовании - это целенаправленная деятельность социальных субъектов различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы (учебное заведение), перевод ее на новый, качественно более высокий уровень по фактическому достижению цели с помощью необходимых педагогических условий, способов, средств и воздействий.

Список литературы

1. Акценты в сфере образования // Казахстанская правда. – 8 апреля.
2. Бабанский В.К. Рациональная организация учебной деятельности // Избр. пед. труды. – М., 2007. – 327 с.
3. Бертон В. Принципы обучения и его организация. – М., 2006. – 317 с.
4. Давыдова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Давыдова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова. – М.: Изд. центр «Академия», 2006. – с. 11-74.
5. Лукичев Г. США и Европейский Союз: конкуренция в образовании и исследованиях // В мире науки. – 2003. – № 10. – С. 18-19.
6. Петрова Л.И. Основы управления педагогическими системами. – Ростов-на-Дону.: Изд-во «Феникс», 2008. – 349 с.
7. Симоненко В.Д. Общая и профессиональная педагогика: Учеб. пособие для студентов педагогических вузов. – М.: Изд. центр «Вентана-Граф», 2006. – с. 450.
8. Хубиев К.А. Реформа образования в контексте циклического развития // КазЭУХабаршысы / Вестник КазЭУ. – 2013. – № 5. – С. 17-29.
9. Шаккум М.Л. Высокие технологии в ВПК еще не имеются, но... // Патриот. – 27 июня. – С. 3.
10. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42-49.
11. Яковлев В.А. Психология и педагогика управленца. – М., 2008. – 244 с.

Получено 01.06.2017



ГИБКАЯ СОЛНЕЧНАЯ БАТАРЕЯ

Одна из французских компаний начала выпуск гибких солнечных батарей на основе органических полимеров, превращающих свет в электричество. Гибкой батареей можно покрыть поверхность любой формы, например навес над автобусной остановкой, зонтик над столиком уличного кафе, крышу автобуса или легкового автомобиля, даже одежду. Отдача энергии в солнечный день до 40 ватт с квадратного метра. Правда, КПД в 4-5 раз ниже, чем у кремниевых батарей, но возможность приспособиться к любой форме поверхности и лёгкость говорят в пользу новинки.

«Наука и жизнь» № 5, 2017