

ВНУТРИВУЗОВСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ И МЕХАНИЗМ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Вузовский менеджмент определяется нами в качестве наиболее важного фактора социализации личности студента на этапе его обучения в вузе. Он понимается как целенаправленное влияние управляемой системы на объект управления с целью перевода его в состояние субъектности, как сознательное взаимодействие всех участников коллектива независимо от занимаемой должности с целью достижения наиболее оптимальных результатов деятельности.

Внедрение в практику жизнедеятельности вуза принципов демократизации и гуманизации, системности и целостности, рационального сочетания централизации и децентрализации, единства единоначалия и коллегиальности, объективности и полноты информации активизирует процессы познания, совместного научного поиска и творчества. Это исключает дублирование и повышает роль педагогических влияний на процесс социализации, обеспечивая эффективность решения задач перспективного развития личности и самой организации (вуза) в целом.

Введение

На современном этапе общественного развития Республики Беларусь в качестве приоритетных задач педагогики высшей школы определены: содействие гармоничному развитию и созданию условий для творческой самореализации личности студента; сохранение и приумножение, владение и разумное использование интеллектуального потенциала и культурологического наследия белорусского народа и других национальных общностей республики; формирование сознательного уважения к демократии как форме управления и сосуществования, что позволяет каждой личности участвовать в принятии решений, направленных на изменение общества к лучшему. В качестве наиболее важного элемента, оказывающего влияние на процесс социализации студенческой молодежи, мы считаем вузовский менеджмент. Традиционное предствление об управлении раскрывается в таких характеристиках, как целенаправленное воздействие субъекта на объект управления; влияние управляющей системы на управляемую подсистему с целью перевода последней в качественно новое состояние [1; 2].

Основная часть

Проведенные нами исследования показывают, что эффективность вузовского менеджмента во многом зависит от принципов и методов административного руководства. Принципы менеджмента – это система правил руководства деятельностью людей, отражающих требования к организации жизнедеятельности предприятия. В качестве фундаментальных принципов внутри вузовского менеджмента нами выделены:

– принцип научности. Правило, утверждающее, что формирование, функционирование и развитие систем управления должны основываться на резуль-

татах научных достижений, объективных законах и закономерностях, обуславливающих развитие и совершенствование;

– принцип системности – это требование, предъявляемое к управленческой деятельности и касающееся исключительно всех ее многообразных аспектов или элементов организации управления. Он может быть представлен в виде совокупности последовательно осуществляемых действий: выявление структуры объекта и главной части; определение количественной и качественной характеристик (свойств); определение структурных или функциональных частей, их противоречивости, взаимосвязей, механизмов координации и субординации, обеспечивающих целостность системы; выяснение причин возникновения и источников развития, интегративных свойств и качеств; определение общих связей элемента с системой, в которую он входит в качестве составной части; установление законов изменения и развития элементов и целого и доказательств, сферы и последствий их применения, соотношения с другими законами и закономерностями;

– принцип комплексности. Этот принцип выступает как составная часть системного подхода и предполагает необходимость всестороннего учета всех факторов, воздействующих на объект управления, возможностей среды;

– принцип экономичности – правило, свидетельствующее о том, что управление должно осуществляться с наименьшими затратами ресурсов, однако не в ущерб рациональности и результативности деятельности;

– принцип эффективности. Суть этого требования к управленческой деятельности заключается в обеспечении высокой результативности (прибыльности) функционирования объекта управления;

– принцип мотивации – утверждает, что управление может быть высокорезультативным только при справедливом стимулировании деятельности персонала объекта и субъекта управления. Стимулирование осуществляется как в материальной, так и в моральной форме, причем они должны гармонично сочетаться между собой. Однако механизм материальных мотиваций должен занимать приоритетное место;

– принцип инструкции – характеризуется предпочтительностью инструктирования правил и способов, программы действий, отодвигая на второй план механизмы приказов и распоряжений;

– принцип близости – определяет, что вопросы должны решаться как можно ближе к тому уровню, на котором они возникли;

– принцип оперативности – свидетельствует о том, что руководитель должен быстро реагировать на происходящее, чтобы подчиненные постоянно ощущали, как их действия оцениваются руководством и какие последствия они имеют в соотношении с общим результатом деятельности;

– принцип воспитания – утверждает, что руководитель должен постоянно воспитывать подчиненных личным примером, словом и делом;

– принцип делегирования – характеризуется передачей определенных прав, полномочий. Однако он эффективен только тогда, когда руководитель не освобождается от персональной ответственности;

– принцип терпения – свидетельствует о том, что во взаимоотношениях с подчиненными руководитель должен проявлять должное терпение;

– принцип ответственности – предполагает, что исполнитель должен отвечать только за то, на что он в состоянии влиять и, что непосредственно было им сделано.

В практике менеджмента широко используются:

1) экономические методы – это способы воздействия на имущественные интересы отдельных людей или групп. Они сохраняют свое приоритетное положение в системе методов, выполняют роль базовых механизмов влияния на поведение людей, активизируют их труд, повышают деловую активность, творчество. Система экономического стимулирования включает: надбавки, премии, материальную помощь, ссуды, кредиты, льготы, всевозможные скидки с цены товаров и услуги и многое другое;

2) организационные методы – это способы воздействия на персонал. Они базируются на объективных закономерностях научной организации труда. По своему функциональному назначению эта группа методов расчленяется на три подгруппы: организационно-распорядительные, организационно-стабилизирующие, организационно-дисциплинарные методы;

3) психологические методы – это способы регулирования взаимоотношений между людьми с целью формирования благоприятного психологического климата в коллективе. Назначение этих методов связано с формированием условий, при которых личность работника максимально раскрывает и использует свой творческий потенциал, активность, энергию во благо всей организации. Особенностью психологических методов является то, что они не требуют сколько-нибудь значительных материальных затрат, но, несмотря на это, их воздействие на людей имеет высокую результативность. Среди психологических методов выделяют методы: профессионального подбора и соответствующего обучения работников, исходя из индивидуальных способностей и уровня подготовленности, комплектования малых творческих групп, гуманизации и справедливости, предполагающие уважение всех членов персонала не зависимо от занимаемой должности и положения, объективности в оценки трудового участия и распределения дивидендов.

Доминирование тех или иных принципов и методов руководства характеризуют стиль деятельности каждого руководителя. В стиле руководителя находят отражение достоинства и недостатки личности, ее сильные и слабые качества. Стиль управления – это характеристика индивидуальных особенностей и способности личности руководить, а также чаще всего применяемых ею способов и средств управленческой деятельности. В числе наиболее характерных стилей, используемых в организации внутривузовского менеджмента, выделяются:

– административный. Он характерен для руководителей, которые строго следуют всем указаниям, распоряжениям, идущим сверху, и доводят их выполнение до логического завершения, чего бы это ни стоило;

– коллегиальный. В данном случае главной установкой является совещание с коллективом, за которым и остается право принятия последнего решения;

– плановый. Для руководителя этого стиля главное – утвержденный план, программа действий;

– регламентирующий. Он характеризуется постоянными ограничениями, установками того, что необходимо делать, как и в какие сроки;

– дипломатический. Руководитель этого стиля в решении проблем делает главную ставку на личные контакты, а часто и личные связи;

– лидерский. Стиль характеризуется тем, что руководитель увлекает, вдохновляет коллектив на решение проблем. Лидер уверен в себе и в реальности выполнения тех планов, программ, проектов, которые он выдвигает;

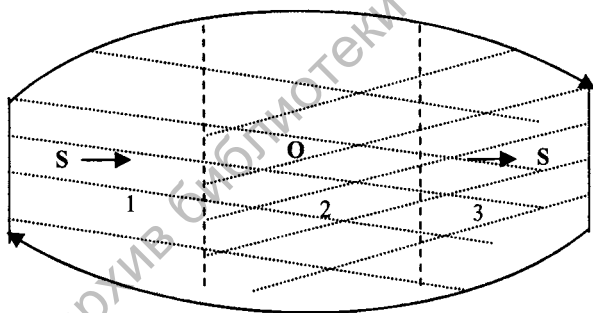
– творческий, когда руководитель использует тот или иной способ в зависимости от сложившейся ситуации [3; 4].

Очевидно, менеджмент должен нести основную смысловую нагрузку в сфере социализации студенческой молодежи. Его основными задачами являются:

формирование мировоззренческой позиции личности, профессиональной и социальной готовности студента, будущего специалиста к выполнению не только узкопрофильных функций, но и к осознанию своего гражданского долга и достоинства, ответственности за себя и будущее.

В этой связи огромная роль принадлежит профессорско-преподавательскому составу, так как именно педагог ежедневно контактирует со студентом и выступает как руководитель и организатор педагогического процесса. Педагог-профессионал – это человек, вызывающий подлинный интерес к предмету общения, к себе как партнеру. Он для студентов пример для подражания, интересный собеседник, информационно-содержательная личность. Личность – всегда субъект жизнедеятельности, всегда субъект социализации.

Студент как субъект деятельности планирует, организует, направляет, корректирует свои действия. Как субъект социализации он характеризуется освоением и добровольным выполнением правовых норм, обязанностей; стремлением в познании нового; организацией практических дел и собственным творческим участием в них; эмоциональным реагированием на значимые события и процессы; взаимодействием и сотрудничеством. Общение, познание и деятельность формируют человека как субъекта своего собственного развития. Переход от монолога к диалогу, совместный поиск истины, создание условий для раскрытия творческих способностей личности, свобода выбора способов и видов деятельности, самостоятельность в принятии решений, инициативность, самостоятельность, активность, творчество – базовые характеристики “субъект-объект-субъектной” модификации.



- 1 – адаптационный этап;
- 2 – интериоризационный этап;
- 3 – экстеризационный этап.

В организации системы отношений между управляющим субъектом (педагогом) и объектом управления (студентом) важно понимание трех специфических этапов:

а) адаптационного – когда педагог, являясь носителем информации, выступая в стадии субъекта (а педагог в системе педагогического процесса всегда субъект социализации, так как он занимает активную позицию и ему принадлежит роль руководителя педагогической деятельности) пытается передать, донести ее до студента. В данном случае студент занимает пассивную позицию слушателя и выступает объектом педагогического воздействия;

б) интериоризации – это переходный этап, характеризующийся началом активности и творчества объекта социализации – студента. На этом этапе поступающая извне информация в процессе анализа и самооценки студентом систематизируется, а наиболее ценная, проникая во внутреннюю структуру, закрепля-

ется в сознании личности. В результате этого она становится аксиологически значимым внутриличностным образованием;

в) экстерииоризации – этап активной творческой деятельности, практического использования знаний, умений, навыков, опыта, полученного на предыдущих этапах.

Деятельностный компонент социализации опосредует целенаправленную педагогическую деятельность и самодеятельность как системоорганизующие виды вузовского менеджмента. Целенаправленную педагогическую деятельность следует понимать как специально организованные мероприятия, направленные на формирование индивидуально-личностной системы ценностей. Их реализация осуществляется при непосредственном участии педагога. Самодеятельность характеризуется самостоятельными действиями субъекта социализации, выполняемыми без какого-либо внешнего контроля со стороны преподавателей, родителей, руководителей, кураторов, воспитателей и т.п. Она представляет собой процессы самоорганизации и самоуправления, самоанализа и самоконтроля, обеспечивая самостоятельность. Потребностно-мотивационный компонент – первоисточник любой деятельности, первоначальный этап продвижения личности от предпосылки к результату, начало ее восхождения к совершенству, к идеалу как к результату социализации. Важно отметить, что человек осознанно вкладывает определенный смысл и усилия в выполнение каждого действия, если они соотносятся с личностной целью. Практические действия всегда обусловлены потребностью, то есть нуждой, необходимостью в ком-либо или в чем-либо. Потребность есть предпосылка, энергетический источник каких бы то не было действий. Но сама по себе потребность не определяет конкретную направленность деятельности. Она получает свою определенность только в предмете деятельности. Актуальность предмета и темы является главным, ведущим мотивом творческой деятельности. Знание основ формирования мотивационно-ценностного отношения к окружающей действительности дает возможность не только прогнозировать, но и регулировать процесс социализации. В числе педагогически значимых мотивационно-стимулирующих потребностей мы выделяем потребности: научного познания, делового общения, содержательно-творческого труда, социально значимой активности, самоактуализации, самодеятельности, саморазвития, самореализации и самовыражения.

Личностные интересы, мотивы, потребности, смыслы, стимулы составляют импульсивно-психические механизмы социализации, возникают вначале как бы внутри себя, в сознании индивида в процессе сопоставления потенциального, идеального и реального, объективного и субъективного. Внешние проявления опосредуются поведением личности. Поведение как бы опредмечивает внутренний мир личности. Данные параметры определяют категорию деятельности в качестве системообразующего механизма педагогической системы, который реализуется в процессе специально организованного педагогического взаимодействия и самодеятельности индивида [5].

Субъект-объект-субъектная модификация менеджмента позволяет установить атмосферу творческого взаимодействия, помогает интенсифицировать процесс учебно-познавательной деятельности, социализации в целом. Данный подход исключает прямое или косвенное принуждение к выбору идей, пристрастий, форм поведения, однако он предполагает внесение частичных изменений в процесс освоения воспитанником общественной жизни, направленных на подготовку личности к формированию убежденности, осознанному, самостоятельному выбору индивидуальной, собственной позиции.

Объективно взаимодействие осуществляется только тогда, когда существует проблема, ради разрешения которой люди выполняют определенные дей-

ствия. Человек, увлеченный проблемой или предметом, способен заражать увлеченностью других и оказывать на них влияние. Педагог должен уметь вычлениать и актуализировать проблемы, создать атмосферу заинтересованности теми или иными аспектами жизни, что обеспечивает добровольное включение студентов в проблемно-дискуссионное общение. Творческое взаимодействие, как составляющая часть образовательно-развивающей методики, невозможно без педагогической риторики. Педагогическая риторика – творческое обеспечение учебно-воспитательного процесса проблемно-тематическим общением на принципах полилога, дискуссии, проектного моделирования, свободы выбора социально-образных проявлений и т.п.

Заключение

Таким образом, в результате анализа полученных нами данных о структуре и методах организации управления в вузе мы пришли к следующим выводам:

1. Внутривузовское управление играет жизненно важную роль в функционировании любой педагогической системы. В этом плане основной задачей современного менеджмента, направленного на решение задач социализации студенческой молодежи, по нашему мнению, должен быть перевод объекта управления в субъект управления, взаимодействия, общения, творчества и деятельности, признание студента значимым элементом в организации жизнедеятельности вуза.

2. Современный менеджмент предполагает создание условий для самореализации творческого потенциала личности, организацию разноплановой деятельности с учетом ожиданий, желаний, способностей и задатков студента. Свобода выбора видов и способов деятельности – важное педагогическое условие социализации. Педагогический процесс, организованный на основе свободного, самостоятельного выбора, создает атмосферу общей заинтересованности, коллективного творческого дела, позволяет развивать самостоятельность, дисциплинированность, коллективизм, активность и самостоятельность, творческую индивидуальность и другие жизненно важные качества, способствует проявлению творческой инициативы, формируя креативные способности личности, тем самым предопределяет успешную реализацию управленческих функций. Успех в деятельности – педагогически важное условие организации менеджмента, так как он закрепляется в структуре опыта и становится постоянным мотивом достижения [6].

3. В ходе исследования было установлено, что любой студент имеет свой собственный, субъективный, базовый уровень социализации, который представлен индивидуально-личностными характеристиками и качествами: знания, умения, навыки, взгляды, опыт, ценностные ориентации, физические возможности, креативные способности и др. В процессе специально организованного взаимодействия и самостоятельности качества личности видоизменяются, интегрируясь в более емкие и значимые образования: психическое и физическое здоровье, инновационно-творческая культура, идеологическая убежденность, профессиональная готовность, социальная зрелость и др. Они являются аккомодационными механизмами социализации, обеспечивающими комфортность личности в системе традиционных и не традиционных связей, отношений, зависимостей, успешность ее деятельности. Аккомодация понимается нами как “мобилизационная способность личности”, позволяющая ей выходить за рамки базового арсенала (знания, умения, навыки, предыдущий опыт, традиционность действий, реальность ожидаемого результата) и находить наиболее эффективные пути и способы решения проблемных ситуаций, результативно действовать в экстремально сложных, нетрадиционных условиях и обстоятельствах.

4. Внедрение в практику управления принципов демократизации и гуманизации, системности и целостности, рационального сочетания централизации и децентрализации, единства единоначалия и коллегиальности, объективности и полноты информации активизирует процессы познания, совместного научного поиска и творчества, исключает дублирование и повышает роль педагогических влияний на процесс социализации, обеспечивает эффективность в решении вышеобозначенных задач.

5. Внутривузовский менеджмент определяется нами как целенаправленное сознательное взаимодействие всех участников коллектива независимо от занимаемой должности с целью достижения наиболее оптимальных результатов деятельности. С педагогической точки зрения важно, чтобы на практике реализовывалась модель: от педагогически целенаправленных воздействий к содействию и взаимодействию, а затем к самостоятельности и творчеству, от организации контроля к самоконтролю, от организации целенаправленной деятельности к самоорганизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Демчук, М.И.** Проблемы инновационного развития высшей школы Республики Беларусь / М.И. Демчук // Высэйшая школа. – 2005 – № 4. – С. 13-18.
2. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы / В.М. Филиппов [и др.] – 2-е изд. – М.: Логос, 2006. – 487 с.
3. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин [и др.]; Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996.
4. **Кабушкин, Н.И.** Основы менеджмента: Учеб. для студентов вузов / Н.И. Кабушкин. – Минск: Финансы, учеба, аудит; Экономпресс, – 1997. – 284 с.
5. **Полупанова, Е.Г.** Инновации в образовании – необходимое условие успешного развития: педагогическое образование в западных странах / Е.Г. Полупанова // Народная правда. – 2005. – № 12. – С. 67-70.
6. **Гончаренок, И.И.** Управление кадровым резервом высшей школы: (монография) / И.И. Гончаренок, А.В. Ивановский; Академия управления при Президенте РБ. – Минск: Академия управления при Президенте РБ, 2006. – 171 с.