

СЕКЦІЯ 8. УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Дорошенко В. С.

кандидат історичних наук,
доктор наук з державного управління,
академік

*Українська академія наук
м. Київ, Україна*

Кугай К. Б.

старший викладач кафедри філології та перекладу

*Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна*

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Проектування та раціоналізація процесу управління вищими навчальними закладами можливі лише на чітко науковій методологічній основі, якою є **система принципів**. Серед них: **Принцип єдності мети**, що передбачає наявність чітко сформульованої мети або цілей відповідної структури. **Принцип первинності функцій і вторинності структури**: побудова організаційної структури повинна базуватись на виявленні складу та змісту **функцій** управління, наприклад, університетом. **Принцип функціональної замкнутості підрозділів апарату управління**: коло завдань для кожного структурного підрозділу повинно бути чітко орієнтоване на досягнення мети управління з відповідної функції. **Простота організаційної структури**: чим простіше та чіткіше побудована структура управління, тим легше персоналові зрозуміти та пристосуватися до даної форми управління та активно брати участь у реалізації мети діяльності навчального закладу.

Принцип єдності розпорядництва: працівник повинен отримувати накази лише від одного начальника. За словами Ф.Файоля, для сукупності операцій, що переслідують одну мету, повинні бути один керівник та одна програма. Це необхідна умова єдності дій, координації зусиль [1, с. 12].

Визначення оптимальної норми керованості: кількість підлеглих, що підпорядковані одному керівникові, повинна бути обмеженою. Норма керованості визначається характером роботи керівника та його стосунками з підлеглими. Керівник може мати тим більшу кількість

підлеглих, чим більш однорідними є проблеми, які він вирішує. З цього випливає, що кількість підлеглих повинна бути меншою на вищих рівнях менеджменту та більшою на нижчих рівнях.

Встановлення оптимального співвідношення централізованих і децентралізованих форм управління в галузі вищої освіти: у всіх організаціях існує певний рівень децентралізації, оскільки абсолютна централізація практично неможлива. Рівень децентралізації регулюється рядом чинників (розміри закладу, масштаби проєктів, однорідність роботи, філософія керівників стратегічного рівня та філософія підлеглих, функціональна сфера діяльності тощо).

Принцип зворотного зв'язку: завдяки цьому принципу забезпечується можливість здійснення постійного контролю за результатами функціонування вищів та створюються умови для необхідного коригування.

Перелічені принципи управління закладами вищої освіти взаємозв'язані та взаємозумовлені. Кожен з них має самостійне значення, але тільки спільне їх використання забезпечує комплексний, науковий характер управління.

Важливе значення в даному контексті мають функції управління. Під ними **слід розуміти відносно відокремлені напрямки управлінської діяльності, які забезпечують управлінську дію**. Вони відображають суть і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління. Процес управління здійснюється шляхом реалізації певних функцій. Визначення переліку цих функцій – одне з найважливіших завдань менеджменту в сфері освіти.

Слід зауважити, що управління розглядається як процес, тому що робота для досягнення мети – це не якась одноразова дія, а серія безперервних взаємопов'язаних дій. Кожна з них сама по собі є процесом. Кожна управлінська функція також є процес, тому що складається із серії взаємопов'язаних дій. Процес управління – це є загальна сума всіх функцій [2, с. 12].

Він складається з наступних **функцій:**

- 1) планування;
- 2) організація;
- 3) мотивація;
- 4) контроль.

Ці **чотири первинні функції** управління об'єднані зв'язуючими процесами комунікації і прийняття рішення.

Функція планування. *Вирішує те, якою повинна бути мета того або іншого учебного закладу і що мають робити члени його колективу, щоб досягти цієї мети.* За своєю суттю, функція планування передбачає три аспекти.

1. Керівники повинні оцінити сильні і слабкі сторони організації. Все це здійснюється з метою визначення, чого вона може реально добитися.

2. Оцінюючи можливості і загрози в оточуючому середовищі, такі як конкуренція, закони, політичні фактори, економічні умови, соціальні та культурні зміни, керівництво визначає, що може перешкодити організації досягненню цих цілей.

3. Керівники повинні вирішити як в загальних рисах, так і конкретно, що повинні робити члени організації, щоб досягти виконання її цілей.

За допомогою планування керівництво вищими учбовими закладами намагається встановити основні напрямки зусиль і прийняти рішення, які забезпечують єдність цілі для всіх членів колективу.

Організація. *Організувати* – значить створювати певну структуру. Існує багато елементів, які необхідно структурувати, щоб організація могла виконувати свої плани і досягти, таким чином, своєї мети. Оскільки в організації роботу виконують люди, важливим аспектом функції організації є визначення, хто саме повинен виконувати кожне конкретне завдання із великої кількості тих, що існують в рамках організації, включаючи управління. Керівник підбирає людей для конкретної роботи, делегуючи окремим із них завдання і повноваження, або право використовувати ресурси організації. Ці суб'єкти делегування приймають на себе відповідальність за успішне виконання своїх обов'язків [3, с. 93].

Мотивація. *Керівник завжди повинен пам'ятати, що навіть чітко розроблені плани і найдосконаліша структура учбового закладу позбавлені сенсу, якщо хтось не виконує фактичну роботу.* І завдання функції мотивації полягає в тому, щоб члени колективу виконували роботу у відповідності з делегованими їм обов'язками і узгоджувалися з планом. Керівники завжди здійснювали функцію мотивації своїх працівників, усвідомлювали вони самі це чи ні. З кінця XVIII по XX століття була поширена думка, що люди завжди будуть працювати краще, якщо у них є можливість заробити більше. Вважалося, таким чином, що мотивування – це просте питання, яке зводиться до пропозиції надання відповідних грошових винагород в обмін на зусилля. На цьому ґрунтується підхід до мотивації школи наукового управління. Керівники довідалися, що мотивація, тобто створення внутрішніх мотивів до дії, є результат складної сукупності потреб, які постійно змінюються. Зараз ми розуміємо, що для того, щоб заохочувати своїх працівників якнайкраще, керівнику слід визначити, які ж справді їхні потреби, і забезпечити засоби, за допомогою яких працівники зможуть задовольняти ці потреби через добру роботу.

Контроль. Майже все, що робить керівник, спрямоване на майбутнє. Керівник планує щось мати до певного часу. За цей період може статися багато змін.

Контроль – це процес забезпечення досягнення мети.

Існують *три аспекти* управлінського контролю.

Встановлення стандартів – це точне визначення мети, яка повинна бути досягнута у визначений час. Воно ґрунтується на планах, розроблених у процесі планування.

Другий аспект – це вимірювання того, що було насправді досягнуто в певний період, і порівняння досягнутого з очікуваними результатами. Якщо ці обидві фази виконані правильно, то керівництво організації не тільки знає про те, що в організації існує проблема, йому відоме й джерело цієї проблеми [4, с. 225].

Це знання необхідне для успішного здійснення *третьої фази* – стадії, на якій виконуються дії, якщо це необхідно, для корегування серйозних відхилень від початкового плану. Одна з можливих дій – перегляд цілей для того, щоб вони стали більш реальними і відповідали ситуації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Fayol, Henri. Administration indus – trielle et generale. Paris. Dunod et Pinat. 1916. 174 p.
2. Ричард Л. Дафт. Менеджмент. С.-П., 2013, 240 с.
3. Гайдес М. А. Общая теория систем (системы и системный анализ). Винница : Глобус-пресс, 2005. 201 с.
4. Шершньова З. С. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / В. О. Василенко. К. : ЦУЛ, 2003. 504 с.