

РОЗВИТОК ІДЕЙ НАУКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТИ

УДК 371. 113:371.14

М. О. Мацишин

Нові цілі модернізації освітньої галузі, визначені Національною доктриною розвитку освіти, Законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, низкою інших нормативних документів, спрямовано на розвиток національної системи освіти, що має відповідати запитам часу і потребам особистості, яка може реалізувати себе в суспільстві. Такі цілі освіти зумовлюють пріоритетність досліджень у галузі педагогічної інноватики, яка в 90-х роках ХХ століття виокремилась у потужний напрямок наукового супроводу модернізації освіти на всіх рівнях.

Об’єктом наукових інтересів управління стає на початку ХХ століття та пов’язується з творчістю Ф. Тейлора. Становлення і розвиток теорії управління впродовж минулої епохи відбувалися на основі утвердження наукових шкіл, кожна з яких обґрунтувала власні підходи, концепції та положення. Окремі з цих підходів, методи управлінської діяльності мають суттєве значення для дослідження проблеми управління інноваційними процесами в сучасній освіті. З огляду на це метою статті є аналіз ідей наукового менеджменту в теорії управління та їх вплив на інноваційний розвиток освіти.

Започаткована Ф. Тейлором теорія наукового управління стала свого роду інтелектуальною революцією, на основі нововведень якої вдалося подолати антагонізм у відносинах між керівниками і робітниками. В основу теорії покладено ідеї, що ефективно впливають на результати роботи: використання наукових методів та операційних стандартів; відбір робітників на основі наукових критеріїв з урахуванням їхніх здібностей і можливостей досягнення встановлених стандартів та норм; систематичне підвищення кваліфікації робітників, забезпечення наукового рівня їхньої освіти і розвитку; урахування

психологічної сумісності, співробітництво та кооперація адміністрації і робітників [1].

Засновники адміністративної школи управління А. Файоль, Л. Урвік, Ч. Бернанд та ін. обґрунтували універсальні принципи управління, ураховуючи які, можна забезпечити ефективність роботи організації. Йдеться про принцип розподілу праці, влади і відповідальності, дисципліни, єдиновладдя, єдність керівництва, підпорядкування особистих інтересів громадським, винагороди, централізації, ієрархії управління (скалярний ланцюг), порядок, справедливість, стабільність персоналу, ініціативу, корпоративний дух.

Значний внесок у розвиток адміністративної школи управління зробив М. Вебер. Його модель “ідеального типу” адміністративної організації, що соціолог позначив терміном “бюрократія”, надала можливість визначити основи системного функціонування організації. Згідно з його теорією, бюрократія повинна зосередити увагу на нормах, правилах, а не на людях, та, тим самим, забезпечити ефективність, прибуток і подальший прогрес [2, с. 46].

Німецький учений, визнаний лідер експериментальної психології Г. Мюнстерберг, досліджуючи поведінку людей у різних сферах діяльності (на виробництві, в освіті та вихованні, в юридичній практиці), розкрив механізми використання психології у практичній роботі. Розроблені ним тести надавали можливість здійснювати відбір робітників з урахуванням їхніх здібностей і сумісності в роботі один з одним. Також було зроблено спробу виявити психологічні умови, які збільшують мотивацію та знижують втомлюваність від роботи. Відтак, опираючись на знання психології кожної людини, процес управління набував гуманістичного характеру, а наукові методи організації праці поєднувалися з духовними потребами особистості [2, с. 55].

Отже, промислова психологія заклала основу нового напрямку в теорії управління, що відомий під назвою школи “людських відносин”. Представники цієї школи довели необхідність використання прийомів управління, що ґрунтуються на довірі, спілкуванні, розумінні і врахуванні персональних проблем, пов’язаних із соціальним, фізичним станом працівників, адже це

опосередковано впливає на результати виробництва. Відповідно, нові положення змінили вимоги до якості самого керівника. Тепер від нього вимагалися знання не лише специфіки виробництва, але й розуміння ситуацій, зумовлених поведінкою людей.

Наукові дослідження Д. Мак-Грегора підтвердили гіпотезу про те, що керівник повинен урахувати соціальні потреби робітників, їх взаємозв'язки, груповий статус тощо. Цим було спростовано думку про те, що щасливі робітники – це ті, які забезпечують продуктивність праці [3].

Суттєво розширив теорію людських відносин Ч. Бернард. Учений розглядав організацію як свідомий, цілеспрямований та продуманий вид співробітництва між людьми. Здобутком американського економіста стало обґрунтування теорії влади, проголошення ідей морального лідерства керівника, визначення формальних і неформальних організацій. За висновками Ч. Бернарда, суттєвою характеристикою організації є оцінка її “дієвості” та “ефективності”. Вихідна позиція такої оцінки полягає в усвідомленні того, що організація починається з людини як самостійної істоти. Однак було враховано, що для виконання таких робіт, які не під силу одній людині, необхідно об'єднуватися в організацію і тим самим вступати у соціальні стосунки. Досягнення цілей організації означає її “дієвість”. Суть “ефективності” полягає в тому, що досягнення загальної мети задовольняє власні потреби кожного окремого індивіда. Саме задоволеність чи незадоволеність, яку відчуває кожен член організації, впливає на величину його внеску до загальних досягнень усіх людей [3].

У 40–50 роки минулого століття розвиток ідей школи “людських відносин” суттєво було поглиблено за рахунок положень, обґрунтованих А. Маслоу. Згідно з його поглядами, насамперед необхідно задовольнити базові потреби людини як основи для подальшої реалізації внутрішніх намірів і потреб.

Натомість, результати проведених Ф. Херцбергом та ін. американськими вченими експериментів не виявили зв'язку між задоволенням потреб і

мотивацією людини до праці. Тоді Ф. Херцберг запропонував нову формулу розподілу потреб – на “ті, що просто задовольняють” та “ті, які стимулюють”. Основними мотивами вчений назвав групу потреб: досягнення, заохочення, просування, відповідальність, можливість росту і самовдосконалення. Було доведено, що задоволеність умовами праці та задоволеність змістом праці – необхідні умови для забезпечення ефективного виробництва [4].

Ці положення започаткували поведінковий менеджмент, ключовими ідеями якого стали: підвищення ефективності праці робітників через усвідомлення їхньої індивідуальності, групових взаємовідносин і налагодження організаційного процесу; добір працівників за теорією “Y” (тих, які мотивовані на працю та здатні до самоконтролю). Основним обмеженням концепції поведінкового управління стало ігнорування ситуаційних чинників, насамперед навколишнього середовища й організаційних технологій.

З 50-х років минулого століття починається новий етап у дослідженнях феномену управління за допомогою наукових знань і методів, що надавали можливість прийняти доцільні організаційні рішення. Сутність нового методу, який отримав назву “аналіз управління”, полягала в тому, що з багатьох запропонованих рішень необхідно обирати ті, які є найоптимальнішими (на відміну від попередників, які вважали за доцільне знаходити “єдино правильне рішення”). Оскільки основним засобом нового напрямку в управлінні стали математичні підходи, застосування комп’ютерної та мультимедійної техніки, він отримав назву “кількісної (управлінської) школи” [4].

Особливе значення у розгортанні інноваційних процесів і керуванні ними належить системному управлінню, в основу якого покладено теорію загальних систем, виведену американським ученим Л. Берталанфі. На його думку, усі знання мають спільні риси, що можна об’єднати у вигляді “моделі загальної системи”. Оскільки жодна з наук не охоплює всю сукупність знання, а відображає лише певну частину реальності, то всі науки мають спільні риси та повинні: вивчати ціле чи “організм”; осмислювати організм як “стійкий стан”

його основних частин; ураховувати, що всі частини організму (системи) “відкриті” для впливу свого оточення і самі впливають на оточення [5].

Ці положення стали вихідними для Н. Вінера. Цей учений створив кібернетику, яка показала, що всі системи можна сформувати таким чином, щоб контролювати себе за допомогою комунікацій.

К. Боулдінг, об'єднавши ідеї Л. Берталанфі, Н. Вінера та теорію інформації в єдину систему, зробив висновок про те, що теорію загальних систем спрямовано на створення структури, на яку необхідно нанизувати відповідні дисципліни і предмети у певному порядку. У такий спосіб можна створити теоретичну та філософську основу для вивчення різних рівнів системи, виявлення відкритості і розробки її інформаційної бази. Отже, теорія систем стала засобом мислення в управлінні [5].

У 80-ті роки у межах системного підходу сформувалася ще одна концепція, суть якої полягає в тому, що ефективна організація формується на основі семи взаємопов'язаних між собою складових, зміна кожної з яких викликає зміну інших. Основними складовими моделі є: стратегія (плани, напрямки дій, ресурси тощо), структура (внутрішній склад організації, підрозділи, ієрархія влади), системи (процедури, процеси), штат (кадри організації, їхній вік, освіта тощо), стиль (засоби керівництва організацією), сукупність навичок (характеристика основних навичок, необхідних для успішної організації), спільні цінності (сутність та зміст основних напрямків діяльності, з якими обізнані всі члени колективу) [6].

Цю концепцію можна назвати методологічним засобом розробки системи управління інноваційними процесами, де потрібно врахувати: стратегію формування інноваційного середовища в освіті; організаційну інфраструктуру; механізми впровадження нововведень та етапи процесів; професійні ресурси і підготовку фахівців до роботи в інноваційному середовищі; мотивацію до інноваційного пошуку.

Окрім системного менеджменту, важливе значення мають розробки і в галузі ситуаційного менеджменту. Зокрема, теорія ситуаційного менеджменту,

яка сформувалася у 70-ті роки минулого століття у Гарвардській школі бізнесу, полягає в тому, що одні і ті ж функції неоднаково реалізують у конкретних ситуаціях.

Системний та ситуаційний менеджмент передбачає всебічний глибокий аналіз чинників, які створюють ситуацію, надають можливість визначити найдоцільніші форми, методи, прийоми, концепції для її вирішення [6].

У контексті нашого дослідження доцільно звернути увагу на ключові ідеї ситуаційного управління, оскільки ці підходи часто використовуються в інноваційному процесі. Це, насамперед, ідея про те, що: 1) результат залежить від урахування в стратегії, структурі, процесах непередбачених ситуацій; 2) можливість визначення декількох шляхів для досягнення мети; 3) одночасне пристосування організації до ситуації чи зміни ситуації відповідно до потреб.

Розкриваючи можливості пристосування організації до конкретних вимог, ситуаційне управління практично заперечує наявність універсальних підходів до управління і загальних принципів його побудови, оскільки мистецтво менеджерів полягає в тому, щоб розуміти ситуацію, визначати її характеристики, вибирати відповідне управління і лише потім осмислювати наукові рекомендації, які мають узагальнюючий та універсальний характер [7].

У ситуаційній теорії важливе місце належить концепції стратегічного управління, зокрема стратегії функціонування і стратегії розвитку. Стратегією називають загальну концепцію досягнення мети організації, вирішення проблем та розподіл необхідних для цього ресурсів. Стратегія складається з таких елементів, як система цілей (місія, загальноорганізаційні і специфічні цілі), пріоритети (основні принципи та розподіл ресурсів), правила управлінських дій.

Інноваційні процеси, що здебільшого пов'язують із розвитком організації, можуть мати важливе значення і в системі функціонування. Скажімо, такі напрямки, як стратегія диференціації та стратегія фокусування, певною мірою відображають особливості нововведень, які діють у режимі функціонування. Так, наприклад, перший напрямок полягає в тому, що організація (навчальний

заклад) концентрує свої зусилля на окремих напрямках і прагне саме в них досягти успіху. Щодо другої стратегії, то вона передбачає вибір окремого сегменту на ринку освітніх послуг, досягнення на якому забезпечує організації конкурентні переваги.

Природним та закономірним явищем у процесах упровадження нововведень є стратегія розвитку. Важливо, що саме стратегія розвитку своїм об'єктом визначає потенціал організації. Це положення має відповідну цінність для осмислення системи підготовки фахівців, які можуть працювати в інноваційному середовищі. Стратегія розвитку здебільшого є характерною для молодих організацій (новостворених), що прагнуть за стислий термін досягти провідних позицій у галузі. Разом із тим, стратегія розвитку є невід'ємною складовою тих організацій, які знаходяться “на гребені” науково-технічного прогресу.

Ідеї американського й європейського менеджменту підтримали багато країн Сходу, зокрема Японія. Проте необхідно зазначити, що, використовуючи світовий досвід, японський менеджмент опирається на національні особливості, зберігаючи і підсилюючи тим самим власні цінності. Японська модель управління ототожнюється з поняттями “дому” та “сім'ї”, що забезпечує компаніям високі прибутки і стабільність на світовому ринку. Управління в основному має характер рекомендацій. В умовах, коли люди тривалий час працюють разом, формується атмосфера самомотивації та самоконтролю. Коло обов'язків чітко не регламентується, оскільки кожен працівник готовий виконувати будь-яку роботу. Індивідуальна відповідальність, групове прийняття рішення, неформальний контроль, постійна турбота про працівників – це ті позиції, які стали основою для нововведень в окремих галузях наукової і практичної діяльності та прориву японської економіки на світовий ринок [5].

Особливе місце серед ідей наукового менеджменту належить такому виду управління як управління нововведеннями, що відомий під назвою “інноваційний менеджмент”. Управління інноваціями (або нововведеннями)

визначає своїм об'єктом процес наукових досліджень, прикладних розробок, створення дослідних взірців і впровадження нового у виробництво [3].

На початку XXI століття в теорії та практиці сучасного менеджменту виявилися тенденції, урахування яких надає можливість визначити перспективи, окреслити цілі і досягти успіху в реалізації освітніх нововведень. Серед основних тенденцій можна виокремити такі: підвищення ролі демократичних форм управління, що сприяє активній участі педагога у впровадженні нововведень та реалізації окремих управлінських функцій як у межах свого навчального закладу, так і освіти загалом; посилення глобалістичних тенденцій у світі, що сприяє не лише відтворенню спільних форм та методів управління, але й формуванню власне національного стилю в управлінні; розвиток сучасних технологій, який спонукає до усвідомлення ролі і значення матеріально-технічної бази загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, наукові положення інноваційного розвитку, започатковані в загальній теорії управління, дають уявлення про генезу основних ідей, окремі з яких є визначальними в системі управління інноваційними процесами в освіті. Це, насамперед, ідеї про те, що: 1) практика управління інноваційними процесами повинна опиратись на наукові методи організації; 2) основу управління інноваційними процесами складає концепція стратегічного управління, зокрема стратегія функціонування та стратегія розвитку; 3) функціонування та кооперація формальних і неформальних організацій забезпечує ефективність та відкритість інноваційним процесам; 4) досягти цілей інноваційного пошуку можна з урахуванням людського чинника, тобто задоволеності умовами і змістом роботи, взаємозв'язку між потребами особистості й організації; 5) ефективність реалізації нововведень залежить від моделювання процесу управління як загальної цілісної системи; 6) організація інноваційного пошуку значною мірою залежить від установалення зворотних інформаційних зв'язків між елементами системи; 7) продуктивність інноваційного процесу регулюється запровадженням кількісних та якісних методів аналізу; 8) забезпечується науковий рівень підготовки суб'єктів

інноваційного пошуку й організація їх співробітництва на основі кооперативних взаємозв'язків; 9) здійснюється функціональний розподіл праці, влади та відповідальності; 10) суб'єкти інноваційного пошуку стимулюються до ініціативи і творчості.

Перспективами подальших досліджень є обґрунтування педагогічних основ ефективного менеджменту у сфері здійснення прикордонного контролю у пунктах пропуску через державний кордон України.

Список використаної літератури

1. Бандурка, А. М. Психология управления / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Х. : Фортуна – Пресс, 1998. – 464 с.

2. Васильченко, Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Васильченко Л. В. ; Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2006. – 207 с.

3. Шаркунова, В. В. Соціальне управління та концепції педагогічного менеджменту в загальноосвітніх закладах : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Шаркунова В. В. ; Державна академія керівних кадрів освіти. – К., 1998. – 170 с.

4. Ващенко, Л. М. Система управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 “Загальна педагогіка та історія педагогіки” / Ващенко Л. М. ; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 40 с.

5. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Вудкок М., Френсис Д. ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1991. – 320 с.

6. Даниленко, Л. І. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект : монографія / Даниленко Л. І, Островецька Н. М. – К. : Школяр, 1996. – 302 с.

7. Мармаза, О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / Мармаза О. І. – Харків : Видав. гр. “Основа”, 2004. – 240 с.

Рецензент: доктор педагогічних наук, доцент Діденко О. В.