

Прийняття та реалізація управлінського рішення в діяльності керівника професійно-технічного училища.

Людина розпочинає свою діяльність із планування. Потім вона її організовує, мотивує, координує і завершує підбиття підсумків-контролем. Не усвідомлюючи цього, вона здійснює управлінський цикл.

Розпочинається і завершається даний цикл прийняттям та реалізацією певного рішення. Саме тому однією із ключових категорій у менеджменті педагогічної діяльності є управлінське рішення. Від характеру його прийняття та реалізації залежить ефективність навчально-виховного процесу у навчальних закладах, зокрема у професійно-технічних училищах.

Проблема управлінського рішення широко розробляється представниками філософської, соціологічної, психологічної, педагогічної та економічної наук. Над нею працювали Б.М. Андрушків [1], В.П. Андрущенко [10], Л. Даниленко [8], М.П. Лукашенко [10], О.І. Мармиза [4,5,11], Л.Е. Орбан-Лембрик [7], М.В. Туленков [10], К.С. Шендеровський [12] та інші. У соціальній педагогіці розкрити управлінський аспект зроблено спробу С.С. Пальчевським [9]. Проте, ні в його дослідженні, ні в інших працях із педагогіки даний аспект не знайшов належного висвітлення.

Важливість та актуальність проблеми обумовили вибір теми статті: «Прийняття та реалізація управлінського рішення в діяльності керівника професійно-технічного училища –інтелектуальний потенціал навчально-виховного процесу».

Об'єктом дослідження є управлінське рішення керівника професійно-технічного навчального закладу.

Предмет дослідження – процес прийняття та реалізації управлінського рішення, керівника професійно–технічного навчального закладу.

Мета дослідження – здійснити теоретичне обґрунтування та розкрити особливості реалізації управлінського рішення керівника професійно–технічного навчального закладу.

Завдання статті:

1. Обґрунтувати сутність категорії «управлінське рішення».
2. Розкрити механізми розробки та впровадження управлінських рішень.
3. Окреслити перспективи подальшого наукового пошуку.

Здійснюючи певну дію, керівник професійно–технічного навчального закладу постає перед вибором найвдалішої із існуючих альтернатив. Саме тому у літературі із менеджменту рішення розглядають як вибір альтернативи [1], яка характеризує процес та підсумок управління і є результатом роздумів, дій, намірів, висновків, міркувань, обговорень, постанов та інших дій керівника, спрямованих на реалізацію цілей управління.

Окрім вище зазначеного підходу, існують різноманітні тлумачення категорії «управлінське рішення». Автору найбільше імпонує підхід, де «управлінське рішення» розглядається як алгоритм діяльності керівника навчального закладу, педагогічного колективу та учнів, які визначають:

- зміст та основні етапи педагогічної діяльності;
- методи та засоби досягнення поставлених завдань;
- критерії оцінки результативності управлінських рішень;
- коло виконавців, межі їх відповідальності та повноважень;
- терміни виконання управлінського рішення.

Адже, такий підхід до розуміння категорії управлінського рішення, на нашу думку, побудований на суб'єкт - суб'єктній взаємодії учасників педагогічної діяльності і забезпечує процес управління із режиму функціонування у режим розвитку.

Відомо, що розвиток сьогодні забезпечується інноваційною діяльністю, яка вимагає від керівника приймати адекватні ситуації управлінські рішення. Тому їхній зміст має відповідати наступним вимогам:

- наукова обґрунтованість;
- стислість і чіткість формування рішення;
- вчасність;
- адресність;
- конкретність термінів виконання.

Умови прийняття рішень мають базуватися на правах, повноваженнях, обов'язковості, компетентності і відповідальності.

Наприклад, право приймати загальні рішення має керівник навчального закладу, а конкретні може педагогічний колектив.

Повноваження характеризує межу між групами управлінців при прийнятті рішень. Так, заступники директора, завідувачі відділами, куратори груп, та соціальні працівники не можуть приймати рішення, які згідно із посадовими обов'язками може приймати тільки керівник установи.

Обов'язковість вимагає від керівника приймати рішення, якщо цього вимагає ситуація, що складалася у закладі.

Компетентність характеризує вміння керівника приймати кваліфіковані рішення.

Відповідність показує, які санкції можна застосовувати щодо керівника в результаті прийняття хибного рішення.

За способом обґрунтування можна виділити інтуїтивні, раціональні та адаптивні рішення.

Інтуїтивні, тобто ті, які базуються на відчуттях керівника у правильності вибору.

Раціональні, обґрунтовані об'єктивними аналітичними процесами.

Остання група – це обумовлені знаннями, досвідом, стажем та кваліфікацією. Ці рішення є прогнозованими, швидкими, не вимагають великих затрат різноманітних ресурсів. Але вони спрямовані на відтворення минулого, не завжди сприяють сприйняттю нового. Отже, вони спрямовані на функціонування, а не на розвиток.

Процес вироблення раціональних рішень складається з таких етапів:

1. Виникнення ситуації, яка вимагає прийняття рішення.
2. Збору та обробки інформації.
3. Виявлення та оцінки альтернатив.
4. Підготовки та оптимізації рішення, яке приймається.
5. Прийняття рішення.
6. Реалізація рішення та оцінка результатів.

При прийнятті рішень керівник має враховувати фактори, які впливають на цей процес. Ними є: особисті якості керівника, його поведінка, середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження, взаємозалежність рішень, очікування можливих негативних наслідків, можливість застосування сучасних технічних засобів, наявність ефективних комунікацій, відповідність структури управління цілям та місії організації.

Слід зазначити, що керівник навчального закладу має приймати серйозну увагу моральним аспектам розробки, прийняття і реалізації рішення.

Як приклад можна навести модель поведінки керівника для забезпечення реалізації рішення, розроблену «Чейз Манхеттен Бенк» (США).

1. Гуманні стосунки з працівниками мають бути розвиненими на 100%.
2. Дружнє ставлення до співробітників не повинно переходити в панібратство.
3. Прагнення подобатись людям і самоутвердження керівника через досягнення конкретних результатів має бути у співвідношенні 30 %:70% .
4. Не використовувати працівників в особистих цілях, а допомагати їм у розв'язанні їхніх проблем, сприяючи тим самим досягненню власних цілей.
5. Ефективний управлінець лише на 20% залежить від зовнішніх впливів, а на 80% - керує ситуацією.
6. Використовувати для цього адміністративну владу вкрай небажано.
7. Прагнення за будь-яку ціну виконати завдання. Аж до звільнення працівників, призводить до небезпечних наслідків.

8. Незадоволеність результатами роботи працівників не повинна бути помітною, краще цього не показувати.

Отже, ефективність рішення забезпечується не лише технологічним підходом до його розробки й реалізації, але у великій мірі залежить від моральних та особистих якостей керівника. Тому перспективним для подальшого наукового пошуку є дослідження психолого-педагогічних умов готовності керівника до реалізації управлінських рішень.

Література

1. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту,- Львів: Світ, 1995.-296с.
2. Кришко В.В., Павлютенков Є.М. Менеджмент в освіті. Навч.-методичний посібник.- К., 1998,-193с.
3. Кричевський В.Ю. Очерки истории и теории управления образованием. СПб.:СПбГУМП, 2001.- 166с.
4. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом.-Х.: Основа, 2004.-240с.
5. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління.- Х: Основа, 2005.- 176с.
6. Національна доктрина розвитку освіти у XXI столітті.-К.: Шкільний світ, 2001.
7. Орбан – Лембрик Л.Е. Психологія Управління: Посібник.- К.: Академвидав, 2003.- 568с.
8. Освітній менеджмент: Навч. посібник /За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки.-К., 2003.- 400с.
9. Пальчевський С.С. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи: Навчальний посібник.-К.: Кондор, 2005.- 560с.
10. Соціальна робота: Менеджмент соціальної роботи: Навчальний посібник.- К.: ДЦССМ, 2003//Соціальна робота. Книга 7.
11. Управління навчальним закладом: Навчально-методичний посібник: У 2-х ч./ О.І. Мармиза, О.М. Касянова, В.В. Григора та ін.- Х.: Ранок, 2003.- 312с.
12. Шендеровський К.С. Управлінські соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної службию – К.,2002.-158с.
13. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості. Тези доповіді Міністерства освіти і науки України Станіслава Ніколаєнка на Підсумковій колегії МОН України 17 серпня 2007 року//Освіта України.- 10 серпня 2007р.