

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-50>

УДК 330.3:338.22.021.4:338.242

Напрями вдосконалення системи управління вищими навчальними закладами

Решетова І.А.

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Донбаського державного педагогічного університету, м. Слов'янськ

У статті визначено основні проблеми синергетичного підходу до проблем управління освітою. Надано теоретичне обґрунтування змісту організаційного складника управління освітнім процесом у вищому навчальному закладі. Дослідження методів оцінки економічної ефективності управління, управлінської праці, управління освітою дало змогу виробити загальний методичний підхід до оцінки ефективності управління вищим навчальним закладом. Цей підхід передбачає створення цілої низки центрів відповідальності на різних ієрархічних рівнях установи та полягає у пошуку достатньо об'єктивної системи показників, що найбільш точно та повно відображають соціально-економічну ефективність управління, за якою можна судити про підвищення чи зниження ефективності управління бізнес-процесами.

Ключові слова: управління, освіта, синергетика, менеджмент, освітній процес, ефективність, бізнес-процеси.

Решетова И.А. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

В статье определены основные проблемы синергического подхода к проблемам управления образованием. Представлено теоретическое обоснование содержания организационной составляющей управления образовательным процессом в высшем учебном заведении. Исследование методов оценки экономической эффективности управления, управленческого труда, управления образованием позволило вывести общий методический подход к оценке эффективности управления высшим учебным заведением. Этот подход предусматривает создание целого ряда центров ответственности на разных иерархических уровнях учреждения и заключается в поиске достаточно объективной системы показателей, которые наиболее точно и полно отображают социально-экономическую эффективность управления, по которой можно судить о повышении или снижении эффективности управления бизнес-процессами.

Ключевые слова: управление, образование, синергетика, менеджмент, образовательный процесс, эффективность, бизнес-процессы.

Reshetova I.A. DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATIONAL SCHOOLS

In the articles certain basic problems of the synergistical going are near the problems of management education. The theoretical ground of maintenance of organizational constituent of educational process control is given in higher educational establishment. Research of methods of estimation of economic efficiency of management, administrative labour, management education, allowed to produce the general methodical going near the estimation of efficiency of management higher educational establishment. This approach is foreseen by creation of a number of centers of responsibility on the different hierarchical levels of establishment and the enough objective system of indexes consists in a search, that most exactly and full represent socio-economic efficiency of management, on which it is possible to judge about an increase or decline of efficiency of management business – process.

Keywords: management, education, synergetics, management, educational process, efficiency, business-process.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне керування сучасним вищим навчальним закладом потребує розроблення й запровадження нового механізму управління. При цьому основним його структурним складником виступає нова технологія, заснована на практично орієнтованому підході, що дає змогу значно поліпшити якість підготовки фахівців в Україні. Основним завданням такої технології професійної підго-

товки керівних кадрів ВНЗ є формування відповідних загальних і особливих спеціальних управлінських компетентностей щодо управління закладом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні підходи до професійної підготовки керівних кадрів сфери освіти й управління освітою в Україні, особливості державної політики у сфері вищої освіти, особливості професійної підготовки керівних кадрів сфери

освіти, управлінців в Україні, концептуальні підходи до управління вищою школою досліджують такі вітчизняні науковці, як: В.Г. Буданов [1], В.Є. Берека [2], С.В. Коломієць [3], М.О. Колотило [4], В.М. Кузьмин [5], І.Г. Осадчий [6], Т.М. Сорочан [7].

Проте сучасні зміни напряму освітньої політики потребують корегування (а іноді й повної заміни) вже вживаних методів управління освітніми процесами.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою дослідження є теоретичне обґрунтування змісту організаційного складника управління освітнім процесом у вищому навчальному закладі під час застосування інноваційного підходу до діяльності вишу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування системи вищої освіти визначається ефективністю роботи вищих навчальних закладів, які, по суті, є фірмами, що акумулюють матеріальні, фізичні, інтелектуальні ресурси та трансформують їх у кінцевий продукт – знання й навички, сформовані у випускників вишу [1, с. 87].

Освітній процес – це складний об'єкт, що складається з великої кількості розрізнених підсистем і загалом не має адекватного формального опису. Системний підхід дає змогу проаналізувати розвиток і функціонування освітньої системи з урахуванням вимог держави, суспільства та громадян як у найближчій, так і віддаленій перспективі [2, с. 116].

Особливу важливість має оптимізація ефективності управління бізнес-процесами навчального закладу, практичне застосування теорії самоорганізації складних упорядкованих систем на етапах аналізу і синтезу систем освітніх послуг різних ієрархічних рівнів, тобто синергетика [3, с. 24].

Проблема синергетичного підходу до проблем управління освітою охоплює два основних аспекти: процес формування управлінської свідомості керівників закладів і процес розроблення та реалізації управлінських рішень у системі освіти.

Дослідження першого аспекту починається з припущення, що, крім відповідних знань, значну увагу в реформуванні системи державного управління освітою, змін у системі підготовки та перепідготовки керівних кадрів необхідно приділити чинникам свідомісного характеру, точкова дія на які дасть можливість сутнісно впливати на управлінську систему в цілому. Це чинники, що провокують учинки та дії управлінця «зсередини», але формуються

вони під впливом «навколишнього середовища» і знаходяться у постійному взаємозв'язку: середовище накладає відбиток на внутрішній світ особи – особа впливає на середовище. Ці чинники пов'язані з людським сприйняттям управлінських завдань керівниками сфери освіти та продукуються у межах управлінської свідомості на рівні управлінської ідеології в її етико-моральному та деонтологічному складниках [4, с. 205].

Основними завданнями менеджменту освітніх інновацій виступають: спрямованість на постійне переведення навчальних закладів в якісно новий стан, постійна соціальна, матеріальна та психологічна підтримка педагогів, створення правових, організаційних і психологічних умов забезпечення експериментальної діяльності, залучення різних інвесторів, участь в міжнародних освітніх проектах, підключення до мережі Інтернет, розширення і поглиблення функціональних обов'язків учасників навчально-виховного процесу [5, с. 187].

Серед сучасних наукових підходів до управління освітніми установами значне місце відведено системно-синергетичному, заснованому на принципах синергетики – науки про неврівноважені фазові переходи, що протікають у відкритих системах, і свідчить про те, що за будь-якого впливу на систему (як ззовні, так і зсередини), який може вивести її зі стану рівноваги, у ній розгортаються процеси, спрямовані на збереження або повернення втраченої рівноваги. За законами синергетики система як ціле дає більший вихід, аніж кожен її елемент окремо.

Застосування даного наукового підходу до управління сприяє процесам самоорганізації і забезпечує розвиток у керівників самостійності в прийнятті управлінських рішень.

Серед сучасних принципів управління навчальними закладами значне місце займає принцип інноваційності, який характеризується наявністю у керівників спрямованості на необхідність постійного застосування педагогічних інновацій, зміст якого розкривається через підтримку інноваційної ініціативи, творчості, самодіяльності та самостійності об'єктів управління. Під час використання інноваційних підходів в освіті слід спиратися на принцип безперервних інновацій, який передбачає постійний розвиток і впровадження в освітню діяльність продуктивних, організаційних і технологічних інновацій [6, с. 204].

Продуктові інновації пов'язані з розвитком нових видів освітніх послуг – освітніх програм, напрямів і спеціальностей, послуг у сфері

додаткової освіти. Організаційні інновації в навчальному процесі передбачають створення нових форм його реалізації. Технологічні інновації включають у себе використання нових методів і технологій навчання.

Спрямованість, темпи, ефективність інноваційних процесів залежать від соціально-економічного середовища, в якому вони функціонують і розвиваються, а також від системи управління та ефективності кожної її підсистеми.

До чинників, що впливають на інноваційний процес в освітньому закладі, як правило, відносять:

- 1) економічні (недостаток матеріально-фінансове забезпечення інноваційної діяльності);
- 2) соціальні (неефективна система поширення нововведень);
- 3) психологічні (переконання та відношення педагогічного колективу до нововведень);
- 4) педагогічні (існуючі традиції організаційно-педагогічної, управлінської роботи) [7, с. 96].

Інноваційні процеси ведуть до руйнування стереотипів мислення, викликають у педагогічному співтоваристві неоднозначні оцінки з приводу передбачуваного нововведення, тому опір педагогів інноваціям є природним і навіть закономірним, оскільки йдеться про збереження стійкості сформованих уявлень про практику навчання і виховання.

Антиінноваційні настрої породжуються цілою низкою причин:

- невизначеністю, коли у педагога немає ясного розуміння цілей передбачуваного нововведення і він погано собі уявляє свою роль у майбутньому процесі;
- звичкою працювати по-старому;
- професійною некомпетентністю;
- відсутністю досвіду дослідницької роботи;
- боязню збільшення навчального навантаження, яке не буде компенсована;
- відсутністю впевненості щодо інноваційного потенціалу свого колективу;
- відсутністю у адміністрації або керівників процесу авторитету в педагогічному колективі.

Успішність упровадження інновації значною мірою залежить від наявності в освітній установі численної і згуртованої команди співробітників, що ініціюють інноваційний шлях розвитку закладу, що транслюють усім членам педагогічного колективу організаційну культуру, в якій елементи інноваційного типу переважають над елементами інших типів організаційних культур.

В управлінні інноваційними процесами в освіті свою ефективність довели такі методи

керівництва: методи формування ефективно працюючих творчих, дослідницьких груп, ефективної системи комунікацій; методи мотивації (стимулювання, створення креативного поля, мотивуючий контроль); методи створення умов для професійного зростання членів колективу; методи регулювання соціально-психологічного клімату в колективі, формування внутрішньої культури, що інтегрує зусилля суб'єктів інноваційного процесу в досягненні цілей розвитку закладу освіти.

В управлінській практиці відомі форми інтеграції інноваційних зусиль, які сприяють підвищенню потенціалу освітнього закладу та служать для залучення педагогів в інноваційну діяльність: семінари з актуальних проблем, над якими працює установа; підвищення кваліфікації; педагогічні, методичні ради, круглі столи, дискусії; ділові, рольові, евристичні ігри з генерування нових педагогічних ідей; творча робота педагогів у методичних об'єднаннях; самоосвіта, робота з науково-методичною літературою; самостійна дослідницька, творча робота над темою, участь у колективній експериментально-дослідній діяльності в рамках загальної проблеми; практикуми, тренінги; інноваційні технології навчання, інтерактивні методи науково-методичної роботи; опис інновації як досвіду роботи, виступи на науково-практичних конференціях, семінарах; творчі звіти з узагальнення досвіду й багато інших.

Структура вищого навчального закладу являє собою сукупність підрозділів, а ті, своєю чергою, – сукупність окремих індивідів – працівників. Сучасний рівень знань про ефективність управління дає змогу стверджувати, що до комплексу її оцінки повинна входити оцінка всіх цих трьох складників:

- оцінка працівників управління ВНЗ;
- оцінка діяльності окремих підрозділів управління;
- оцінка систем управління.

Під час оцінки структур необхідно виділити два самостійних розділи: оцінку організаційної структури підрозділу й оцінку структури його штату [8, с. 348].

Оцінка систем управління є заключним ступенем оцінки ефективності управління. Об'єктами оцінки тут повинні виступати апарати управління університетами та інститутами.

Оцінка ефективності діяльності апарату управління необхідна для вдосконалення всіх боків їхньої діяльності: економічного механізму, структури, техніки, технології, методів управління і т. д. Важливою метою оцінки

ефективності є оптимізація витрат на управління. Витрати ж мають власну специфіку, згідно із Законом України «Про вищу освіту» [9], Наказом КМУ «Про затвердження кваліфікаційних характеристик посад науково-педагогічних працівників» [10], Постановою КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [11] та ін.

Визначаючи ефективність діяльності апарату управління, необхідно оцінювати: структури керуючої і керованої систем, що включають організаційну структуру апарату управління, структуру штатів управлінського персоналу та виробничу структуру об'єкта управління; працю в системі управління, куди входить оцінка її організації, умов, результатів. Необхідно враховувати технологію управління в системі, що включає інформаційний складник, технологію виконання керівничих функцій, технологію прийняття рішень; забезпеченість системи технікою управління, якісний склад технічних засобів і ступінь використання техніки за її видами; методи управління, у тому числі економічні, соціально-психологічні й організаційно-розпорядчі; економічність системи, що характеризується комплексом витрат на управління; вплив діяльності системи управління на техніко-економічні показники та соціальні процеси, що протікають у межах даного об'єкта.

Під час розроблення методики аналізу та ефективності управління бізнес-процесами ВНЗ також необхідно враховувати такі основні особливості діяльності, як: багатоукладний характер діяльності; різноманіття джерел фінансування; різноманітність видів і форм навчальної, наукової, виробничої та господарської діяльності; необхідність адаптації до постійно мінливої інфраструктури економіки; потреба аналізу ринку освітніх послуг і ринку праці (включаючи працевлаштування випускників); територіальна роз'єднаність.

Поліпшення процесів управління включає у себе інформаційну підтримку керівників усіх рівнів, управління персоналом, а також адаптацію до мінливих ситуацій, гнучку настройку на зміни у законодавстві, у структурі навчального закладу. Це також призводить до економії ресурсів. З'являються можливості для проведення моніторингу всіх видів ресурсів: інтелектуальних, фінансових і матеріальних; приведення до міжнародних стандартів структури управління, звітності, способів зберігання інформації та обміну нею.

Вивчення методів оцінки економічної ефективності управління, управлінської праці,

керування освітою дало змогу виробити загальний методичний підхід до оцінки ефективності управління вищим освітнім закладом. Цей підхід передбачає створення цілої низки центрів відповідальності на різних ієрархічних рівнях установи і полягає у пошуку достатньо об'єктивної системи показників, що найбільш точно та повно відображають соціально-економічну ефективність управління, за якою можна судити про підвищення чи зниження ефективності керування бізнес-процесами.

На першому етапі проводиться збір інформації про профіль ВНЗ з урахуванням стану зовнішнього середовища. Це комплексна оцінка вишу, характеризує її спеціалізацію, організаційно-технічний рівень, систему управління та організаційну культуру.

Центральне місце на другому етапі відводиться аналізу його сильних і слабких сторін. Основна увага приділяється виявленню ступеня вразливості від змін у зовнішньому середовищі та особливостей, що перешкоджають використанню можливостей середовища. На основі цього визначаються відмінні риси закладу, що дають змогу використовувати сприятливі можливості та нейтралізувати загрози або пом'якшити їхній вплив.

На третьому етапі розробляється модель майбутнього образу ВНЗ та шляхи її досягнення з урахуванням можливостей і загроз. Така модель дасть змогу виявити організаційні, технологічні та маркетингові якості закладу, які забезпечать використання можливостей та дадуть йому шанс уникнути потенційних загроз.

Іншою важливою частиною є безпосередньо система управління, адже прийняття управлінського рішення під час організації роботи складної системи пов'язане з обробкою великого обсягу інформації, вимагає нетривіального аналізу ситуації та має бути своєчасним. Саме тому в сучасному системному аналізі основні зусилля спрямовуються на створення математичних моделей управління складними системами, які б дали змогу розробити відповідні інформаційно-комп'ютерні технології з мінімальною участю людини в процесі управління.

Управління активною системою установи передбачає побудову імітаційної моделі поведінки системи у часі в заданих зовнішніх і внутрішніх умовах залежно від реалізованого керуючого впливу. Вибір управління повинен здійснюватися на основі аналізу заданих критеріїв оптимальності, які оцінюють якісний рівень прийнятого управлінського рішення.

Для організації системи аналізу та планування фінансових ресурсів вищої школи, адекватної вимогам ринкової економіки, необхідне створення сучасної системи управління фінансами, заснованої на розробленні та контролі виконання ієрархічної системи бізнес-процесів ВНЗ. Це дає змогу встановити жорсткий поточний і оперативний контроль над надходженням і витрачанням коштів, створити реальні умови для розроблення ефективної фінансової стратегії.

Виятково важливою є проблема вибору як самого правила розподілу фінансових потоків, так і моменту його зміни. Підрозділи повинні постійно піклуватися про те, щоб фінансування з різних джерел було максимальним і тривалим, тобто вести свого роду внутрішньофірмову конкуренцію на основі внутрішньофірмової самоорганізації. Це означає, що вони повинні з великим ступенем свободи, конкуруючи один з одним, приводити всю систему вищого навчального закладу в новий якісний стан.

Висновки з цього дослідження. На підставі зроблених висновків ми пропонуємо такі рекомендації.

1. Під час розроблення теоретичних основ управління вищим навчальним закладом доцільно в розроблювану систему впорядкованих знань у вигляді концепцій і теорій включати основні положення теорії самоорганізації, універсальність яких сприятиме найкращій інтерпретації процесу переходу навчального закладу в новий якісний стан і розробленню відповідних принципів, способів і форм управління ним.

2. Для збереження тенденції підвищення стійкості системи вищої освіти в еволюційному періоді розвитку необхідне збереження певної спеціалізації підсистем. Це означає,

що оперативні підсистеми повинні тісно взаємодіяти з навколишнім середовищем, вловлюючи її флуктуації, розвиваючи дистанційну освіту, університетські комплекси та мережі. А консервативні підсистеми повинні зберігати якісну визначеність системи: традиції наукової діяльності, спадкоємність наукового знання, фундаментальність та якість освіти.

3. Розробляючи методологічні засади управління ВНЗ на основі інноваційного підходу до управління бізнес-процесами, управління необхідно розглядати як процес, тобто сукупність керуючих впливів, які забезпечують досягнення інноваційних цілей закладу шляхом перетворення абітурієнтів на «вході» у спеціалістів на «виході» в умовах конкуренції.

4. Під час розроблення методичних підходів до вдосконалення системи управління його слід розглядати як функцію – як цілеспрямований стимулюючий вплив на мотивацію співробітників через фонди оплати праці, вдосконалення взаємозв'язку фінансово-економічної підсистеми з іншими підсистемами для підвищення ефективності управління освітнім бізнес-процесом і конкурентоспроможності ВНЗ.

5. Під час розроблення методів реалізації інноваційних освітніх технологій в умовах конкуренції управління повинно розглядається як апарат – сукупність структур і людей, що забезпечують використання і координацію всіх ресурсів соціальних систем для досягнення їхніх цілей. Тобто створення інтегрованого навчального середовища з варіантним визначенням ролі різних компонент (технологічних, педагогічних, організаційно-методичних) дистанційного навчання, що дає можливість створення системи масового безперервного самонавчання і загального обсягу інформації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Буданов В.Г. Методология синергетики в позднеклассической науке и в образовании. Москва, 2009. 240 с.
2. Берека В.Є. Теоретичні і методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2008. 450 с.
3. Коломієць С.В. Синергетичні аспекти освіти: Питання методології. Гуманізація навчально-виховного процесу. 2011. Вип. LV. Ч. 1. С. 23–36.
4. Колотило М.О. Університетська освіта в контексті соціально-культурної трансформації глобалізованого суспільства. Молодь у сучасному світі: філософсько-культурологічні виміри: зб. матеріалів Міжнародної наукової конференції (Київ, 26–27 березня 2009 р.). Київ, 2009. 504 с.
5. Кузьмин В.М. Синергетичні аспекти управління в системі вищої освіти. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 6. С. 184–189.
6. Осадчий І.Г. Спрямований розвиток освітніх систем: теорія, технологія, практика: монографія. Київ: Інформавтор, 2013. 436 с.

7. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія. Луганськ: Знання, 2005. 384 с.
8. Енциклопедичний словник з державного управління / заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
9. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556>.
10. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: Наказ Міністерства освіти і науки від 1 червня 2013 р. № 665. URL: <http://www.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/1672>.
11. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.

REFERENCES:

1. Budanov V.H. Metodolohiya synerhetyky v pozdneklassycheskoi nauke i v obrazovanyy. Moskva, 2009. – 240 p.
2. Bereka V. Ye. Teoretychni i metodychni osnovy fakhovoi pidhotovky mahistriv z menedzhmentu osvity : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.04. Kyiv, 2008. – 450 p.
3. Kolomiets S.V. Synerhetychni aspekty osvity: Pytannia metodolohii. Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu : zbirnyk naukovykh prats. 2011. Vyp. LV. ch. 1. pp.23-36.
4. Kolotylo M.O. Universytetska osvita v konteksti sotsialno-kulturnoi transformatsii hlobalizovanoho suspilstva. Molod u suchasnomu sviti: filosofsko-kulturolohichni vymiry. Zb. materialiv Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii – K. 26-27 bereznia 2009 r. Kyiv, 2009. 504 p.
5. Kuzmyn V.M. Synerhetychni aspekty upravlinnia v systemi vyshchoi osvity. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky [Elektronne naukove vydannia]. Vyp.6. Mykolaiv, 2015. pp. 184-189.
6. Osadchy I.H. Spriamovanyi rozvytok osvitnikh system: teoriia, tekhnolohiia, praktyka: monohrafiia. Kyiv : Informavtodor, 2013. 436 p.
7. Sorochan T. M. Pidhotovka kerivnykiv shkil do upravlinskoï diialnosti: teoriia ta praktyka : monohrafiia. Luhansk : Znannia, 2005. 384 p.
8. Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / zah. red. Yu.V. Kovbasiuka, V. P. Troshchynskoho, Yu. P. Surmina. Kyiv : NADU, 2010. 820 p.
9. Pro vyshchu osvitu : Zakon Ukrainy vid 1 lypnia 2014 r. № 1556-VII. / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556>.
10. Pro zatverdzhennia kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii (posad) pedahohichnykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv navchalnykh zakladiv: Nakaz Ministerstva osvity i nauky vid 1 chervnia 2013 r. № 665. URL: <http://www.mon.gov.ua/ru/about-ministry/normative/1672>.
11. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 lystopada 2011r. № 1341. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>