

Кусакина Елена Аркадьевна,
кандидат психологических наук, доцент,
ФКОУ ВО Пермский институт федеральной службы
исполнения наказаний РФ, Пермь, Россия

К ВОПРОСУ О ПАРАМЕТРАХ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Аннотация: в статье представлен анализ отечественных исследований, посвященных понятию «управленческий потенциал» и его связи с понятием эффективности управленческой деятельности, на примере руководителей школ. Автор проводит сравнительный анализ подходов и обозначает актуальность профессиограммы как ключевого ориентира в развитии управленческого потенциала.

Abstract: The article presents an analysis of domestic studies devoted to the concept of "managerial potential" and its connection with the concept of the effectiveness of management activities, using school principals as an example. The author conducts a comparative analysis of approaches and indicates the relevance of the job description as a key guideline in the development of managerial potential.

Ключевые слова: управленческий потенциал, личность руководителя, эффективность управления, руководитель школы, профессиограмма.

Keywords: management potential, personality of the leader, management efficiency, school leader, job description.

Управленческий потенциал рассматривается как обязательный элемент в структуре личности руководителя. По своей сущности – это скрытые возможности личности, которые при определенных условиях превращаются в активные компетенции для выполнения руководящих функций. Вполне очевидно, что личность лидера и руководителя это два различных социально-психологических статуса. Эффективность деятельности определяется сочетанием и интеграцией этих двух понятий. Рассмотрим, как в отечественной научной литературе отражено понятие управленческого потенциала. Многие исследования опираются, на то, что именно в управленческом потенциале руководителя находит свое отражение управленческий потенциал организации. Так, как отмечает А. И. Китов, «деятельность руководителя не может оцениваться только по каким-то ее особым параметрам. Подлинным критерием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей» [4, с. 56]. Авторская позиция заключается и в том, что управленческий потенциал связан с психологическими параметрами, которые напрямую отражают желание и стремление членов коллектива развиваться в нем, преобразованием условий труда по мере своих возможностей и в последующем восприятием их как комфортных, признанием личности руководителя в статусе лидера и способности каждого члена коллектива оценивать себя как достойного и важного звена производственного процесса. Как отмечает Р.Л. Кричевский, кроме психологических параметров управленческий потенциал подтверждают такие как качество, производительность, нововведения и прибыль. Согласно мнения Р.Л. Кричевского, руководство считается эффективным, если коллектив имеет высокие показатели по соответствующим психологическим и непсихологическим показателям групповой эффективности [5].

В. И. Зверева считает, что эффективность управления – «это результат достижения целей управленческой деятельности, т. е. результат создания в школе условий,



обеспечивающих разностороннее развитие личности каждого школьника». Автор предлагает проводить оценку эффективности управления школой через оценку видов управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

П. И. Третьяков под эффективностью управления образовательным учреждением понимает также результат достижения целей управленческой деятельности и полной реализации управленческого потенциала. Но при этом он говорит также о действенности управления школой, определяя ее как результат достижения целей образовательного учреждения [6, с. 93].

Так, управленческую деятельность руководителей образовательных учреждений П.И. Третьяков предлагает оценивать, как по показателям самого управления (функций управления), так и по тому, какова динамика педагогических процессов в образовательном учреждении и какое влияние осуществляемые преобразования оказывают на развитие личности ученика. В связи с данным подходом П. И. Третьяковым разработана система показателей и критериев работы образовательного учреждения по различным направлениям образовательного процесса.

Диагностический подход к оценке эффективности управления школой предложен Г. С. Абдрахмановым [1]. Автор придерживается «целевого» направления оценки эффективности управления и считает, что эффективность управленческой деятельности целесообразно определять по степени достижения целей, отражающих качественные и количественные характеристики важнейших параметров деятельности образовательной системы, по степени приближения к ее качественному, нормативному эталону.

Опираясь на определения, сформулированные в работах по системотехнике Т. И. Шамова и Э. В. Литвиненко дают следующее понятие эффективности управления школой в широком смысле: «Эффективность управленческой деятельности директора – комплексная характеристика реальных результатов деятельности (интегрального эффекта) с учетом соответствия этих результатов» [7]. Авторы данного подхода предлагают набор показателей эффективности управленческой деятельности по четырем компонентам, которые составляют понятие эффективности работы образовательного учреждения в широком смысле: целевая эффективность работы образовательного учреждения, ресурсная эффективность, социально-психологическая эффективность и технологическая эффективность.

Т. М. Давыденко к вопросу об эффективности внутришкольного управления подходит с позиции личностно ориентированного образования, а вопрос о критериях оценки качества внутришкольного управления связывает с саморазвитием индивидуального и группового субъекта управления [2, с.58]. В качестве интегральных критериев оценки автор предлагает использовать четыре критерия: критерий социального тонуса личности (социальной группы); критерий практической готовности субъектов к саморазвитию; критерий интенсификации; критерий совершенствования.

Представляет интерес для нашего исследования подход к проблеме эффективности оценки профессиональной деятельности руководителя А. И. Жилиной. На основе большого количества научных и эмпирических данных автором представлена разработка эталонной модели профессиональной деятельности руководителей, независимо от их должности и уровня управления. В модели отобраны сложные компоненты, непосредственно влияющие на качество управления, рассмотрены психобиологические и социальные детерминанты и регуляторы управленческой деятельности. Дана классификация методов оценки профессиональной компетентности руководителей и их подробное описание. «В целевых и плановых оценках (формирование состава резерва кадров на выдвижение, аттестация работников аппарата управления и др.), а также в текущих (оперативных) оценках в отечественной и зарубежной практике управления условно различают три группы методов: качественные, количественные и комбинированные» [3, с.121].



Анализ научной литературы, психологических и профессиональных тестов, методик, оценивающих труд управленца, их авторы не в полной мере учитывают многоаспектность личности и деятельности руководителей.

В отечественной теории и практике применялись для оценки педагогов и руководителей профессиограммы, карты профессионально значимых личностных качеств. Система мониторинга качества подготовки специалистов с высшим образованием, включающая такие взаимодействующие компоненты, как объект, субъект, база, критерии и алгоритмы оценки. Объектами оценки выступают системы высшего образования, субъектами – студенты, педагоги и руководители разных уровней, базой (основанием) являются различные виды социальных и социально-педагогических норм – государственные образовательные стандарты. Совокупность критериев, правил и алгоритмов оценки, ориентированных на реализацию в комплексном мониторинге качества высшего образования, должна позволить выявить степень соответствия фактических параметров объектов оценки их нормативным значениям и фиксировать отношение субъектов оценки к степени такого соответствия или несоответствия, что является следствием развития управленческого потенциала.

Список литературы:

1. Абдрахманов Г. С. Критерии и показатели эффективности управления Школой // Наука и школа. – 1988.
2. Давыденко Т. М. Интегральные критерии оценки качества внутришкольного управления // Управление качеством образования: Сборник материалов научной сессии ФПК и ППРО МПГУ. – М., – 2001.
3. Жилина А. И. Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). – СПб: ИРО РАО, 2002
4. Китов А. И. Психология хозяйственного управления. – М.: Профиздат, 1984.
5. Кричевский Р. Л. Если Вы – Руководитель. – М.: Дело, 1993.
6. Третьяков П. И. Формирование и развитие системы управления общеобразовательной школой: Дисс. ... докт. пед. наук. – М., 1997.
7. Шамова Т. И., Давыденко Т. М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001

