

Если мы установим, что результат деятельности учителя (а потом врача, офицера, дипломата, чиновника, артиста и т.п.) – это не услуга, а, предположим, миссия, необходимо будет разрабатывать критерии и методы управления миссией. Вряд ли эта задача имеет разумное решение.

Как известно, Э. Деминг считал, что точка зрения «наши проблемы – другие» является препятствием для эффективного менеджмента.

Люди друг другу служат как органы в живом организме. Точно так же, как в здоровом организме, любая функция (услуга) должна быть полезной или ее не должно быть вообще. Ни одна услуга не должна считаться особенной по сравнению с другими, иначе общество, как и организм, болеет. У человека нет причин стесняться или возмущаться тем, что он оказывает услугу.

В России давно принят и применяется термин «государственная услуга».

Продукты, услуги и их технологии бесконечно разнообразны. Понятие «мастер своего дела» и принципы его воспитания, а также принципы получения надлежащего результата деятельности любой организации универсаль-

ны. Эти принципы составляют философию качества любого продукта и любой услуги. Причем эта философия не отвлеченная от практики, а прикладная наука о наиболее общих законах деятельности любой организации.

В сжатом виде философия качества изложена в ИСО 9000. Следует подчеркнуть, что все российские специальные учебные заведения обучают студентов именно (и только!) обеспечению надлежащего качества тех или иных продуктов или услуг. Но известные универсальные принципы (философия) обеспечения качества изучаются при подготовке далеко не всех специалистов. Очевидно, что именно поэтому разные российские специалисты по-разному представляют, что такое качество, даже в рамках их собственной специальности.

Очевидно, что описанную ситуацию необходимо исправлять. И начать необходимо с обязательного обучения студентов всех специальностей – и инженеров, и врачей, и экономистов, и учителей, и аграриев, и т.д. – известным, научно обоснованным, универсальным, многократно проверенным на практике принципам и методам обеспечения качества. А образование следует считать государственной услугой.

Шадрин Александр Давыдович, д-р техн. наук, профессор, доцент Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, e-mail: sigmads@yandex.ru

A.D. Shadrin

EDUCATION AS AN OBJECT OF MANAGEMENT

Until recently Russian education has been considered by normative documents and special literature as a service. But during recent months the thesis «education is not a service» formulated by O. Yu. Vasilyeva, the Minister of Education and Science, is being discussed. It aims at prestige and quality raise of Russian education. However, this thesis contradicts the well-known, effective, standardized principles and practices of organization management. The author considers the education to be a public service.

Keywords: education, service, standards of quality management.

О.Н. Рождественская, А.В. Бусыгина

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ И УСПЕШНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Рассмотрены основные аспекты организационного поведения и подчеркнута их значение, важность. Разработана идеальная модель организационного поведения для учебных заведений. Именно к такой модели должны стремиться организации, так как во многом от нее зависит успешное развитие предприятия.

Ключевые слова: организационное поведение, руководитель, лидер, корпоративная культура, организационная культура.

Организационное поведение (ОП) представляет собой отрасль знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе

поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуу-

мов и в конечном итоге организаций, частью которых они являются [1].

Цель данной работы – вывести идеальную модель организационного поведения участников учебного процесса в вузах.

Для достижения цели предлагается рассмотреть сущность организационного поведения, роль руководителя и лидера в организации и проанализировать важность корпоративной и организационной культуры в учебном процессе.

Рассмотрим модели ОП лиц, непосредственно принимающих участие в учебном процессе, – преподавателей и студентов. Преподаватели в основном используют стиль поведения «преданный и дисциплинированный». Для студентов преподаватель должен олицетворять дисциплину, знания, стремление к познанию. Некорректным будет обсуждать со студентами других преподавателей. А использование модели дисциплинированного и преданного университету человека может подтолкнуть студентов к тому, что он станет примером для подражания. Соответственно возникает мотивация учиться, уменьшается сопротивление для получения новой информации. Таким образом, поведение педагога может серьезно повлиять на эффективность обучения.

Рассматривая руководство университета, отметим, что власть не сосредоточена в руках одного человека – ректора. Часть своих полномочий он делегирует заместителям – проректорам. Кроме того, регулярно на кафедрах проходят собрания, где обсуждаются текущие вопросы и принимаются коллегиальные решения.

Руководитель не всегда является лидером организации, однако он должен стремиться им быть. Лидер же должен стремиться принять модель поведения «Лучший из нас», т.е. тот, кто старше, опытнее, мудрее. В сознании подчиненных такой человек будет являться источником жизни университета, тем, кто всего себя отдает во имя развития университета и сотрудников.

Корпоративная культура – это стандарты, ориентиры организационного изменения и развития. Она включает в себя негласные, но общепринятые нормы поведения, взаимодействия в организации:

♦ этические нормы – объективная оценка учащихся, вопросы субординации, разрешение конфликтов;

♦ нормы учебной деятельности – дисциплина, соблюдение программы обучения, объективная оценка;

♦ нормы внеучебной деятельности – кураторство, приемные часы для решения индивидуальных вопросов, проведение мероприятий и т.д.

Особого внимания заслуживает организационная культура. Высокая степень культуры соответствует выполнению нескольких требований, наиболее ценящихся в организации:

♦ работник обладает личной инициативой, готов пойти на риск и открыто выражать свое мнение;

♦ действия в организации направлены и согласованы;

♦ обеспечено свободное взаимодействие, помощь и поддержка подчиненным со стороны управленческих служб;

♦ разработан перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;

♦ высокая степень отождествления каждого сотрудника с организацией;

♦ принята система вознаграждений;

♦ степень взаимодействия внутри организации, выражающаяся в формальной иерархии и подчиненности [2].

В таком вузе забота педагогического коллектива – четкое выполнение учебных и воспитательных задач. Педагоги отличаются целеустремленностью, характерно соперничество между сотрудниками. Лидеры – твердые, требовательные руководители, способные к жестким решениям ради дела. В то же время существует индивидуальный подход к каждому участнику учебного процесса.

В заключение отметим, что ОП является мощнейшим фактором развития и успешности предприятия, от него во многом зависит климат в коллективе. Именно ОП формирует образ предприятия и способствует созданию привлекательного имиджа.

Литература

1. Подопригора М.Г. Организационное поведение: учеб.-метод. пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2008. 261 с.

2. Роббинс С.П., Коултер М. Менеджмент. 8-е изд. М.: Вильямс, 2007. 1056 с.

Бусыгина Анна Владимировна, ассистент каф. телевидения и управления ТУСУРа, т. +7 (3822) 413430, e-mail: bav@tu.tusur.ru

O.N. Rozhdestvenskaya, A.V. Busygina

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AS A FACTOR OF HIGH SCHOOL SUCCESSFUL DEVELOPMENT

The paper considers basic aspects of organizational behavior and emphasizes its significance. A perfect model of organizational behavior for an educational establishment that guarantees its successful development is presented.

Keywords: organizational behavior, head, leader, corporate culture, organizational culture.

Л.С. Малик, Л.А. Мелкая

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ СПЕЦИАЛИСТА КАК ОСНОВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Представлены особенности внедрения профессиональных стандартов и реформирования системы высшего образования в России. На примере социальной работы показана роль профессионального стандарта как основы для проектирования образовательной программы.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, профессионализация социальной работы.

Развитие представлений о профессиональных стандартах относится к 1980-м годам, когда на Западе утверждалась модель непрерывного образования и концепция обучения, основанного на компетенциях. Дальнейшие преобразования связаны с Болонским процессом, цель которого – создание единого европейского образовательного пространства, подразумевает разработку Общеввропейской системы квалификаций, организацию Национальных систем квалификаций, элементом которых выступает профессиональный стандарт как единое описание, карта профессии – основа, позволяющая обеспечить эффективное взаимодействие сферы труда и образования.

Начало процессов стандартизации можно увидеть в Программе социальных реформ в Российской Федерации на 1996–2000 годы, где впервые упомянут термин «профессиональный стандарт». На протяжении следующих лет шла интенсивная работа в этой сфере, в 2013 году приняты первые профессиональные стандарты, ставшие с июля 2016 года обязательными.

В России стандартизация профессиональных сфер происходила с параллельным реформированием системы высшего образования. С 2000-х годов сменилось уже три поколения федеральных государственных образовательных стандартов: сейчас вузы реализуют ФГОС 3+. Актуализируется внедрение ФГОС 3++ в контексте необходимости сближения сфер образования и практики деятельности, обеспечения их рациональной связи.

Внедрение профессиональных стандартов, используемых как работодателями в кадровой

политике, так и образовательными организациями при проектировании программ обучения, более ярко продемонстрировало наличие проблем в подготовке профессионалов. По мнению исследователей, современному обществу требуются специалисты новой идеологии, «которые не только не "выпускаются" на сегодняшний день, но и для обучения которых наша образовательная система еще не создала научно-методическую базу» [1].

Подобные проблемные аспекты имеют место в социальной работе, стандартизация профессиональной сферы которой поставила вопрос о повышении уровня профессиональной подготовки выпускников вузов, их конкурентоспособности на рынке труда, появлении новых квалификаций, таких как специалист по социальной работе, специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних, специалист по организации назначения и выплаты пенсий, специалист по работе с семьей, психолог в социальной сфере, руководитель организации социального обслуживания и др. Так, на примере специалистов по социальной работе отмечается расхождение официально признанной концепции профессионализма – требований профессионального стандарта и представлений самих работников о необходимых им знаниях, умениях, навыках [2]. Шагом к преодолению подобных несоответствий может быть создание и внедрение новых основных образовательных и дополнительных профессиональных программ, разработанных на основе двух взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга документов – единого