



УДК 377.07:005



Лариса Сергеева

СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ЯВИЩА

А Проаналізовані історичне осмислення і суспільна еволюція змісту суті управлінських процесів, розвиток ринку праці та пов'язаного з ним ринку освітніх послуг у професійній освіті, що визначають соціально-економічні, психолого-педагогічні та науково-технічні критерії в управлінні навчально-виробничою діяльністю педагогічного колективу. Відзначено, що умовою входження української професійної освіти у світовий освітній простір є розгляд перспектив управління інституціонального розвитку навчального закладу, а саме необхідністю таких аспектів, як розвиток інституціональної здібності, розроблення механізмів реагування на виклики часу та регіоналізацію.

Ключові слова: розвиток, спрямований розвиток, управління, система управління, професійний навчальний заклад.

Лариса Сергеева. Сущность управленческих процессов как социального явления.

А Проанализированы историческое осмысление и общественная эволюция содержания сущности управленческих процессов, развитие рынка труда и связанного с ним рынка образовательных услуг в профессиональном образовании, которые определяют социально-экономические, психолого-педагогические и научно-технические критерии в управлении учебно-производственной деятельностью педагогического коллектива. Отмечено, что условием вхождения украинского профессионального образования в мировое образовательное пространство является рассмотрение перспектив управления институциональным развитием учебного заведения, а именно необходимость таких аспектов, как развитие институциональной способности, разработки механизмов реагирования на вызовы времени и регионализацию.

Ключевые слова: развитие, направленное развитие, управление, система управления, профессиональное учебное заведение.

Larysa Sergejeva. The essence of management processes as a social phenomenon.

S The article analyzes the historical context and social evolution of this definition. Managing the development of a vocational training institution requires viewing the future of the institutional development of vocational education those define the socioeconomic, psychological, pedagogical, scientific and technical criteria in managing training and production activities of the teaching staff. This article stresses that integration of Ukrainian vocational education into the global educational environment depends of such aspects of institutional development of vocational training institutions as building institutional capacity, development of mechanisms for reacting to current challenges and regional needs.

Key words: development, directed development, management, management system, vocational training institution.

Постановка проблеми. Ідея суспільно-історичного прогресу набула помітного поширення переважно з XVIII ст. У перекладі з латинської «прогрес» дослівно означає «успіх», «рух уперед». Прогрес означає напрям розвитку, що характеризується переходом від нижчого до вищого, від простого до складного.

Це такий тип розвитку, при якому відбувається ускладнення певної системи (в даному випадку – суспільства), зростає міра її організованості, цілісності, динамічності, рухомості, її інформаційна насиченість, стають різноманітнішими функції, розширюються можливості подальшого розвитку. Про прогрес можна говорити стосовно системи в цілому, її окремих елементів, структури й інших параметрів виміру об'єкта, що досліджується в процесі його розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій. У 80–90-х рр. ХХ ст. та на початку ХХІ ст. проблему управління розвитком навчальних закладів системи загальної середньої освіти досліджували українські та російські вчені Л. Даниленко, І. Жерносек, В. Зоц, Л. Калініна, Н. Островерхова, М. Поташник та ін.; питання функціонування і розвитку регіональних систем освіти розробляли М. Дарманський, Г. Єльнікова, Н. Клокар та ін. Аналіз наукових досліджень із проблем управління розвитком навчальних закладів показав, що у працях С. Батишева, В. Бражніка, І. Васильєва, Л. Капченка, І. Лікарчука, В. Пікельної, А. Соколова та ін. приділена певна увага цій науковій проблемі.

Однак, проблемі управління розвитку професійних навчальних закладів (далі – ПНЗ) приділялась явно недостатня увага. Ця сфера діяльності й досі

значною мірою лишається позанауковими інтересами вітчизняних учених, що свідчить про її недооцінку і, безперечно, негативно позначається на підготовці кваліфікованих кадрів для галузей економіки.

Мета статті. Проаналізувати історичне осмислення та суспільну еволюцію змісту сутності управлінських процесів як соціального явища, де управління ПНЗ містить процес формування, організації, впорядкування суб'єкт-суб'єктних відносин, а продуктом управлінської діяльності виступає різнобічно обґрунтована стратегія розвитку ПНЗ.

Виклад основного матеріалу. Розвиток – це специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового, поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного.

Відомий український психолог Г. Костюк наголошував, що розвиток – неперервний процес, який виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Однак, він не зводиться до кількісних змін, до зростання того, що вже є, а включає «перерви неперервності», тобто якісні зміни. Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються в ході самого розвитку і зникнення старих [4]. Щодо людини виділяють три види розвитку – фізичний, психічний і соціальний. Розвиток – необоротна, спрямована, закономірна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів. Тільки одночасна наявність усіх трьох зазначених властивостей виділяє процеси розвитку серед інших змін: оборотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення постійної системи функцій); відсутність закономірності характерно для випадкових процесів катастрофічного типу. У результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, що виступає як зміна його складу або структури (тобто виникнення, трансформація або зникнення його елементів або зв'язків).

Ідея суспільно-історичного прогресу набула помітного поширення переважно з XVIII ст. У перекладі з латинської «прогрес» дослівно означає «успіх», «рух уперед». Прогрес означає напрям розвитку, що характеризується переходом від нижчого до вищого, від простого до складного. Це такий тип розвитку, при якому відбувається ускладнення певної системи (в даному випадку – суспільства), зростає міра її організованості, цілісності, динамічності, рухомості, її інформаційна насиченість, стають різноманітнішими функції, розширюються можливості подальшого розвитку. Про прогрес можна говорити стосовно системи в цілому, її окремих елементів, структури й інших параметрів виміру об'єкта, що досліджується в процесі його розвитку.

На основі аналізу, здійсненого І. Осадчим, при визначенні поняття «спрямованого розвитку» як процесу виділяємо такі основні властивості, які розкривають сутність цього механізму спрямованого розвитку, який є:

– закономірним процесом зміни якості об'єкта, тобто для нього характерними є всі загальні закони розвитку;

– сукупністю послідовних дій, засобів, спрямованих на досягнення об'єктом розвитку бажаного стану;

– змінюванням, тобто процесом, який відбувається завдяки здійсненню дій зовнішніх і внутрішніх чинників, зокрема дій свідомих, наперед спланованих;

– змінюванням за одним із потенційно допустимих шляхів і не може відбуватися за довільним напрямом, який не належить до потенційно допустимих;

– змінюванням за якісними та кількісними показниками лише в межах потенційно допустимих перетворень;

– процесом, який має початок, тривалість і кінець [6].

Потрібно зауважити, що в такому контексті кожна властивість «виражає один із моментів виявлення сутності речі щодо інших речей; ... кожна окрема річ має багато властивостей, єдність яких виражає її якість» [7]. Постійно прогресує соціальна структура суспільства, розвиток якої веде до подолання класових антагонізмів, експлуатації одних соціальних груп іншими, усунення соціальної нерівності. Дедалі відчутніше торує собі шлях прогресивна тенденція співробітництва, прагнення людей до загального добробуту. Прогресивні зміни відбуваються в політичному житті, відмітною ознакою яких є розвиток демократії. Історія XX ст. довела нежиттєздатність авторитарних і тоталітарних режимів, їхню неспроможність забезпечити щастя й прогрес людства. Нині йдеться про поглиблення й розширення самої демократії, надання їй дійсно всенародного характеру. У духовній сфері суспільного життя найвизначнішим проявом прогресу є швидкий розвиток науки, її проникнення в усі галузі людської життєдіяльності. Ознакою часу є науково-технічна революція, що знаходить своє матеріальне втілення в автоматизації, роботизації, інформатизації виробництва тощо.

Управління – неминуча частина будь-якої спільної праці, будь-якої суспільної взаємодії. Нині розвиток людського суспільства досяг такого стану, коли не спрацьовують примітивні форми управління. Більш того, йде явний процес поділу прерогатив системи управління на управління розвитком матеріальної (речової) і власне соціальної сторін життя. Перший напрямок усе більш автоматизується (кібернетизується), другий – йде до суспільного самоврядування.

Управління з наукової точки зору – це «елемент, функція організованих систем різноманітної природи» (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує зберігання їхньої певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності. Соціальне управління як вплив на суспільство з метою його впорядкування, збереження якостей специфіки, вдосконалення і розвитку є властивістю будь-якого суспільства, що виходить з його системної природи, суспільного характеру праці та життя, обміну продуктами їхньої матеріальної і духовної діяльності. Кожний учений, що займається проблемами управління, обов'язково підкреслює такі напрями цього процесу: прагнення підтримувати усталений стандарт суспільного існування; розвивати його до визначеного суспільного ідеалу.

Мрією, ідеалом суспільства, тяжінням його свідомості давно вже є всебічний гармонійний розвиток людей; гармонія у взаємодіях, у ставленнях між людьми; перехід від складного управління до самоврядування. Загально визнано, що найважливішим чинником досягнення цілей є освіта і виховання людей. Цю обставину переконливо підкреслив лікар-психіатр В. Леві при розгляді третьої грані людського ідеалу: знати, щоб передбачати, передбачати, щоб управляти, управляти, щоб... щоб не управляти. Щоб бути вільним і дарувати свободу [5].

Отже, управління – це, насамперед, *явище, що відображає оптимізацію розвитку суспільства, яке створили суспільно-історичні передумови, що виключають владний характер впливу на людей.* Управління відповідає всім параметрам соціального процесу, тому що містить соціальні дії управлінських структур та їхню взаємодію з окремими індивідами і соціальними спільнотами. Мистецтву управління властивий свій зміст, що виявляється в методах, прийомах, засобах впливів на індивідів, соціальні групи, колективи і взаємодії з ними. Воно виражається у різноманітних формах. Наприклад, у системі освіти – аналізу проведених уроків, у ході зустрічей за «круглим столом», за допомогою публікації нормативних документів, обговоренні питань на зборах, конференціях і з'їздах суб'єктів освіти і т. д. І технологічна, і соціологічна сторони управлінської діяльності базуються на фундаментальних цінностях, властивих системі управління в цілому: знанні законів розвитку і функціонування суспільства і даного соціального інституту; розумінні тенденцій, що визначають основні засоби вирішення проблем; урахуванні інтересів індивідів і соціальних спільнот як суб'єктів даного соціального інституту.

Таким чином, по-перше, управління громадським життям – об'єктивна потреба соціального організму, що розвивається, на макро- і мікросистемному рівнях. По-друге, управління як найважливіший чинник життя суспільства є мультинаучним об'єктом. А. Файоль, якому належить розробка теорії адміністративного керування, на початку ХХ ст. виділив п'ять вихідних функцій чи елементів, адміністративного процесу: передбачення, організація, розпоряджуватись, узгодження, контроль [8, с. 234]. Зміст елементів характеризується наступним: передбачати – вивчати майбутнє і встановлювати програму дій; організувати – будувати подвійний організм підприємства (матеріальний і соціальний); розпоряджуватись – пускати в хід персонал підприємства; погоджувати – зв'язувати і поєднувати, сполучати всі дії і всі зусилля; контролювати – спостерігати, щоб усе відбулося згідно зі встановленими правилами і відданим розпорядженням.

Як бачимо, розглянуті функції можна назвати суто адміністративними. Виділення елементів адміністративного процесу як наслідок об'єктивного поділу праці і відокремлення окремих сфер управлінської діяльності вказує на глибину внеску даної теорії в розвиток управлінської думки. Аналіз сучасної наукової літератури і світової практики менеджменту дозволяє говорити про широке ви-

користання функціональної концепції процесу керування. Незважаючи на деякі розбіжності в названих функціях і у визначення їхнього складу, спостерігається стійка тенденція визначати управлінський цикл фірми через послідовність вихідних функцій менеджменту.

У сучасній управлінській думці представлені всі три найважливіші теорії (класична теорія, теорія соціальних систем і теорія відкритих систем), хоча вони й з'явилися в різні історичні періоди. Схематично еволюційний шлях організаційної теорії можна представити періодом Промислової революції, коли була визначена класична теорія, 1930-і роки – теорія соціальних систем, 1960-і рр. – поява теорії відкритих систем.

У дослідженні проблем менеджменту, які виникали у виробничих центрах суспільства, засновники класичної теорії М. Вебер, Г. Файоль, Ф. Тейлор розробили низку контрольних ідей для розв'язання багатьох проблем у керуванні організаціями. Більшість із цих ідей стосовно роботи й керування стали загальнонауковими принципами. Результатом застосування таких принципів майже в будь-якій організаційній установі стане ефективне використання часу, матеріальних засобів і персоналу.

Було відкрито, що використання бюрократичної структури й процесів організаційного контролю стимулювало б раціональну, результативну та дисциплінарну поведінку, зробило б можливим досягнення чітко окреслених цілей. Результативність досягається ієрархічним і відомчим упорядкуванням позицій всередині організації з розташуванням влади на верхівці чіткої піраміди команд. Концептуальна модель, виокремлена з класичної теорії, дуже вплинула на практику і вивчення організаційного життя. Однак вона швидко вийшла за межі виробництва і прижилася в практиці керування всіх секторів суспільства, включаючи навчальні заклади.

За класичною теорією, окремого працівника трактували як об'єкт, частину бюрократичної машини. Е. Мейо у 20-х рр. провів своє відоме дослідження про вплив освітлення на продуктивність працівників, щоб виокремити наукові принципи для поліпшення результативності [9]. Однак найважливішим відкриттям у цих експериментах стало виявлення того, що працівники частково можуть контролювати процес виробництва незалежно від вимог, які ставило управління, що підірвало багато тверджень класичної теорії. Розпочалася нова ера організаційної теорії, яку називають теорією соціальних систем.

У класичній теорії менеджменту зазначено, що потреби організації і працівника збігаються: якщо процвітає компанія – працівник збагачується також. При зростанні усвідомлення відмінності між потребами індивідуума та організації у технології менеджменту народжується «філософія людських стосунків» як засобу для усунення конфліктних ситуацій. Із часом природна орієнтація теорії соціальних систем в аналізі поведінки ввійшла в наукову літературу як альтернатива до «раціональних систем». Класична та соціальна системи розглядали життя організації як замкнену систему, тобто ізольовану від довкілля. З 1960-х років

теорія відкритих систем розглядає організацію як групу взаємопов'язаних частин, що взаємодіють із довкіллям майже як живе створіння. Організація перебуває в стані обміну з довкіллям. Ззовні надходять людські та матеріальні ресурси, цінності, очікування громади і суспільні потреби; далі вони проходять через виробничий процес; у довкілля експортується вже продукт (наприклад, випускники ПТНЗ) із доданою вартістю. Організація отримує віддачу за виконану роботу і може існувати, процвітати, розвиватися. Після цього цикл повторюється спочатку.

За теорією систем, організація – це сукупність циклів подій, які пов'язують деяку організацію через імпортно-експортні відносини з іншими організаціями, також заснованими на циклічності конкретних подій. Керування надзвичайно складне, оскільки треба враховувати швидкозмінні умови довкілля (нові закони, демографічні зміни, політичний клімат, потреби ринку праці у випускниках із нових професій тощо) [1, с. 17].

Теорія відкритих систем пропонує нову логіку розв'язання питань організаційного врядування. Наголошується на стосунках організації з довкіллям, відбувається спроба планувати і програмувати події, які не можуть бути підконтрольними через пряме втручання. Як слушно зауважують Р. Огава (Robert Ogava), Б. Мелен (Betty Malen), П. МакЛіс (Patricia McLeese), ключем до ефективності і результативності роботи відкритих систем є здатність збирати, організовувати і використовувати інформацію [10].

Розвиток ринку праці і пов'язаного з ним ринку освітніх послуг у профтехосвіті, протиріччя і криза освітньої системи визначають соціально-економічні, психолого-педагогічні та науково-технічні критерії в управлінні навчально-виробничою діяльністю педагогічного колективу ПТНЗ. Важливо враховувати, що система профтехосвіти складається з ПТНЗ незалежно від форм власності та підпорядкування, що здійснюють діяльність у галузі профтехосвіти, навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій і органів управління ними, що забезпечують підготовку кваліфікованих робітників за такими напрямками:

- забезпечення громадянам рівних прав на здобуття профтехосвіти відповідно до їхніх покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

- задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітничих кадрах;

- сприяння у реалізації стратегії зайнятості населення;

- забезпечення необхідних умов функціонування та розвитку установ і навчальних закладів профтехосвіти різних форм власності й підпорядкування [3].

Розуміння системи управління як рухомої ланки управлінського впливу, як триєдності суб'єкта,

об'єкта та механізму управління, дає підстави стверджувати, що трансформація суб'єкта управління без модернізації управлінського механізму, є малодієвим процесом, оскільки суперечить принципу комплексності й системності. На думку Т. Волкової, збалансована реалізація дієвого управління можлива за такими пріоритетними напрямками: *підвищення ефективності управління в умовах змін організаційно-правових форм діяльності ПТНЗ, що забезпечить результативність і підсилить їхню відповідальність за кінцеві результати діяльності; удосконалення інформаційного обміну; запровадження моніторингу оперативності прийняття управлінських рішень на основі розроблення і впровадження критеріїв ефективної діяльності ПТНЗ і виявлення їхнього впливу на якість професійної освіти. Це зумовлено тим, що особливості управління сучасними ПНЗ визначаються кардинальними змінами в нашому суспільстві, в результаті чого відбувається переусвідомлення цілей, завдань і змісту професійної освіти, здійснюється пошук нових форм, методів і технологій підвищення її якості [2].*

Як показав аналіз практики управління, вмале використання директором ПТНЗ управлінських інструментів організації та регулювання відносин у педагогічному колективі сприяє виробленню управлінських рішень і бажаної моделі поведінки суб'єктів навчально-виховного процесу, організації педагогічного колективу як єдиної згуртованої команди, в якій кожен виявляє найвищий рівень професіоналізму та творчості і робить максимально важливий внесок у досягнення цілей навчального закладу.

Висновок. Результати діяльності ПТНЗ посилюють вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства. Нині професійна освіта є складною соціальною системою, що виконує важливі функції в суспільстві. Принципові зміни в сучасному соціально-економічному розвитку вимагають значного підвищення творчого потенціалу та конкурентоспроможності ПТНЗ. У зв'язку з цим управління розвитком такого специфічного навчального закладу як ПТНЗ, потребує окремого спеціального наукового дослідження, що потребує розглядання перспектив інституційного розвитку професійної освіти як умови її входження до світового освітнянського простору.

Література

1. Александров Г. Н. Основы теории педагогических систем и педагогических технологий / Г. Н. Александров, А. А. Дзарасов, А. И. Науменко. – Владикавказ : Изд-во СОГУ, 2001. – 176 с.
2. Волкова Т. В. Ефективність електронного моніторингу регіональної системи професійно-технічної освіти / Тетяна Волкова // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.). Т. 1. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2012. – 164 с. – С. 131–133.
3. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верховної Ради, 1998. – № 32.
4. Костюк Г. С. Умови психічного розвитку / Г. С. Костюк // Соціальний педагог. – 2007. – № 9. – С. 61–63.
5. Леві В. Л. Мистецтво бути собою / В. Л. Леві. – М. : Метафора, 1991. – 736 с.
6. Осадчий І. Г. Оцінювання стану та організаційного розвитку освітніх систем і принципів невизначеності [Електронний ресурс] / І. Г. Осадчий // Народна освіта. – 2008. – Випуск 2 (5). – Режим доступу : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vypusku/5/statii/2osadchij.htm>
7. Філософський енциклопедичний словник / ред. : В. І. Шинкарук та ін.; Нац. Акад. наук України; Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди. – К. : Абрис, 2002. – С. 742.
8. Хміль Ф. І. Менеджмент: підручник для студентів кооперативних вищих навч. закладів / Ф. І. Хміль – К. : Вища школа, 1995. – С. 315.
9. Roethlisberger F. J., Dickson W. J. Management and the worker. Cambridge, MA: Harvard university Press, 1939.
10. Ogava Robert, Malen Betty, Patricia McLeese. The Integration of Rational, organizational and Political Perspectives in an Information processing framework : A Working Paper, American Educational research Association, San Francisco, 1986.