ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Абралова З.Д.

*Абралова Забаржат Джураевна - преподаватель,
кафедра общей педагогики,*

Ташкентский государственный педагогический университет, г. Ташкент, Республика Узбекистан

Аннотация: в данной статье рассмотрены вопросы подготовки компетентных, предприимчивых специалистов в современных условиях. Приведены формулировки двенадцати принципов производительности современных кадров.

Ключевые слова: менеджмент, проблема лидерства, менеджер образования, управленческие технологии, качество деятельности руководителей, психологические критерии.

На современном этапе развития общества особое значение приобретает эффективное кадровое сопровождение проводимых в Узбекистане реформ. Как отмечает Первый Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов, «важнейшим направлением нашей деятельности и впредь останется вопрос подготовки кадров нового поколения, способных решать сложнейшие задачи, связанные с модернизацией страны и строительством современного общества» [1, с. 92].

Современная подготовка специалистов предъявляет к учебному процессу новые требования, как в части его содержания, методов, средств и форм, так и в части его управления: планирования, организации и контроля. Выполнение этих требований выдвигает в качестве одного из основных направлений повышение качества обучения специалистов разработку технологии обучения обеспечивающей необходимый уровень подготовки в оптимальных условиях организации учебно-познавательного процесса.

Переход к рыночной экономике требует хорошо подготовленных компетентных и предприимчивых людей. Нужны качественно новые кадры, которые бы глубоко владели законами рыночной экономики, воспринимали её как своё собственное дело и все свои способности отдали предпринимательству. Во все времена и у всех народов роль руководителя любого уровня управления и любой сферы деятельности была, есть и будет определяющей в достижении цели с наименьшими затратами времени и ресурсов.

Общество на всех этапах своего исторического развития предъявляло высокие требования к управленческим кадрам, поскольку именно от них зависит качество образовательного процесса. Существенные изменения социальных ориентаций современного общества, все большее внимание к личности каждого человека как основной социальной ценности предполагают такое построение подготовки менеджера в сфере образования, при которой обеспечивается индивидуальная траектория прохождения всех этапов непрерывного образования в соответствии с образовательно-профессиональными потребностями личности. Особенностью менеджмента в образовании заключается во взаимодействии педагогической и управленческой деятельности, т.е. все задачи подчинены достижению основной цели - подготовке высококвалифицированного специалиста. Результаты исследований показали, что менеджер образования - это субъект управления образовательными процессами, обеспечивающий реализацию управленческих и педагогических функций, направленных на подготовку высококвалифицированного специалиста путём использования материальных, трудовых, информационных, социальных, научно-технических, экономических ресурсов, применения принципов функций и методов современного менеджмента.

Представители «классической» школы управления разработали принципы, рекомендации и правила создания строго определенной системы работ и исключали влияние отдельных работников на деятельность организации путем введения соответствующих жестких мер планирования. Г.Эмерсон сформулировал двенадцать принципов производительности, впервые указав на необходимость и целесообразность подхода к решению задач организации производства и управления:

- точно сформулированные цели, к достижению которых стремится каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления;
- подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей;
- компетентная консультация- необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением;
- дисциплина-подчинена всех членов коллектива установленным правилам и распорядку;
- справедливое отношение к персоналу;
- быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями;
- диспетчирование, обеспечивающее четкое оперативное управление деятельностью коллектива;

- нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки организации и уменьшать вызванные потери;
- нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, усилия и себестоимости, при котором достигаются лучшие результаты;
- нормирование операций, предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции;
- письменные стандартные инструкции- четкое закрепление всех правил выполнения работ;
- вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника [2, с. 175-177].

М. Вебер уделил основное внимание изучению проблемы лидерства и структура власти в организации. Он выделил три основных стиля организации, зависящие от характера власти, которой обладает руководитель: харизматический, традиционный, идеальный. Харизматический стиль организации возникает тогда, когда руководитель обладает исключительными личными качествами. Традиционный стиль организации возникает из харизматического когда происходит естественная замена лидера и члены организации по традиции подчиняются руководителю, заменившего прежнего лидера. Идеальный стиль основан на смешанном разделении власти, обеспечивающем руководителю возможность быть лидером в организации.

Особенно подробно М. Вебер разработал характеристики третьего типа организации. Он указывал, что лидерство руководителя обеспечивается следующим:

- вся деятельность организации расплывается на простейшие элементарные операции, выполнение которых формально закрепляется за отдельными звеньями;
- каждый руководитель наделяется формально закрепленной властью и авторитетом, которые действуют только внутри организации;
- в целях исключения влияния индивидуальных особенностей работников на деятельность организации разрабатываются жесткие правила, инструкции и стандарты, определяющие порядок работы и ответственность каждого члена организации;
- любой руководитель должен сохранять необходимую “социальную дистанцию”, должен быть беспристрастным по отношению к своим клиентам и подчиненным, что способствует одинаково справедливому отношению ко всем лицам;
- в организации должно существовать определения кадровая политика, обеспечивающая стимулирование деятельности её членов.

По мнению В.М. Львова успешность и качество деятельности руководителей и менеджеров определяется функциональными и психологическими критериями. К функциональным относятся - уровень владения теоретическими знаниями, практическими навыками и умениями; - уровень профессионализма. Психологические критерии имеют более общий характер и поэтому чаще применяются при оценке профессиональной пригодности специалиста. Основным психологический критерий показывает уровень выраженности основных качеств личности специалиста и их проявление в профессиональной деятельности.

Итак, современные требования к менеджеру образования заключаются в том, что в настоящее время менеджер образовательного подразделения обязан знать современные управленческие технологии и владеть культурой внедрения этих технологий в жизнь образовательного учреждения.

Список литературы

1. *Каримов И.А.* По пути модернизации страны и устойчивого развития экономики // Собр. соч. Т. 16. Т.: Узбекистан, 2008. С. 92.
2. *Файоль А. и др.* Управление –это наука и искусство. М.Республика, 1993. С. 175-177.