

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

*Байбаева Мухайё Худайбергеновна,
Доктор педагогических наук, профессор кафедры “Педагогика” Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами*

*Каримова Махбуба Мукумжоновна,
Соискатель национального исследовательского института имени А.Авлони
преподаватель Ташкентского государственного педагогического университета имени Низами.*

*Халикова Гулхайё,
Магистрант 2 курса Бухарского инновационного университета
<https://doi.org/10.53885/edinres.2024.04.1.011>*

Аннотация: В данной статье рассматриваются методологические аспекты управленческой деятельности и стратегического менеджмента в учебном заведении. А также специфика психолого-педагогического подхода к управлению. В статье рассматривается управление со стороны деятельности, интересов, поведения и взаимодействия определенных социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства – подчинения.

Ключевые слова: аспект, менеджмент, управлять, стратегия, деятельность, руководства

MANAGEMENT ACTIVITIES OF MANAGEMENT IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

*Baybaeva Mukhayo Khudaybergenovna,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Pedagogy, Tashkent State Pedagogical University named after Nizami*

*Karimova Makhbuba Mukimjonovna,
Applicant of the National Research Institute named after A. Avloni is a teacher of Tashkent State Pedagogical University named after Nizami*

*Khalikova Gulhayo,
2nd year master's student at Bukhara Innovation University*

Resume: This article examines the methodological aspects of managerial activity and strategic management in an educational institution. And also the specifics of the psychological and pedagogical approach to management. The article examines management from the side of activities, interests, behavior and interaction of certain social groups that are among themselves in a leadership-subordination relationship

Key words: aspect, management, control, strategy, activities, leadership

TA'LIM MUASSASASIDA RAHBARLARNING BOSHQARUV FAOLIYATI

*Baybayeva Mukhayo Xudaybergenovna,
Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti "Pedagogika" kafedrasida
professori, pedagogika fanlari doktori,*

*Karimova Mahbuba Muqimjonovna,
A.Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti mustaqil izlanuvchisi, Nizomiy nomidagi
Toshkent davlat pedagogika universiteti*

*Xoliqova Gulhayo,
Buxoro innovatsiya universiteti 2-kurs magistranti*

Annotatsiya: Ushbu maqolada ta'lim muassasasida boshqaruv faoliyati va strategik menejmentning uslubiy jihatlari yoritilgan. Shuningdek, boshqaruvga psixologik-pedagogik yondashuvning o'ziga xos xususiyatlari. Maqolada menejment etakchilik va bo'ysunish munosabatlaridagi ayrim ijtimoiy guruhlarining faoliyati, qiziqishlari, xatti-harakatlari va o'zaro ta'siridan ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: aspekt, boshqaruv, boshqarish, strategiya, faoliyat, ko'rsatmalar

Введение: Проанализируем известные определения общего менеджмента. «Менеджмент представляет междисциплинарную область, сочетающую науку, опыт, приумноженную искусством». Полнота данного определения зависит от представлений о междисциплинарной области экономики, права, социологии и др. Перечень можно продолжить. Естественно, для того чтобы дать полное определение, в нем должны быть видны составляющие дисциплины, что затруднительно. Это означает, что данное определение нельзя признать исчерпывающим. Другая дефиниция менеджмента основана на использовании абстрактной схемы. В теории управления указывается, что управление — это целенаправленное воздействие субъекта на объект управления при заданной системе ограничений и выбранных критериях эффективности. Но подобное определение уместно использовать лишь при условии, что термины «управление» и «менеджмент» синонимичны. Слово «менеджмент» произошло от латинского слова «manus» — «рука». А по-английски термин «management» означает дословно «управление», «руководство». Однако в классическом представлении управление шире менеджмента. Ведь управлять можно самолетом или техническим устройством. Поэтому использовать определение, пригодное и для технических, и для социальных систем, — уж слишком абстрактная, отвлеченная идея.

В настоящее время говорится об управлении в материальных и духовных сферах, управлению подвержена также деятельность людей. Управление является объектом изучения многих дисциплин: социологии, психологии, педагогики, кибернетики, биологии, экономической теории и т.д.

Управление — неперенное внутреннее присущее свойство общества на любой ступени его развития. Это свойство носит всеобщий характер и вытекает из системной природы общества, из общественного количественного труда людей, из необходимости общаться в процессе труда и жизни, обмениваться примерами своей материальной и духовной работы. Управление возникает как необходимое условие для жизнедеятельности людей, решающих коллективно конкретные задачи.

Обзор литературы: Управление рассматривается не только как деятельность, направленная на повышение эффективности деятельности учебного заведения, но, прежде всего, как деятельность, обеспечивающая баланс интересов общества и данного учреждения, т.е. обеспечение своего рода равновесия между организационными,

социально-педагогическими и социально-психологическими подходами к управлению [2, С. 78-81]. В науке термин «управление» трактуется с трех позиций:

Во-первых, управление определяется как деятельность (В.С. Лазарев, М.М. Поташник и др.) Во-вторых, управление рассматривается как воздействие систем друг на друга, одного человека на другого или группу (В.Г. Афанасьев, А.А. Орлов и др.). В-третьих, управление есть взаимодействие субъектов (Т.И. Шамова, В.И. Зверева и др.).

Можно выделить несколько уровней рассмотрения управленческой деятельности.

1. Управление в контексте системного подхода, предполагающее, что главным признаком управления является целесообразное воздействие на ту или иную систему. Подобный подход описывается в работах С. Бира, И.В. Блауберга, А.М. Волкова, Ю.В. Микадзе, Г.Н. Солнцева, В.С. Раппора, Э.Г. Юдина и др.

2. Управление с точки зрения ключевой функции. При этом в качестве ключевой функции берутся достаточно различные типы деятельности. Например, управление как процесс проектирования, запуска и реализации инноваций рассматривается в работах Б. Синто [3, С. 5-22]. На наш взгляд, попытка рассматривать управление как процесс реализации инноваций существенно сужает сферу применения термина «управление».

3. Третья группа подходов к управленческой деятельности является наиболее распространенной и представляет собой попытки рассмотреть управленческий процесс как набор линейных, т.е. лежащих на одном уровне управленческих функций. Одну из первых попыток рассмотреть таким образом управление предпринял А. Файоль, выделивший в рамках управления такие функции, как предвидение, организация, распорядительство, координация, контроль. В последствии подобный подход был осуществлен Дж. Харрингтоном, В.Ш. Рапортом, Р. Фалмером, М. Месконом, А. Дейнеко, П.М. Керженцевым, А.М. Омаровым, В.Н. Рысиной и др.

4. Четвертый подход состоит в попытках построить управленческую модель не на линейной, а на многоуровневой основе. Одна из первых попыток такого рода принадлежит Т. Парсонсу, выделившему три уровня руководства и организации: технический уровень, на котором реализуются ежедневные операции и действия; управленческий уровень, на котором осуществляется координация деятельности организаций; институциональный (политический), где осуществляется разработка долгосрочных планов, реализуются отношения с внешней средой [5].

Содержание: Управлять – это не значит подавлять и навязывать процессу ход, противоречащий его природе, а наоборот, максимально учитывать природу процесса, согласовывать каждое воздействие на процесс с его логикой. Процесс управления выступает одновременно как циклический и непрерывный, что создается одновременным и последовательным выполнением многих циклов управления. По достижении какой-то цели ставится новая цель, и управленческий цикл повторяется. Цель – действие – результат – новая цель – такова схематичная картина непрерывного управленческого процесса, которая применима к научному и учебно-воспитательному процессам. В теории управления управленческая деятельность понимается как вид трудовой деятельности, обособившейся в процессе специализации управленческого труда.

Хорошее управление – это умение заглядывать в будущее, осно-ванное на способности к систематическому анализу проблем, внедрение перспектив, выработка стратегии развития, прогнозирование результатов, предвидение последствий. Формирование навыков управленческого общения начинается с работы над собой, с познания своих природных и приобретенных способностей.

Управленческое общение – это средство информационно-комму-никативной психологической деятельности, процесс регуляции взаимоотношения преподавателя и учащихся посредством обмена знаниями и чувствами.

Менеджмент – современная система управления предприятием, действующая в

условиях рыночной экономики. Термин «менеджмент» является аналогом термина «управление», его синонимом. Однако есть отличие. Управление относится к живой и неживой сфере. Например, управление техникой, биологическими процессами, государством, т.е. управление является более широким понятием. Менеджмент, прежде всего, применяется в управлении социально-экономическими системами. Процесс управления (менеджмент) имеет четыре взаимосвязанные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. [4]. Эти функции реализуются на всех уровнях управления (высший, средний и нижний уровни) и во всех видах деятельности организации. Содержание этих функций и сложность управленческой деятельности на каждом уровне управления определяется конкретным перечнем задач, их спецификой и объемом. Функция планирования может быть определена как способ, с помощью которого руководство обеспечивает единое скоординированное направление усилий всех сотрудников на достижение общих целей организации (включая и формулирование самих целей). Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности Функция организации представляет вид управленческой деятельности, направленной на обеспечение нормального функционирования организации в соответствии с определенным планом достижения желаемого результата. Она обеспечивает координацию деятельности всех подразделений и сотрудников организации для достижения поставленных целей. Функция контроля в управлении реализуется как процесс, посредством которого руководство организации удерживает ее на запланированной траектории достижения целей, получая информацию о текущих результатах деятельности и устраняя выявленные отклонения от установленных показателей. Функция мотивации предусматривает действия, направленные на то, чтобы побудить всех сотрудников организации к результативной деятельности для достижения ее целей. Приведенные функции управления находятся в тесной взаимосвязи: функция планирования взаимодействует с функциями организации и контроля, функция организации, в свою очередь, тесно связана с функциями планирования, контроля, мотивации.

Функцией в менеджменте называют особый вид управленческой деятельности, с помощью которой субъект управления воздействует на управляемый объект. Основными функциями менеджмента являются:

планирование, организация, мотивация и контроль. Функция менеджмента отражает содержание процесса управления, вид управленческой деятельности, совокупность обязанностей управляющей подсистемы (субъекта управления). Конечным результатом управления является выработка управленческого воздействия, команды, приказа, направленных на достижение поставленной цели. Один работник может выполнять несколько функций, несколько работников могут выполнять одну функцию. Каждая функция менеджмента представляет собой сферу действия определенного процесса управления, а система управления конкретным объектом или видом деятельности – это совокупность функций, связанных единым управленческим циклом. Стратегический менеджмент – это программный способ мышления и управления, обеспечивающий согласование целей, возможностей организации и интересов работников. Сегодня область применения стратегического менеджмента чрезвычайно многообразна. Он дает огромные преимущества организациям, функционирующим в различных сферах жизнедеятельности современного общества. Эти преимущества заключаются в рациональном использовании ограниченных ресурсов и времени [1, С. 34-43]. Очевидно, что государственные учебные заведения принципиально отличаются от коммерческих. Однако, как нам кажется, они смогут существенно повысить эффективность своей деятельности, если примут на вооружение инструментарий стратегического менеджмента. По мнению ряда исследователей, сущность стратегического менеджмента заключается в ответе на три важнейших вопроса: где сейчас находится организация; в каком направлении, по мнению высшего руководства, она должна развиваться в будущем; как она собирается попасть в то положение, где ее хочет видеть руководство. Этим вопросам соответствуют три основные фазы стратегического менеджмента:

стратегический анализ, стратегический выбор (или собственно стратегическое планирование) и реализация стратегии.

Надежным элементом идеологической базы формирования высшего учебного заведения является концепция корпоративной миссии. Нет сомнений, что хорошо разработанная миссия вуза является важным элементом эффективного стратегического менеджмента. Обычно миссия включает общие ценности и принципы организации; определение деятельности, которая служит удовлетворению конкретных потребностей, обслуживанию избранных сегментов рынка; требования и интересы заинтересованных сторон работников (акционеров, потребителей, общественных организаций и др.); отношение к росту, децентрализации, инновациям и пр. [6].

Глобальной предпосылкой успешной разработки стратегии управления является правильное определение целей. Лишь зная цели, можно искать пути и средства их реализации. Установление целей переводит стратегическое видение в конкретные задачи, связанные с деятельностью организации. Выработка конкретных целей для каждого направления деятельности вуза, безусловно, будет способствовать его успешной деятельности в условиях конкуренции. [8].

Предлагается следующий состав общих стратегических целей государственных вузов: обеспечение экономической безопасности вузов в рыночных условиях хозяйствования; сохранение и развитие научного потенциала вузов; трансформация содержания образования и структуры подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда; обеспечение высокого качества образования на основе реализации в вузах концепции тотального управления качеством; создание экономических механизмов взаимовыгодной интеграции сферы высшего профессионального образования с потенциальными потребителями научно-технических знаний и работодателями.

Частные цели формируются по каждому направлению деятельности вуза. Чтобы сформулированные частные цели имели управленческую ценность, они должны быть совершенно конкретно сформулированы, желательно с использованием количественных показателей. Очевидно, что частные цели чрезвычайно специфичны и не могут быть автоматически перенесены из одного вуза в другой. Существует достаточно много определений стратегии, но в принципе их можно свести к одному – как установленной на достаточно длительный период совокупности норм, ориентиров, направлений, способов и правил деятельности, обеспечивающих рост и высокую конкурентную способность организации, укрепляющих позиции на рынке, повышающих способность к выживанию в конкретной ситуации [7].

Результаты: Стратегии разрабатываются с целью реализации миссии и целей организации. Существует точка зрения, согласно которой процесс разработки стратегии может развиваться по одному из трех направлений: формализованный планируемый процесс, когда стратегия ориентируется на достижение четко выраженных целей; авторитарный процесс, при котором формирование стратегии обусловлено волевыми решениями первого лица организации; адаптивный процесс, когда стратегия формируется в результате последовательных решений путем компромиссов и соглашений между менеджерами, стремящимися к достижению своих целей. Подобная перестройка предполагает децентрализацию управления и предоставление относительной оперативной и финансовой самостоятельности отдельным подразделениям. Такой тип управления характерен для дивизиональных структур, где за центральной администрацией остаются функции разработки стратегии развития и жесткого контроля по общекорпоративным вопросам, а часть или даже все «штабные» функции (планирование, учет, финансовое управление и др.) передаются подразделениям. В результате управленческие ресурсы верхнего эшелона высвобождаются для решения стратегических задач. Основной проблемой руководства вуза является обеспечение контроля за соответствием тенденций развития подразделений стратегическим задачам учебного заведения, а также согласование интересов отдельных подразделений. В условиях высокой динамичности процессов, протекающих на рынке труда, чрезвычайно

важным представляется постоянный мониторинг потребности субъектов в услугах высшего профессионального образования. [8].

Основными задачами мониторинга являются: изучение тенденций развития экономики и влияния международного рынка труда; анализ ситуации в сфере кадрового обеспечения предприятий и организаций региона и тенденций в изменении требований к квалификации персонала; исследование спроса потенциальных субъектов на образовательные услуги; изучение рынка труда и рынка образовательных услуг, разработка механизмов их взаимодействия [9].

Выводы: Методологический уровень преобразования действительности позволяет менеджеру использовать методологию в качестве эффективного средства самосовершенствования, стратегий в его сложной деятельности. Она должна производить орудия обработки нашего педагогического поля. Выход педагогического управления на методологический уровень обусловлен интегративным развитием инновационных процессов в практической деятельности. Это определяет необходимость разработки механизмов планомерного превращения данного педагогического явления в формирующий процесс. Методологический аспект менеджмента в сфере образования находит свое отражение в осуществлении исследовательских процедур (цели, задачи, построение гипотез, обоснование условий, положений и конечных результатов), анализе тенденций развития образовательных систем, выявлении диалектики изменения педагогических явлений, определяющих образовательную ситуацию.

Литература:

1. Абдрахманова. Г.С. Диагностический подход к оценке эффективности управления современной школой: Дис...на соиск.уч.ст. к.п.н. – Казань. – 1997. – 185 с.
2. Аникеева. Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1989. – 224 с.
3. Байбаева М. Х. Педагогическое управление созданием комфортной среды в образовательном учреждении: //Образование и инновационные исследования международный научно-методический журнал. – 2021. – №. 6. – С. 71-74.
4. Веснин. В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М., 2006. – 267 с.
5. Раппорт. В.Ш. Диагностика управления / В.Ш. Раппорт. – М., 2001. – 278 с.
6. Смолкин. А.М. Менеджмент: основы организации // Учебник / Отв. Редактор С.М. Рыловский. – М.: ИНФРА, 2004.– 235 с.
7. Тейлор. Ф. Принципы научного менеджмента / Ф. Тейлор. Перс англ. – М: Контроллинг, 2007. – 318 с.
8. Шакуров. Р.Х. Психология руководства педагогическим коллективом. – М.: «Издательство Магистр», 1995. – 184 с.
9. Шакуров. Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководство и педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 1990.