

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

УДК 351.851:352:37.01*013/014(477.42)

О. В. ПАСТОВЕНСЬКИЙ

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ЦИКЛУ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКО-ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНОЮ СЕРЕДНЬОЮ ОСВІТОЮ

Проаналізовано особливості управлінського циклу в умовах зростання впливу громадських чинників на управління освітніми системами. Встановлено, що управлінський цикл в умовах розвитку громадського-державного управління загальною середньою освітою має здійснюватися не лінійно, а розгалужено, з урахуванням і максимальним узгодженням інтересів всіх зацікавлених сторін у вирішенні проблем, які виникають перед освітніми системами.

Ключові слова: управлінський цикл, громадсько-державне управління загальною середньою освітою, громадські чинники, розгалужена структура.

А. В. ПАСТОВЕНСКИЙ

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЦИКЛА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБЩИМ СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Проанализированы особенности управленческого цикла в условиях роста влияния общественных факторов на управление образовательными системами. Установлено, что управленческий цикл в условиях развития общественно-государственного управления общим средним образованием должен осуществляться не линейно, а разветвлено, с учетом и максимальным согласованием интересов всех сторон в решении проблем, которые возникают перед образовательными системами.

Ключевые слова: управленческий цикл, общественно-государственное управление общим средним образованием, общественные факторы, разветвленная структура.

O. V. PASTOVENSKY

THE PECULIARITIES OF CONTROL CYCLE IN THE CONDITIONS OF THE DEVELOPMENT OF PUBLIC AND STATE SECONDARY EDUCATION MANAGEMENT

The peculiarities of control cycle in the conditions of the increasing influence of public factors on secondary education management are analyzed in the article. The conclusion is made, that control cycle in the conditions of the development of public and state secondary education management must have not linear, but ramified structure, being oriented at maximal concordance of the interests of all parties in resolving the problems arising in educational systems.

Keywords: control cycle, public and state secondary education management, public factors, ramified structure.

Демократичні зміни в суспільстві спричиняють пошук нових моделей прийняття управлінських рішень в системі загальної середньої освіти, в яких органічно би поєднувалися засоби громадського і державного впливу.

Дослідженню процесів участі громадськості в управлінні освітою присвячені роботи таких авторів, як Дж. Ст. Мілль, Дж. Дьюї, Д. Конант, Р. Вестбрук, Е. Гутман, Е. Ентвістл, Т. Найт, А. Нейл, М. Барбер, В. Грабовський, І. Довбиш, Г. Єльнікова, О. Зайченко, Ю. Кавун, Л. Калініна, М. Комарницький, С. Королюк, Г. Костюк, В. Князев, О. Марчак та ін. Це свідчить

про те, що проблема залучення громадськості до управління освітою є актуальною як в Україні, так і в інших державах світу.

Проблема прийняття управлінського рішення широко розробляється представниками філософської, соціологічної, психологічної, педагогічної та економічної наук. Над нею працювали Б. Андрушків, В. Андрущенко, Л. Даниленко, М. Лукашенко, О. Мармиза, Л. Орбан-Лембрик, С. Пальчевський, М. Туленков, К. Шендеровський та ін. Разом з тим дотепер недостатньо досліджено специфіку реалізації управлінського циклу в умовах зростання впливу громадських чинників.

Метою статті є проаналізувати особливості управлінського циклу в умовах розвитку громадсько-державного управління загальною середньою освітою.

У сучасній науці під управлінським циклом розуміють логічну послідовність дій, згрупованих в окремі фази, стадії чи блоки, що спрямовані на вирішення управлінського завдання. Є. Миронов розробив узагальнену модель управлінського циклу, що складається з таких етапів: підготовка (уточнення проблеми; постановка цілей; збір інформації); рішення (прийняття рішення, планування); реалізація (виконання плану); оцінка (аналіз) [1].

Ю. Красовський описує управлінський цикл керівника як систему таких послідовних дій: інформаційна підготовка рішення; ухвалення управлінського рішення; запуск рішення; організація виконання; контроль за виконанням; оцінка кінцевих результатів [2].

Аналогічну модель управлінського циклу запропонували А. Мардас і О. Мардас, згідно з якою процес управління розбито на 5 стадій: аналіз ситуації; визначення цілей, напрацювання і прийняття рішень; планування дій; керівництво заходами; контроль за виконанням прийнятих рішень і реалізацією планів [3].

М. Маскон, М. Альберт і Ф. Хедоурі пропонують управлінський цикл з 4 етапів, що становлять послідовну реалізацію основних функцій управління: планування; організацію; мотивацію; контроль [4].

М. Марков [5] вважає, що управлінський цикл складається з наступних етапів: мета; проблемна ситуація; управлінське рішення; вишукуваний стан.

На думку Я. Зеленецького, управлінський (за твердженням автора – організаційний) цикл складається з визначення мети, планування процесу діяльності, вишукування ресурсів і створення необхідної організаційно-технічної бази, реалізації, контролю [6].

За всієї різноманітності згаданих моделей характерними їх особливостями є лінійність, тобто поступове і чітке виконання керівником (відзначимо, саме керівником, менеджером, управлінцем тощо) дій, спрямованих на вирішення управлінського завдання. Члени колективу у різних моделях на певних етапах (фазах) так чи інакше мірі залучаються до вирішення проблеми, але головні рішення приймає керівник, зважаючи на своє розуміння проблемної ситуації і того факту, що оптимальне рішення існує і його потрібно знайти.

Такі управлінські цикли можна вважати лінійними. Зокрема, модель Я. Зеленецького графічно можна зобразити так (рис. 1).



Рис. 1. Схема лінійного управлінського циклу

Як показує аналіз, подібні управлінські рішення приймаються на основі традиційного (жорсткого) системного підходу. Тому управлінські цикли в розглянутих вище моделях мають чіткі аналогії з методиками жорсткого системного підходу, що також є лінійними.

Наприклад, С. Оптнер пропонує методику вирішення проблемних ситуацій в системах, що складається з таких етапів: ідентифікація симптомів; визначення актуальності проблеми; визначення цілі; розкриття структури системи та її дефектних елементів; визначення структури можливостей; знаходження, оцінка та вибір альтернатив; знаходження рішень і забезпечення їх визнання колективом виконавців і керівництвом; запуск процесу реалізації рішень та управління цим процесом; оцінка наслідків рішень [7]. Його методика, а також Е. Квейда, Е. Голубкова та інших науковців багато уваги приділяє розробленню та аналізу альтернатив прийняття рішень [8].

У методиці Ю. Черняка більше уваги приділяється структуризації цілей. Згідно запропонованої ним методики для вирішення проблемних ситуацій мають бути здійснені такі кроки: аналіз проблеми; визначення системи; аналіз структури системи; формування загальної цілі і основного критерію; декомпозиція цілі, виявлення потреби в ресурсах, процесах; виявлення ресурсів і процесів, композиція цілі; прогноз і аналіз майбутніх умов; оцінка цілей і засобів; відбір варіанту; діагноз існуючої системи; побудова комплексної програми розвитку; проектування організації для досягнення цілей [9].

С. Янга особливу увагу приділив процесу реалізації прийнятого рішення. Його методика включає в себе такі дії: визначення цілей організації; виявлення її проблем; дослідження проблем і встановлення діагнозу; пошук рішень; оцінка всіх альтернатив і вибір найкращої; погодження рішень в організації та його затвердження; підготовка до впровадження рішення; упрямління процесом його впровадження; перевірка ефективності рішення [10].

Попри певні відмінності, розглянуті методики традиційного системного підходу подібні в головному (як і проаналізовані управлінські цикли): досліджувані системи тут розглядаються як унітарні, що характеризуються високою мірою єдності щодо цілей, цінностей та установок. У межах такого підходу зусилля спрямовуються переважно на оптимізацію функціонування систем за чітко регламентованими умовами та етапами її здійснення, що детально проаналізовано Ю. Бабанським для педагогічних систем [11].

Однак для складних соціальних систем, до яких належать і освітні, жорсткий системний підхід і розроблені на його основі управлінські цикли не завжди дають можливість приймати необхідні для ефективного розвитку цих систем управлінські рішення. Традиційний підхід не може бути коректно застосований при вивченні громадських явищ. Крім того, у багатьох випадках системні обмеження можуть істотно спотворити реальну ситуацію. Адже соціальні системи як активні елементи включають індивідів і групи, які мають власні цілі, погляди, установки, що визначають вибір рішень і дій, чия індивідуальна і колективна поведінка врешті-решт визначає істотні аспекти поведінки системи загалом.

Американський дослідник У. Черчмен одним з перших звернув увагу на можливу плюралістичність картин світу учасників соціальних систем. Тому, на його переконання (з чим ми повністю погоджуємося), розроблення проекту розвитку соціальної системи вимагає гарантованої участі в ньому представників усіх зацікавлених сторін. Узгодження їх інтересів – складний процес, який ніколи не закінчується, але саме такий підхід дозволяє прийняти вірне рішення.

Учений стверджує, що до успіху проекту веде ретельне дотримання наступних принципів: опонування (в слабоструктурованих проблемах можна розібратися, якщо розглядати їх з різних точок зору); участь (в процесі ухвалення рішень повинні брати участь представники усіх зацікавлених сторін); інтегративність (в процесі обговорення різні точки зору повинні синтезуватися на більш високому рівні, що призводить до вироблення загального плану дій); навчання (в результаті учасники процесу системного аналізу починають краще розуміти свою організацію та її проблеми) [12].

П. Чекленд [12] і Р. Акофф [13] вказують, що для успішного функціонування і розвитку організація насамперед повинна стати демократичною, а в процесі ухвалення рішень, особливо в питаннях планування роботи, повинні брати участь усі зацікавлені особи. Зауважимо, що на сучасному етапі ідеї демократичного (партисипативного) управління знаходять на Заході все більше прибічників і все ширше впроваджуються в практику.

Започаткована в 70-х роках ХХ ст. П. Чеклендом методологія, яку називають методологією «м'яких» систем (ММС), якраз і розробляється для виявлення різних точок зору і поступового досягнення взаєморозуміння між індивідами і групами системи. Саме в цьому полягає її принципова відмінність від традиційного жорсткого підходу.

Зважаючи на наведене вище, для забезпечення стабільного функціонування і розвитку такої складної соціальної системи, як загальна середня освіта, необхідно забезпечити участь в управлінні нею всіх зацікавлених сторін, зокрема державних (міністерства, управління, інспекції тощо), самоврядних (ради, виконкоми, комісії тощо) освітніх (педради, методичні об'єднання, асоціації лідерів освіти, керівників шкіл тощо), а також громадськості (органи учнівського та батьківського самоврядування, асоціації, клуби, об'єднання роботодавців, творчі спілки, наукові установи, благодійні фонди, центри освітніх технологій, ресурсні центри, фонди тощо).

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

Водночас, на нашу думку, безпосередня участь численних громадських структур в управлінні навчальними закладами може ускладнити управлінський процес. Тому доцільніше, аби пропозиції освітян, батьків, учнів, громадських організацій узагальнювалися відповідно педагогічними, батьківськими, учнівськими, піклувальними радами, а потім надавалися до громадських управлінських структур (рад навчальних закладів або загальних зборів, рад освітніх округів), яким на законодавчому рівні мають бути делеговані відповідні управлінські функції на вирішення найважливіших питань розвитку освітніх систем, зокрема, щодо вибору навчальних програм, затвердження навчальних планів, кошторисів, штатних розписів, стимулювання праці педагогів та ін.

В умовах розвитку громадсько-державного управління загальною середньою освітою одним з головних завдань має стати вирішення питання оптимального розподілу повноважень між державними, самоврядними і громадськими структурами.

Схему впливу згаданих структур на систему управління загальною середньою освітою можна зобразити так (рис. 2).

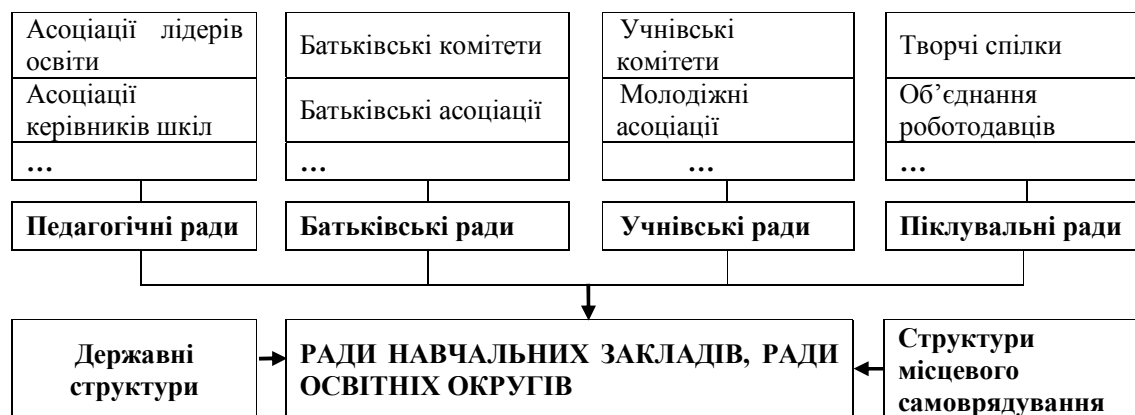


Рис. 2. Схеми впливу на систему управління загальною середньою зацікавлених в її розвитку структур

Установимо певну ієрархію щодо структур, які можуть брати участь в управлінні загальною середньою освітою. Будемо вважати первинні об'єднання освітян, батьків, учнів, громадськості, які беруть участь в процесі вдосконалення і розвитку освітніх систем, управлінськими структурами третього рівня, педагогічні, учнівські, батьківські, піклувальні ради, що певним чином координують діяльність первинних структур у питаннях освіти, – управлінськими структурами другого рівня, ради навчальних закладів, освітніх округів, які прийматимуть найважливіші рішення щодо розвитку освітніх систем, – управлінськими структурами першого рівня.

Зазначимо, що в умовах переважаючого впливу громадських чинників на прийняття рішень в освітній галузі до управлінських структур другого рівня з певними обмеженнями можна відносити і державні та самоврядні структури, які визначають для освітніх систем їх нормативно-правові умови функціонування і розвитку, але можуть не брати безпосередньої участі в управлінні конкретними освітніми системами.

Тому для того, щоб будь-який етап (фаза, стадія, блок) управлінського циклу міг бути успішно реалізований в умовах громадсько-державного управління загальною середньою освітою, згідно з м'яким системним підходом, управлінській структурі першого рівня (рада школи, освітнього округу) необхідно отримати відповідні пропозиції від управлінських структур другого рівня (яким, відповідно, потрібно отримати аналогічну інформацію від управлінських структур третього рівня), опрацювати надану інформацію, синтезувати її на більш високому рівні і отриману аналітику знову надати відповідно управлінським структурам другого і третього рівнів для узгодження і надання на цій основі нових пропозицій. Після цієї фази має реалізуватися наступний етап (фаза, стадія) управлінського циклу тощо.

Отже, управлінський цикл в освітніх системах в умовах громадсько-державного управління ними повинен мати розгалужену структуру, що можна зобразити наступним чином

(рис. 3), де S''' – управлінські структури третього рівня, S'' – управлінські структури другого рівня, S' – управлінські структури першого рівня.

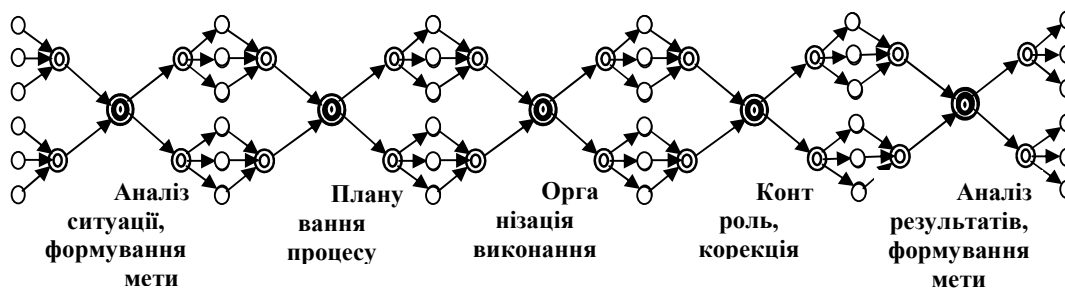


Рис. 3. Схема розгалуженого управлінського циклу в умовах розвитку громадсько-державного управління загальною середньою освітою.

Розглянемо особливості управлінського циклу в умовах розвитку громадсько-державного управління загальною середньою освітою детальніше. Для вирішення певної проблеми управлінські структури першого рівня (методичні об'єднання, органи учнівського та батьківського самоврядування, об'єднання роботодавців, творчі спілки, благодійні фонди тощо) надають інформацію з аналізом ситуації та варіантами шляхів вирішення існуючої проблеми, враховуючи свої корпоративні можливості, цінності та установки, до управлінських структур другого рівня. Педагогічні, батьківські, учнівські, піклувальні ради згідно з напрямками опрацюють отриману інформацію, узгоджують інтереси різних структур третього рівня і надають відповідну аналітику управлінським структурам першого рівня. Ради закладів (освітніх округів) синтезують отриману інформацію щодо існуючої ситуації на більш високому рівні з урахуванням позицій державних і самоврядних структур, узгоджують можливі розбіжності, виробляють комплексні завдання щодо вирішення проблеми і передають інтегровані напрацювання назад до структур другого рівня, а ті – структурам третього рівня для остаточного узгодження і використання в роботі.

Після цього реалізується наступний етап управлінського циклу – планування процесу діяльності, що знову здійснюється за розгалуженим алгоритмом від структур нижчого рівня до вищих і навпаки: надання пропозицій, їх узгодження, синтез і вироблення інтегрального плану дій.

Аналогічно чином організується виконання рішень, контроль, корекція, аналіз результатів формування мети і нових завдань на основі постійного обміну інформацією та узгодження позицій управлінських структур різних рівнів, їх активної участі в усіх фазах управлінського циклу.

В управлінському циклі можуть бути передбачені інші етапи, стадії чи фази, але головний принцип тут залишається незмінним: управлінський процес здійснюється не лінійно, а розгалужено, з урахуванням і максимальним узгодженням інтересів, установок і цінностей управлінських структур, груп та індивідів, активної участі всіх зацікавлених сторін у вирішенні проблем, що виникають перед освітніми системами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Миронов Е. А. Управленческий цикл как технология сотрудничества. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.coverdale.ru/pdf/article2.pdf>
2. Красовский Ю. Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2003. – 511 с.
3. Мардас А. Н. Организационный менеджмент / А. Н. Мардас, О. А. Мардас. – СПб: Питер, 2003. – 336 с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента; пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1995. – 704 с.
5. Марков М. Технология и эффективность социального управления; пер. с болг. / М. Марков. – М.: Прогресс, 1982. – 267 с.
6. Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов / Я. Зеленецкий. – М.: Прогресс, 1976. – 280 с.
7. Оптнер С. Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем; пер. с англ. / С. Л. Оптнер. – М.: Советское радио, 1969. – 216 с.

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

8. Скітер І. С. Побудова алгоритму аналізу складних економічних систем структурного типу на основі системного підходу / І. С. Скутер, А. Г. Гребінник // Чернігівський наук. часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: збірник наукових праць. – Чернігів: ЧДІЕУ, 2011. – № 1. – С. 13–20.
9. Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю. И. Черняк. – М.: Экономика, 1975. – 191 с.
10. Янг С. Системное управление организацией; пер. с англ. / С. Янг. – М.: Советское радио, 1972. – 456 с.
11. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: (дидактический аспект) / Ю. К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
12. Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов: учеб. пособие для высших учебных заведений. – Изд. 2-е, перераб. и доп. / Ю. М. Плотинский. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
13. Акофф Р. Планирование будущего корпорации; Пер. с англ. / Р. Акофф. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с.