

Стратилатова И. И.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОРИЕНТИРОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2008/10-1/67.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по данному вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2008. № 10 (17): в 2-х ч. Ч. I. С. 167-169. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2008/10-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОРИЕНТИРОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Стратилатова И. И.

Волжско-Камский филиал Российской международной академии туризма

С развитием рыночной экономики, в частности в нашей стране, термины «менеджмент» и «менеджер», быстро и прочно вошли в нашу жизнь и в наш словарный обиход, заменив такие термины, как «управление», «управленческая деятельность», «руководитель», «директор». Хотя все эти слова являются синонимами по отношению друг к другу, термин «управление» имеет более широкий смысл.

Существует применимый к любой организации процесс управления, заключающийся в реализации функций, которые должен выполнять всякий руководитель. В настоящее время в управленческой литературе существует тенденция рассматривать управление как реализацию функций. Можно лишь сказать, что нет единого мнения по вопросу о том, что это за управленческие функции. Большинство экспертов в области управления принимают следующее определение: «Управление» – это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние. В частности, в роли субъекта управления выступает менеджер.

Понятие «управленческая культура» близко к понятию «культура управления». Однако они не тождественны. Первое характеризует профессионально-личностные качества специалиста, второе – его деятельность. Управленческая культура является важнейшей предпосылкой культуры управления, хотя следует признать, что такое деление относительно. Как специфически профессиональное явление, управленческая культура представляет собой определенную степень овладения специалистом управленческим опытом человечества, степень его совершенства в управленческой деятельности, достигнутый уровень развития его личности именно как руководителя и, наконец, его стремление к непрерывному совершенствованию своей деятельности. В ней выражается отношение специалиста к своей деятельности, понимание ее сути, своей роли и своего места в управлении учреждением, характер управленческой подготовки, стиль управленческой деятельности, общения, поведения, отношение к самосовершенствованию.

Анализ философской и специальной научной литературы позволил выявить основные методологические подходы к формированию у менеджеров культуры принятия управленческих решений, такие как:

- системный;
- гуманистический;
- аксиологический;
- деятельностный.

В настоящей статье рассматривается системный подход как один из основополагающих методологических подходов.

Системный подход позволяет рассматривать процесс формирования культуры принятия управленческих решений как относительно самостоятельную систему, обладающую элементами любой педагогической системы (цель, содержание, средства, методы, формы деятельности, условия и результаты формирования системы норм и ценностей), а так же и саму культуру принятия управленческих решений как систему, состоящую из совокупности взаимосвязанных между собой элементов.

Существуют разные подходы к определению понятия «система». Словарь русского языка С.И.Ожегова дает следующее определение: «система - это форма организации чего-нибудь; это нечто целое, представляющее собой единство закономерно расположенных во взаимной связи частей; это совокупность организаций, однородных по своим задачам, или учреждений, организационно объединенных в одно целое».

У других исследователей система - это множество взаимосвязанных элементов, каждый из которых связан прямо или косвенно с каждым другим элементом. При этом два любых подмножества данного множества не могут быть независимыми. Следовательно, система должна состоять, по меньшей мере, из двух элементов и связей между каждым из них, а также связей каждого элемента с каким-либо другим элементом множества. Элементы системы образуют целостное связанное множество, его невозможно разложить на изолированные несвязанные подмножества.

В различных определениях системы четко просматривается одно: указание на ее структуру как упорядоченную взаимосвязь элементов, на связь системы с внешней средой, с окружением. Однако нельзя отождествлять неживые, механические системы с биологическими и социальными явлениями. Социальные системы, частью которых являются люди, отличается то, что они могут быть нацелены на результаты, достижение которых на практике невозможно. Дело в том, что движение к этим труднодостижимым или недостижимым результатам приносит человеку и обществу удовлетворение. Оно называется прогрессом, а конечное состояние - идеалом. Многие ученые сходятся в одном, что стремление к цели приносит большее удовлетворение, чем ее достижение.

Таким образом, в современной теории познания понятие «система» является общеметодологическим. Системный подход к анализу явлений предполагает анализ ее структур как на уровне системы в целом, так и каждой ее подсистемы.

Примеры плодотворного, системного подхода к анализу психолого-педагогических явлений дали С. И. Архангельский, Б. Г. Ананьев, Ю. К. Бабанский, А. А. Братко, К. В. Бердин, А. Л. Беляева, Е. Н. Бойко, М. С. Дмитриева, Т. В. Жук, Т. А. Ильина, И. Ф. Талызина, В. А. Кулько, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, М. Н. Скаткин, Л. И. Уманский и другие.

При анализе системы важно установить, что представляет собой целое и что является ее структурными компонентами, к каким результатам она приводит: промежуточным, сопутствующим, конечным. Кроме того, нужно решить, с какими структурными и функциональными элементами результаты связаны; как измерить прямые и обратные связи.

Образовательную систему любого уровня образуют следующие структурные элементы: цели, ради которых она создается; учебная информация, средства коммуникации; обучаемые; преподаватели.

Учет изложенных выше положений позволяет рассматривать процесс формирования культуры принятия управленческих решений как самостоятельную систему. Эта система обладает элементами любой педагогической системы (цель, содержание обучения, средства, методы обучения, формы организации учебно-познавательной деятельности, преподаватели, обучаемые, условия и результаты обучения). В рамках данного исследования системный анализ как метод возможен потому, что формирование знаний и умений в области принятия управленческих решений является частью, элементом обучения в процессе подготовки менеджеров. Системный подход позволяет рассмотреть данный процесс не изолированно, а в определенной системе высшего образования.

Формирование знаний и умений в области принятия управленческих решений может представлять собой систему, выступать как нечто целое, состоящее из некоторого количества взаимосвязанных элементов. Определенное умение мы будем рассматривать как совокупность частных умений, обладающих функциональной интегративностью, т.е. способность каждого частного умения проявлять свои свойства, выполнять свое функциональное назначение при условии взаимодействия с другими элементами (частными умениями), приобретая при этом новое качественное состояние.

И, наконец, формирование знаний и умений в области принятия управленческих решений представляет собой систему, элементы которой (лекции, семинары-практикумы, практические занятия и др. работы) направлены на формирование знаний и умений как интегративного образования.

Понятие целого является одним из центральных в теории систем. Но в этом содержится парадокс: с одной стороны, надо понимать целое исходя из его частей, а части - с точки зрения целого. А. Л. Гройсман определяет структуру личности человека как некую систему, состоящую из четырех взаимосвязанных между собой подсистем, действующих в реальной жизни как единое целое.

Понятие целого в рамках управления означает, что мы можем понять человека, только рассмотрев его с точки зрения целого, т.е. в контексте социальных связей, составной частью которых он является. Каждый человек представляет собой неповторимую индивидуальность и вместе с тем несет в себе родовую сущность. Человек - это целый мир, ценность которого постоянно возрастает с развитием пространства, общества в котором он живет.

Поведение человека, на первый взгляд представляющееся странным может предстать, по крайней мере, понятным, если рассматривать его как ответ на те взаимоотношения, которые имеют место в некой для него центральной системе, частью которой он является, например педагогический коллектив.

Таким образом, в рамках исследования данного вопроса опора на теорию систем обоснована по следующим причинам:

- взгляд на структуру личности как на открытую, многоуровневую биосоциальную систему позволяет глубже проникнуть в ее природу и установить некоторые объективно существующие закономерности ее жизнедеятельности и дальнейшего развития;
- учет изложенных выше положений позволяет рассматривать процесс профессионального обучения как относительно самостоятельную систему, обладающую элементами любой педагогической системы (цель, содержание обучения, средства, методы обучения, формы организации учебно-познавательной деятельности, педагоги, учащиеся, условия и результат обучения);
- культура принятия управленческих решений менеджером является частью и фундаментом реализации его управленческих функций. Следовательно, системный подход позволяет рассмотреть управленческую деятельность менеджера не изолированно, а в определенной системе управленческой деятельности;
- управленческие знания и умения могут представлять собой систему, выступать как нечто целое, состоящее из некоторого количества взаимосвязанных элементов. Определенное умение мы будем рассматривать как совокупность частных умений, обладающих функциональной интегрированностью, то есть способностью каждого частного умения проявлять свои свойства, выполнять свое функциональное назначение при условии взаимодействия с другими элементами (частными умениями) приобретая при этом новое качественное состояние.

Список литературы

- Библер В. С.** От наукоучения к логике культуры: два философских введения в XXI век. – М.: Политиздат, 1991. – 412 с.
Коджаспирова Г., Коджаспиров А. Педагогический словарь / Ред. В. Е. Якун. - М.: Изд-во Академия, 2000. - С. 68.
Кезин А. В. Менеджмент: методологическая культура. – М.: Гардарики, 2001.

Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. - М.: Педагогика, 1973. - С. 51.

Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И., Шиянов Е. Н. Педагогика: Учеб. пособие для студентов. - М.: Новая школа, 2000. - С. 439-440.

Таланчук Н. М. Системно-функциональная теория управления воспитательным процессом // Воспитание – синергетическая система ориентированного человековедения: базисная концепция воспитательного процесса в школе / Сост. Н. М. Таланчук. - Казань: Изд-во «Дом печати», 1998. - С. 69-76.

РОЛЬ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тасмуханова А. Д.

Астраханский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования

Профессия Учителя, Педагога, как и профессия врача, - одна из древнейших. В ней аккумулирован тысячелетний опыт преемственности поколений. Педагог – это связующее звено между поколениями, носитель общественно-исторического опыта. Общественно-культурная целостность народа, цивилизация в целом, преемственность поколений во многом обусловлены ролью Школы – Учителя. В меняющемся мире профессий, общее количество которых насчитывает несколько десятков тысяч, профессия Учителя (Педагога) остается неизменной, хотя ее содержание, условия труда, количественный и качественный состав меняются.

Еще в начале XX века П. Ф. Каптерев определил основные свойства педагога: «научная подготовка учителя» и «личный учительский состав».

«Первое свойство заключается в степени знания учителем преподаваемого предмета, в степени научной подготовки по данной специальности, по родственным предметам, в широком образовании; затем – в знакомстве с методологией предмета, общими дидактическими принципами и, наконец, в знании свойств детской натуры, с которой учителю приходится иметь дело» (Каптерев П. Ф.). Второе включает педагогический такт, педагогическую самостоятельность и педагогическое искусство.

Наряду со специальными учительскими свойствами, которые были отнесены к «умственным», П. Ф. Каптерев отметил и необходимые личностные нравственно-волевые свойства учителя, к которым были отнесены: беспристрастность (объективность), внимательность, чуткость, добросовестность, стойкость, выдержка, справедливость, подлинная любовь к детям.

В настоящее время в отечественной педагогической психологии в исследованиях Н. В. Кузьминой, В. Н. Кан-Калика, Л. М. Митиной проблема субъективных свойств педагога, определяющих эффективность педагогической деятельности, стала предметом специального теоретического и экспериментального изучения.

Педагогические способности являются важной предпосылкой успешного овладения педагогической профессией, но нерешающим профессиональным качеством. Педагог – это всегда великий труженик.

Поэтому важными профессиональными качествами педагога являются: трудолюбие, работоспособность, дисциплинированность, ответственность, умение поставить цель, избрать пути ее достижения, организованность, настойчивость, систематическое и планомерное повышение своего профессионального уровня, стремление постоянно повышать качество своего труда и так далее.

Через эти требования педагог реализуется как работник, выполняющий свои обязанности в системе производственных отношений.

Особую важность имеют человеческие качества педагога, которые становятся профессионально значимыми предпосылками создания благоприятных отношений в учебно-воспитательном процессе. В ряду этих качеств человечность, доброта, справедливость, терпеливость, порядочность, честность, ответственность, обязательность, объективность, щедрость, уважение к людям, высокая нравственность, оптимизм, эмоциональная уравновешенность, интерес к жизни учащихся, доброжелательность, принципиальность, отзывчивость и многие другие.

Обязательное для учителя качество – гуманизм. Гуманные отношения складываются из интереса к личности учащегося, из сочувствия к ученику, помощи ему, уважения его мнения, состояния особенностей развития, из высокой требовательности к его учебной деятельности и озабоченности развитием его личности. Учащиеся видят эти проявления и следуют им сначала неосознанно, постепенно приобретая опыт гуманного отношения к людям.

Преподаватель – это всегда активная, творческая личность. Он выступает организатором повседневной жизни учащихся. Побуждать интересы, вести учащихся за собой может только человек с развитой волей, где личностной активности отводится решающее место.

Профессионально необходимыми качествами педагога являются выдержка и самообладание. Профессионал всегда, даже при самых неожиданных обстоятельствах, обязан сохранить за собой ведущее положение в учебно-воспитательном процессе. Никаких срывов, растерянности и беспомощности учителя учащиеся не должны чувствовать и видеть.

Неотъемлемое профессиональное качество учителя – справедливость. По роду своей деятельности педагог вынужден систематически оценивать знания, умения, поступки учащихся. Поэтому важно, чтобы его оценочные суждения соответствовали уровню развития ученика. По ним ученики судят об объективности