



Для начала рассмотрим, что такое современная российская образовательная система. Система образования – один из основных социальных институтов, важнейшая сфера становления личности, исторически сложившаяся общенациональная система образовательных учреждений и органов управления ими, действующая в интересах воспитания подрастающих поколений, подготовки их к самостоятельной жизни и профессиональной деятельности, а также удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей. Она охватывает учреждения дошкольного воспитания, общеобразовательные, профессиональные (начальные, средние и высшие) учебные заведения, различные формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, формы дополнительного образования детей.

Таким образом, **система образования**, с одной стороны, означает определенную целостность, упорядоченность и взаимную связь разных частей **структуры** такого явления, как образование. С другой стороны, данное понятие включает **социальный компонент**, т.е. совокупность общественных отношений (политических, идеологических, правовых, социальных, экономических, педагогических, этических и др.), складывающихся в системе образования.

Целью системы образования является обеспечение права человека на образование, и с этой точки зрения критерием эффективности ее деятельности выступает уровень образованности (воспитанности и облученности) ее выпускников.

Развивающееся российское общество предъявляет новые **требования к системе образования**.

Во-первых, России нужны современно образованные, высоконравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения, прогнозируя их возможные последствия; способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью мышления, обладающие чувством ответственности за судьбу страны.

Во-вторых, в настоящее время образование становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства, что делает его одним из важнейших

факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина. В этой связи потенциал образования в полной мере должен быть использован для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства страны, преодоления этнонациональной напряженности и социальных конфликтов на началах приоритета прав личности, равноправия национальных культур и различных концессий, ограничения социального неравенства.

В-третьих, многонациональной российской школе предстоит продемонстрировать свою значимость в деле сохранения и развития русского и родного языков, формирования русского самосознания и самоидентичности. Обновленное образование должно сыграть основную роль в сохранении нации, ее генофонда, обеспечении устойчивого, динамичного развития русского общества – общества с высоким уровнем жизни, гражданско-правовой, профессиональной и бытовой культурой.

В-четвертых, обновляемой системе образования предстоит повсеместно обеспечить равный доступ молодых людей к полноценному качественному образованию в соответствии с их интересами и склонностями независимо от материального положения семьи, места проживания, национальной принадлежности и состояния здоровья.

В-пятых, необходимо использовать все возможные средства для социальной защиты детей и подростков, лишенных попечения родителей.

Наконец, важной задачей также является формирование профессиональной элиты, выявление и поддержка наиболее одаренных, талантливых детей и молодежи.

Рассмотрев вопрос современной российской образовательной системы, можем перейти к рассмотрению философии управления применительно к современной российской образовательной системе.

Говоря о философии управления, можно подразумевать систему взглядов на менеджмент и менеджеров, которые с одной стороны базируются на определенных идеях и концепциях, а с другой - на результатах научных исследований и обобщениях опыта практикующих менеджеров. Важным аспектом философии менеджмента является то, что эти взгляды в определенные периоды являются доминирующими и воспринимаемыми большинством теоретиков и практиков (что, собственно, характерно для любой идеологии и философской парадигмы).

С 1970 по 1980-е года часто называют временем «управленческой революции». Не в последнюю очередь это связано с тем, что мир вошел в постиндустриальную или, что более точно - в информационно-технологическую эпоху, и это стало важнейшим фактором влияния на современную философию управления. В Приложении № 1 приведены некоторые особенности индустриального и постиндустриального обществ с точки зрения основных социально-экономических и организационных характеристик.

Принципы управления:

Говоря об элементах современной философии управления, было бы полезно сравнить принципы, которыми руководствовались менеджеры первой половины и середины 20 века, с принципами, которые вырабатывались, начиная с 1990-х годов в связи с изменениями социума, производства, достижениями управленческой науки и практики.

«Новые» принципы управления, отнюдь не отвергают «старые», они, скорее, в чем-то дополняют их. Здесь важно понимать, что из элементов философии управления выходит на первый план, что должно восприниматься менеджерами как доминанта собственного поведения и поведения сотрудников. Да, в самом деле, ряд фэйолевских принципов (точнее, трактовка этих принципов классическим менеджментом) выглядит сейчас устаревшим и «немодным». Но потому-то и говорят об изменениях философии менеджмента, что многие традиционные понятия наполняются новым смыслом или изменяются вообще.

В приложении № 2 приведены «старые» и «новые» принципы управления, отражающие в определенной степени «старую» и «новую» философии менеджмента.

Философия управления может проявляться не только на уровне системы взглядов менеджеров, пусть даже и общепринятой. Есть так называемый институциональный уровень философии менеджмента, отражающий взгляды и принципы, характерные для регулятивных, государственных подсистем социума. Такая философия гораздо более жестко связана с господствующей общественной и государственной идеологией, она фактически формируется под ее влиянием в приложении № 3 приведены некоторые позиции советской философии управления, сформировавшейся под воздействием марксистско-ленинско-сталинской идеологии и экономической теории, и современной российской философии управления.

Новая российская философия менеджмента носит отчасти переходный характер и формируется под воздействием современных управленческих теорий, глобализационных тенденций и необходимости включения российской экономики в мировую экономико-культурный процесс.



(продолжение)

Высокие возможности в использовании человеческого потенциала

Долговременное сотрудничество с учебными заведениями

Горизонтальная ротация кадров

Специфические приемы обучения управленцев

Приложение № 1

Сравнительная характеристика индустриального и постиндустриального обществ

Характеристика Индустриализм

Постиндустриализм

<p>Организационное окружение</p>	<p>Государственное регулирование экономики. Стандартизация. «Заботливое» государство. Массовый маркетинг.</p>	<p>Глобальная конкуренция. Деконцентрация капитала. Фрагментация рынков и международная децентрализация производства. Рост требований к качеству продукции и услуг. Увеличение возможностей потребительского выбора. Рост социальных движений. Плюрализм и разнообразие</p>
<p>Технологии</p>	<p>Массовое (конвейерное) производство. Рутинные технологии. Упор на производство товаров (предметов). Ориентация на рост объемов производства.</p>	<p>Гибкие производства, автоматизация рутинных процессов. Компьютерные технологии Ориентация на качество. Инновационность Упор на производство услуг и информации.</p>
<p>Социальные структуры</p>	<p>Бюрократические. Иерархии с выраженными вертикальными коммуникациями. Специализация. Вертикальная и горизонтальная интеграция. Направленность на контроль.</p>	<p>Новые организационные формы (сетевые, виртуальные, стратегические альянсы). «Плоские» иерархии с горизонтальными коммуникациями и распределенной ответственностью. Неформальные механизмы власти и влияния (участие, культура, взаимодействие). Дезинтеграция. Стирание границ между функциями, подразделениями, организациями.</p>

Культура	<p>Доминируют стабильность, традиции, обычаи.</p> <p>Организационные ценности: рост, эффективность, стандартизация, контроль</p>	<p>Доминируют неопределенность, парадокс, мода. Организационные ценности: качество, удовлетворенность потребителей, разнообразие, инновации.</p>
Физическая структура (время пространство)	<p>Концентрация людей в промышленных центрах.</p> <p>Региональная и национальная направленность.</p> <p>Линейность течения времени.</p>	<p>Децентрализация расселения. Уменьшение расстояний, «сжатие» пространства за счет развития транспорта и информационных технологий. Глобальная направленность. «Сжатие» времени.</p>
Природа труда	<p>Рутинный.</p> <p>Функциональная специализация задач и работ.</p> <p>«Производственные» навыки.</p> <p>Привязка к одной сфере деятельности и к месту работы.</p> <p>Преобладание наемного труда. Узкая и пожизненная квалификация</p>	<p>Сложный и диверсифицированный.</p> <p>Когнитивные навыки.</p> <p>Кроссфункциональная работа в командах.</p> <p>Отсутствие зависимости между местом жительства и работы.</p> <p>Возрастание роли обучения и переобучения.</p> <p>Расширение возможностей для собственного дела.</p> <p>Смена сфер и видов деятельности на протяжении жизни.</p>

Приложение № 2

Сравнительная таблица, отражающая в определенной степени «старую» и «новую» философию менеджмента.

Принципы Файоля (1920-е годы)

Современные принципы

1. Разделение труда - специализация работ для эффективного использования труда.
 2. Полномочия и ответственность - делегирование полномочий каждому работающему, ответственность за выполнение работы
 3. Дисциплина - выполнение условий соглашения между рабочими и руководством, применение санкций к нарушителям
 4. Единоначалие - получение распоряжений и отчет только перед одним начальником
 5. Единство действий - объединение действий с одинаковой целью в группы и работа по единому плану.
 6. Подчиненность личных интересов - преимущество интересов организации перед индивидуальными интересами
 7. Вознаграждение - получение работниками справедливого вознаграждения
 8. Централизация - достижение лучших результатов при правильном соотношении между централизацией и децентрализацией
 9. Скалярная цепь - передача распоряжений и коммуникация между уровнями иерархии как непрерывная цепь команд («цепь начальников»)
 10. Порядок - рабочее место для каждого работника и каждый работник на своем месте
 11. Справедливость - справедливое проведение в жизнь правил и соглашений на всех уровнях скалярной цепи
1. Лояльность к работникам
 2. Ответственность — обязательное условие успешного управления
 3. Коммуникации, пронизывающие организацию сверху вниз, снизу вверх и по горизонтали
 4. Атмосфера, способствующая раскрытию способностей работающих
 5. Долевое участие каждого работающего в общих результатах
 6. Своевременная реакция на изменения во внешней среде
 7. Методы работы с людьми, направленные на создание удовлетворенности от работы
 8. Непосредственное участие менеджеров в групповой работе
- условие достижения согласованности и целостности
1. Умение контактировать с поставщиками, покупателями, исполнителями и руководителями
 2. Этика бизнеса
 3. Честное отношение и доверие людям
 4. Использование в работе фундаментальных основ менеджмента
 5. Четкое представление о месте и роли организации в будущем
 6. Качество личной работы и постое-

Приложение № 3

Сравнение советской и новой российской философий управления

«Советская» философия

Российская переходная философия

управления

управления

1. Предприятие — это «закрытая» система, цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны

1. Предприятие — это «открытая» система, рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды

2. Рост масштабов производства продукции и услуг как главный фактор успеха и конкурентоспособности

2. Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, на удовлетворение потребителей

3. Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента

3. Ситуационный подход к управлению, признание важности быстроты и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования фирмы, при которых рационализация производства становится второстепенной

4. Главный источник прибавочной стоимости - производственный рабочий и производительность его труда

4. Главный источник прибавочной стоимости — люди, обладающие знаниями (когнитариат), и условия для реализации их потенциала

5. Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах и правилах исполнения

5. Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства