



ГАОУ ВО ЛО "Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина"

Управление образовательными системами

Лекция 1

К.п.н., доцент Шкорина Наталья Леонидовна





Раздел 1. Основы управления

1. Управление как вид деятельности и как наука. Научные школы управления.
2. Основные принципы и методы управления.



1. Управление как вид деятельности и как наука. Научные школы управления.

Задание студентам:

Найти в источниках определение понятия «управление», записать со ссылкой на источник, выделить в них общее и особенное.



1. Управление как вид деятельности и как наука. Научные школы управления.

Понятие «управление» многогранно. В обиходе под управлением понимается и процесс, и деятельность, и учреждение.

Управление в основах менеджмента трактуется как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.

Процесс управления в толковых словарях объясняется как направление движения (социального, экономического, политического) в соответствии с поставленными целями и задачами.

В.А. Слостенин дает следующее определение управления: «Под управлением вообще понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с данной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации» (Слостенин В.А. и др. педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений М.: Издательский центр «Академия», 2002. -С. 482).



**Задание
студентам:**

**Просмотреть
ролик И.Адизеса**

**«Что такое
менеджмент?»**

**и ответить на
вопросы:**

.Чем понятие «менеджмент» отличается от понятия «управление»?

.Что такое система? Подсистема?



1. Управление как вид деятельности и как наука. Научные школы управления.

Менеджмент является английским словом и в переводе означает управление. Однако это не совсем одно и то же.

Менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы других людей,

а **управление** – это функция деятельности по руководству людьми в самых разнообразных условиях.

Менеджмент выступает как система взаимодействия субъектов управления, обеспечивающих функционирование организации (системы) с оптимальными экономическими результатами.

Менеджмент – это область человеческого знания помогающая осуществлять эту функцию. Это определенная категория людей, социальный слой, выполняющий данную работу (обезличенное управление). (*Управление образовательными системами: учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов по общепрофессиональной подготовке / Г.М. Клочева – Челябинск: Цицеро, 2014. – 109 с.; стр.42*)



История управленческой научной мысли

Основные этапы в истории науки управления

Древняя история

XX в. до н.э. «Поучение Птахотепа» Др. Египет

X в. до н.э.
Царствование
Соломона. Др. Израиль

VI-V вв. до н.э. Труды
Конфуция. Др. Китай

VI-III вв. до н.э. Трактат
«Артхамастра». Др.
Индия

Античный период

400 л. до н.э. Труды
Сократа, Ксенофонта,
Платона. Правление
Персидского царя Кира

300 л. до н.э. Правление
Римского императора
Диоклетиана.
Командование полководца
А. Македонского

Средние века

900 г. до н.э. Труды
Восточного ученого
Аль-Фараби,
Ирландского теолога
Аль-Газали

1469-1527 гг. Труды
Итальянского
мыслителя Н.
Макиавелли

История управленческой научной мысли (продолжение)

Основные этапы в истории науки управления

**XVII –
XVIII в.в.**

Конец XVII –
начало XVIII в.в.
Деятельность
Петра I, работы и
деятельность М.
Сперанского, И.
Посошкова. Труды
А. Смита, У. Петти,
Р. Оуэна, Д.
Рекардо

1881 г. Издание
учебника для
колледжа Дж.
Вартона

**XIX –
начало XX в.**

1912 г.
Выступление Ф.
Тейлора в
Конгрессе США

1916 г. Подготовка Х.
Персоном и
проведение 1-й
Международной
конференции по
проблемам Научного
управления в США

1903 г. Выход книги Ф.
Тейлора «Управление
предприятием»

1910 г. Первое публичное
употребление термина
«научное управление» в
выступлении Л. Брандейса

1911 г. Издание книги Ф.
Тейлора «Принципы
научного управления»

Школа научного управления (менеджмента)



Ф.У.Тейлор



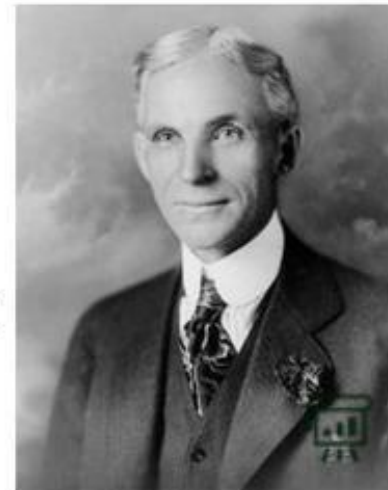
Г.Гантт



**Ф.и Л.
Гилбрет**



Х.Эмерсон



Г.Форд

История Российской научной школы управления

Главное управленческое наследие России – **системный подход**

Российские ученые и практики управления

Основной вклад в науку управления

Группа ученых МВТУ, 1860-1870 г.г.

Методика рационализации трудовых движений

А. Богданов, 1903 г.

Основы теории систем

Н. Савин, 1904 г.

Научная организация труда

Д. Слуцкий, 1915 г.

Методы математической статистики

А. Билимович, С. Витке, Л. Жданов, П. Струве, 1915-1925 г.г.

Организация труда и управления, мотивация работников, труд руководителя

Ведущие научные школы науки Менеджмент

Классические,
одномерные

Современные,
синтетические

I. Школа научного управления:

- 1.1. Рационалистическая (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Гант)
- 1.2. Административная (А. Файоль, Л. Гьюлик, Л. Урвик, Дж. Муни)
- 1.3. Бюрократическая (М. Вебер, Л. Мизес, Р. Мертон)

II. Школа «Человеческих отношений» (Э. Мэйо, М. Фолллет)

III. Поведенческая школа (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцеберг)

I. Школа социальных систем (Ч. Бернارد, Г. Саймон)

II. Количественная (новая) школа (Л. Берталанфи, Р. Аккоф)

III. Рыночная (маркетинговая) (Д. Норт)

IV. Стратегического управления (И. Ансофф)

V. Эмпирическая школа (Э. Дейл, П. Друкер, А. Чандлер)

Научные школы управления.

ЗАДАНИЕ СТУДЕНТАМ (к следующему занятию):

1. Прочитать стр.4 - 25

Как можно управлять образовательной системой. [Электронный ресурс]: Учебное пособие по дисциплине «Управление образовательными системами» /Дальневосточный федеральный университет, Школа педагогики; 2015г. Владивосток

2. Подготовить презентацию и текст выступления на тему: Сравнительный анализ ведущих научных школ управления (сравнить 2-4 школы).

Презентацию – на накопителе, выступление – в печатном виде.

3.Выступление – на следующем занятии.





2. Функции управления. Основные принципы и методы управления.

Под функциями управления понимают деятельность субъектов, осуществляющих полный технологический процесс управленческого цикла с целенаправленным достижением фактических результатов.



Участники управления реализуют системные функции: информационно-аналитическую, мотивационно-целевую, плано-прогностическую, организационно-исполнительскую, контрольно-диагностическую и регулятивно-коррекционную



2. Функции управления.

Функция	Пояснение
<i>Информационно-аналитическая</i>	создает основу для всей образовательной деятельности, играет роль первоисточника в принятии управленческого решения. Для руководителя образовательным процессом важнейшей задачей является овладение умением использовать методику сбора, анализа и хранения информации.
<i>Мотивационно-целевая</i>	формирует мотивированный подход к определению целей образовательного процесса.
<i>Планово-прогностическая</i>	предусматривает определение конкретных и реалистических целей, направленных на достижение более высокого качественного состояния объекта. Развивающая программа учитывает внутренние и внешние совокупные педагогические условия, способы, средства и методы действий.



2. Функции управления.

Организационно-исполнительская

способствует выполнению принятых целевых решений, согласованной работе субъектов организационной структуры и взаимодействию всех участников педагогического процесса.

Регулятивно-коррекционная

обеспечивает устранение причин технологических сбоев в происходящих процессах.

Контрольно-диагностическая

устанавливает соответствие полученных данных требованиям образовательного стандарта





2. Основные принципы и методы управления.

В принципах выражаются требования к системе, структуре организации и процессу управления

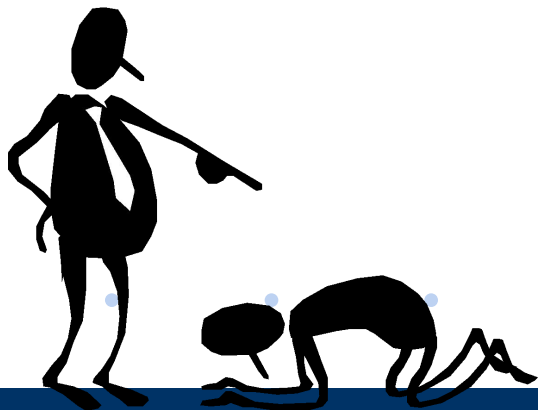
- ***Принцип духовной ориентации управления.*** Суть этого принципа заключается в том, что управление в процессе адаптации к постоянно меняющимся условиям и объектам управления опирается на национальную философию и не выходит за рамки духовных ценностных ориентиров народа и государства.

Принцип сочетания централизации и децентрализации.

В иерархии управления искомые сочетания достигаются посредством рационального распределения полномочий и ответственности на всех уровнях системы управления

Принципы управления

- *Принцип единоначалия.* Данный принцип означает предоставление руководителям организации и ее подразделений власти в объеме, необходимом и достаточном для принятия управленческого решения в пределах своих полномочий (при этом сохраняется ответственность за предпринимаемые действия).



Принцип коллегиальности. В необходимых случаях он предполагает совместное общение и выработку решений с привлечением специалистов. При всех обстоятельствах право на окончательное принятие решения и ответственность за его последствия сохраняются за руководителем.



Принципы управления

- *Принцип плановости.* Согласно ему определяются основные направления и задачи развития организации с ее ориентацией на долгосрочные цели.
- *Принцип научной обоснованности.* В соответствии с ним все решения и действия руководителя должны аргументироваться с научных позиций.



Принцип социальной справедливости. Социально-экономическая справедливость выступает не в виде абсолютной уравнительности, а прежде всего в виде справедливой цены труда, справедливого дохода мелкого производителя, приближения минимальной заработной платы к средней, блокирования излишеств в зарплатах руководящего состава при нищем персонале .



Принципы управления

Принцип общественной целесообразности. Согласно этому принципу, контингент защищаемых в обществе должен быть строго ограничен теми категориями населения, кто полностью или частично лишен способности к труду и самообеспечению. Нарушение этого принципа ведет к снижению трудовой мотивации и росту армии иждивенцев.

Принцип экономической эффективности. Отражает оптимальное соотношение объема социальных расходов и размера отчислений на их финансирование. Отчисления на финансирование социальной сферы должны соотноситься со всеми макроэкономическими показателями: валовым внутренним продуктом, фондом оплаты труда, доходами населения и др.



Методы управления

Понятие «метод» буквально означает «путь исследования», способ достижения какой-либо цели, решения задачи, совокупность приемов или операций теоретического или практического познания и освоения действительности. С их помощью руководитель оказывает целенаправленное воздействие на управляемый объект, с тем, чтобы добиться от него решения поставленных задач.

Методы управления выбираются и используются в зависимости от сочетания (приоритетов) функций управления и от сочетания (выбора) его средств (инструментов). Многое зависит от масштаба управления, его целей, окружающей социально-экономической среды, качества персонала и реального наличия тех или иных средств (инструментов) управления.

Теория управления: Учебник /Под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. М.: Изд-о РАГС, 2004. С. 97-100.

Классификация методов управления по признакам

по масштабам применения	Общие. Относимые ко всей системе, и особенные, обращенные к отдельным составным частям этой системы или, наоборот к внешней среде и ее субъектам, включая потребителей, посредников, конкурентов и др.
по отраслям и сферам применения	В государственном и муниципальном управлении, в бизнесе, в промышленности и пр.
по роли на различных этапах жизнедеятельности организации	Методы исследования организаций, формирующие, упорядочивающие, стабилизирующие, развивающие, вплоть до методов реорганизации, ликвидации, банкротства

Классификация методов управления по признакам

по степени опосредованности воздействия	Прямые и косвенные
по уровню обобщения управленческих знаний	Методы теории и практики управления
по управленческим функциям	Методы анализа, планирования, мотивации, контроля и др.
по конкретным объектам управления и характеру ситуации	Кейс стади
По характеру воздействия	Социальные. Социально-психологические. Организационно-распорядительные (административные). Экономические. Психологические. Коммерческие и др.

Первая концепция этих методов связана с именем П.М. Керженцева, видного специалиста в области научной организации труда в 20-е гг.

- В состав организационных методов Керженцев П.М. включал:
- организационный план,
- инструктирование и его формы (директива, лозунг),
- постановление (декрет, инструкция, приказ),
- распределение сил,
- организацию заново и реорганизацию,
- ориентацию,
- переговоры,
- методы дезорганизации,
- организационные приемы в деятельности руководителя.



Экономические методы управления

- *Метод минимальных социально-экономических гарантий.*
Определяющим здесь является законодательное установление минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума.
Метод компенсации расходов – это возмещение расходов населения различных социальных групп органами власти в связи с ожиданием или наступившим ростом цен.



Метод компенсации расходов – это возмещение расходов населения различных социальных групп органами власти в связи с ожиданием или наступившим ростом цен.
Метод льгот и компенсаций - метод государственных пособий отдельным категориям населения, определяемым законодательно.



Социальные методы управления

- *Метод профессиональной подготовки кадров.* Осуществляется в различных формах: очная, заочная, вечерняя, очно-заочная, экстернат. Утвердился многоступенчатый уровень образования: допрофессиональное, профессиональное, послевузовское, повышение квалификации, переподготовка кадров. Складывается система непрерывного профессионального образования.



Методы практического определения эффективности управления.

Включают статистический анализ, сравнительный анализ социально-демографический анализ, целенаправленное наблюдение за изменениями в жизнеобеспеченности клиента, социологические исследования, математическое моделирование и др.

Социальные методы управления

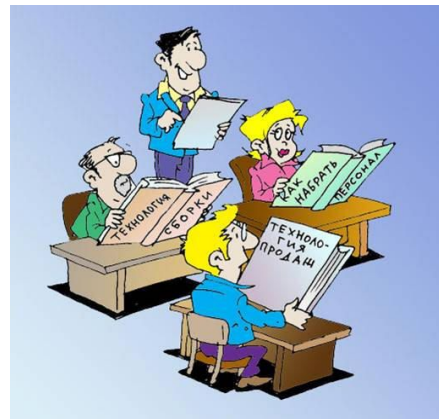
Метод должностного продвижения кадров.

Включает переход из ранга специалиста в ранг руководителя и ротацию (периодическое перемещение кадров с должности на должность).



Метод социально-психологической защиты работников (снятие психологической нагрузки, напряжения).

Метод развития средств труда предполагает активное внедрение информационных технологий, программного обеспечения для своевременной обработки имеющейся информации, оперативного проведения аналитических исследований.



Метод социального партнерства (сотрудник – клиент, сотрудник – сотрудник, сотрудник – специалист другого ведомства и/или другого сектора экономики).

Социально-психологические методы управления

Умелое использование данных методов весьма эффективно: их удельное значение в общих успехах организации может превышать 80%. По данным японских специалистов, морально-психологический климат коллектива и создаваемый им настрой способны повысить производительность труда в 1,5 раза.

Метод социальной стереотипизации. Под социальной стереотипизацией обычно понимается устойчивое представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной социальной группы.



Социально-психологические методы управления

- *Методы кинесического общения.*
- Экспрессивно-выразительные движения.
- *Мимика* – движение мышц лица, которую называют зеркалом души.
- *Взгляд (визуальный контакт)* свидетельствует о расположенности к общению.

Поза – положение человеческого тела, типичное для данной культуры.

Жесты – разнообразные движения руками, головой, ногами, смысл которых понятен для общающихся сторон.

Методы просодического и экстра-лингвистического общения

Просодика – это общее название таких ритмико-интанационных сторон речи, как высота, громкость голосового тона, тембр голоса, сила ударения.

Экстралингвистическая система – это включение в речь пауз, а также различного рода психофизиологических проявлений человека: плача, кашля, смеха, вздоха и т.д.

Социально-психологические методы управления

Методы такесического общения.

К ним относятся динамические прикосновения в форме рукопожатия, прикосновения, поцелуя. Доказано, что динамические прикосновения являются необходимой формой стимуляции, а не просто сентиментальной подробностью человеческого общения.

Методы проксемического общения.

Буквальный перевод термина «проксемика» - близость. К проксемическим характеристикам относятся ориентация партнеров в момент общения и дистанция между ними.

Американский антрополог Э. Холл описал нормы приближения человека к человеку – дистанции, характерные для североамериканской культуры:

интимное расстояние (от 0 до 45 см) - общение самых близких людей;

персональное (от 45 до 120 см) – общение со знакомыми людьми;

социальное (от 120 до 400 см) – предпочтительно при общении с чужими людьми и при официальном общении;

публичное (от 400 до 750 см) – при выступлении перед различными аудиториями.

Литература

№ п/п	Наименование	Авторы	Место издания	Год издания
1	Иновационные процессы в управлении педагогическими системами: учебное пособие	Шмырева Н. А.	Издатель: Кемеровский государственный университет	2014
2	Управление в педагогической деятельности: учебное пособие	Солнцева Н. В.	Издатель: Флинта	2012
3.	Управление образовательными системами	Шамова Т.И., Третьяков П. И., Капустин Н.П.,	М.: Владос	2012
4.	Внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения: монография	Волобуева Л. М., Кузнецова Е. Б.	Издатель: Прометей	2012
5.	Дидактические и воспитательные системы в средней общеобразовательной школе: учебное пособие	Еремина Л. И.	Издатель: УлГПУ, 2013	2013
6.	Педагогика в схемах и таблицах: учебное пособие	Коджаспирова Г. М.	Издатель: Проспект	2016
7.	Управление социальными системами: учебно-методический комплекс дисциплины по направлению подготовки 050400.62 «Психолого-педагогическое образование»	Автор-составитель: Привалова Г.Ф.	Издатель: Кемеровский государственный университет культуры и искусств	2014
8.	Педагогическая системология : Теория, методика, исследования, практика: учебно-методическое пособие	Столяренко А. М.	Издатель: Юнити-Дана	2015
9.	Управление образовательным процессом с позиций качества: монография	Мовчан Н. И., Мингазова Д. Н., Сопин В. Ф.	Издатель: Издательство КНИТУ	2010
10.	Справочник директора школы	Фоменко Е. В.	Издатель: Вако	2011