

В период обучения в вузе завершается формирование жизненной позиции человека, определяется его отношение к миру и своему месту в нем, осуществляется переход к осознанному саморазвитию и самовоспитанию. Поэтому не вызывает сомнений то, что вузы должны не только готовить специалистов и профессионалов, но и воспитывать молодежь.

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь целенаправленно используются активные формы обучения: деловые игры и круглые столы, политмарафоны и диспуты, самостоятельную работу с политическими и правовыми документами; регулярно реализуются специальные проекты, связанные с повышением уровня политической культуры молодежи, организуются семинары для молодежи, проводятся флешмобы и прочие публичные акции. Цель этих мероприятий двоякая: во-первых, возбудить интерес молодых людей к политике вообще и, во-вторых, сформировать у них политическую идентичность и, в конечном счете, побудить их к сознательному участию в политической жизни.

Наибольший интерес у молодежи традиционно вызывает деловая игра «Выборы», которая ежегодно организуется для первокурсников активом первичной организации ОО «БРСМ» совместно с Центром воспитательной работы и молодежных инициатив. «Выборы» – это игра, моделирующая реальные выборы, а также весь процесс подготовки к ним: сбор подписей, регистрацию кандидатов, агитацию, дебаты и др. Основная цель данной игры – продемонстрировать студентам процедуру выборов, стимулировать избирательную активность молодых людей, впервые участвующих в выборах.

В ходе игры студенты объединяются в команды по специальностям. Командам помогают кураторы, которые проводят с участниками тренинги на знакомство, сплочение и выявление лидеров. От каждой команды регистрируются кандидаты в Молодежный парламент, участники команд разрабатывают предвыборные кампании для кандидатов: пишут биографии, готовят предвыборные программы, лозунги, листовки и плакаты.

Кульминационным моментом игры являются дебаты, в ходе которых избиратели могут задавать любые, в том числе и провокационные, вопросы кандидатам. Игра завершается голосованием, подведением итогов и определением победителя. В ходе проведения деловой игры: первокурсники знакомятся с избирательными процедурами, узнают, как анализировать предвыборные программы различных кандидатов и осуществлять свои избирательные права.

Реализация мероприятий по подготовке к выборам позволяет достичь ощутимых позитивных сдвигов в поддержке молодежью выборов. У молодых людей формируется положительная мотивация участия в голосовании, уверенность в том, что голос каждого имеет значение, что посредством своих представителей в различных органах власти они могут участвовать в выработке политической воли и управлении делами государства.

УДК 005.95/96

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

И.В. Исаченко

ГУО «ВО ИРО» г. Витебск, Республика Беларусь

Для того чтобы организация могла функционировать и развиваться, решая поставленные перед собой цели и задачи, действия всех ее членов должны быть скоординированы. Управление – это та значимая деятельность организации, благодаря которой и происходит данная координация на всех уровнях системы.

Если исходить из классической теории, то управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, который необходим для того, чтобы достичь целей организации. Согласно позиций системного подхода, управление – это целенаправленная деятельность всех субъектов системы по обеспечению функционирования и развития системы [7, с. 438].

Термины «управление» и «менеджмент» многими авторами рассматриваются как синонимы и в производственных, и в социальных системах. Менеджмент сегодня – это «управление организацией или ее подразделениями в условиях рыночных отношений». Можно сказать, что менеджмент – это тип управления, основанный на экономических методах. [7, с. 18].

Какой менеджмент может считаться эффективным? Понятие эффективности раскрывается Б.И.Канаевым как «качественная характеристика фактического результата, отражающая уровень использования в процессе управления возможностей его получения» 2, с. 30

Если рассматривать эффективность в контексте управления, можно говорить о ней, как об одном из основных оценочных показателей качества управления, который определяется посредством сопоставления результата и затрат на его достижение [7, с. 441].

Эффективный менеджмент невозможен без применения таких подходов в управлении как системный и ситуационный.

Системный подход в теории управления ориентирован на целостность структуры организации, взаимозависимость ее частей, соподчиненность целей, направленность на достижение единой цели организации, ориентация на конечный результат в условиях постоянных изменений внешней среды.

Ситуационный подход является логическим продолжением теории систем, в котором центральное место отводится понятию «ситуация» (Ситуация – конкретный набор обстоятельств, влияющих на организацию в конкретное время). Меняется ситуация – меняется стратегия и методы управления. Реализация ситуационного подхода предполагает умение анализировать ситуацию, предвидеть вероятные последствия, своевременно и грамотно принимать соответствующие решения, значимые в условиях данной ситуации 5 .

Исходя из того, что одним из главных факторов конкурентоспособности организации является совершенствование управления, то именно качество управления на всех уровнях – есть ключевой момент ее эффективности и успешности.

Данный показатель зависит в первую очередь от руководителя организации (менеджера).

«Менеджер – это подготовленный в области менеджмента руководитель-профессионал, призванный обеспечить эффективность деятельности организации в современных социально-экономических условиях» [7, с. 18]

Сегодня менеджеры должны отдавать себе отчет в том, что самая современная компьютерная техника и оборудование и самые высококвалифицированные работники – все это само по себе не гарантирует и не может гарантировать ни высокого уровня качества, ни работы организации в режиме развития.

От правильности принятия решений руководителем, от умения стратегически мыслить и управлять, основываясь на научных принципах, от способности грамотно подбирать и формировать кадры будет зависеть степень функционирования и развития организации.

Грамотный, высококвалифицированный руководитель должен обладать новым управленческим мышлением. Именно руководителям высшего управленческого звена отводится основополагающая роль в процессе внедрения его в организацию. Необходимо, чтобы данные руководители сами являлись примером нового мышления в управлении, новой управленческой философии, новой организационной культуры.

В контексте нового управленческого мышления важнейшее место отводится формированию управленческих стратегий, которые были бы направлены на поиск путей совершенствования организации, на внедрение инновационных процессов, на создание конкурентных преимуществ, приводящих к повышению качества и развитию деятельности организации в будущем.

К основным задачам стратегического управления организации относятся:

- постановка цели развития;
- проектирование пути развития;
- выявление возможных проблем по мере реализации цели;
- прогнозирование возможных результатов;
- выбор и реализация стратегии;
- проекция данной стратегической модели на функционирующую организацию и ее подсистемы.

Важно учитывать при изменении стратегических планов организации, что стремление немедленно внести глобальные улучшения в ее функционировании может привести к нежелательным последствиям (нарушить гармонию, сбалансированность между отдельными подсистемами) и в результате негативно отразиться на качестве. С такой проблемой зачастую сталкиваются молодые, вновь назначенные руководители, которые стремятся все сразу изменить. По словам Л.И.Фишмана, если руководитель попытается «все сразу улучшить», сбой в системе неизбежны, поскольку в этой ситуации он должен «все сразу разрушить», а, как известно, «революции ведут к руинам» [4].

Сущность стратегии организации, во главе которой стоят руководители, обладающие новым управленческим мышлением, состоит в том, чтобы, прежде чем внедрять новые идеи по изменению ее работы, производится перестройка методов организации и управления, внедряется новое управленческое мышление на всех уровнях, во всех подразделениях. Изменения целесообразно вносить только после того, как будет найдена и обеспечена взаимосвязка всех этапов единого управленческого процесса, сбалансированы функции и взаимосвязана деятельность всех элементов управляемой системы. В таком случае, вносимые изменения внедряются гораздо быстрее и эффективнее.

Типичными чертами руководителя, обладающего стратегическим мышлением, являются высокий творческий потенциал, целенаправленность, способность к генерированию идей, готовность к риску, стремление к личностному и профессиональному росту, инициативность, реалистичность взглядов, стремление к достижению конечного результата, здравый смысл, гибкость, открытость, адекватность восприятия обстоятельств, системность и масштабность [7, с.81].

Эффективный менеджмент невозможен без осознания значимости человеческого фактора, как важнейшего ресурса организации. Именно благодаря умению использовать человеческий фактор, японская система менеджмента признана наиболее эффективной во всем мире. В японском менеджменте, основанном на коллективизме, делается упор на улучшении человеческих отношений (согласованность, моральные качества служащих, групповая ориентация, стабильность занятости, гармонию отношений между управляющими и рабочими). Японские компании рассматривают свои кадры как значимую часть капитала, от которого не только в настоящем времени, но и в перспективе будет зависеть эффективность работы организации. Они уделяют серьезное внимание подготовке и повышению квалификации различных категорий работников, включая управляющих 5 .

В данной связи, важно отменить значение лидерских способностей руководителя. Руководитель-лидер – это тот, кто сможет повести за собой, сумеет создать сплоченную команду единомышленников, готовых работать на достижение единых целей, грамотно поможет им выработать единую систему ценностей – основу организационной культуры, раскрыть их личностный потенциал. В такой команде синергетический эффект достигается за счет «групповой компенсации индивидуальных неспособностей». В данном случае выполнение работ будет зависеть не от четко прописанных функциональных обязанностей, а от способностей каждого члена команды. Эффективность управления зависит от умений руководителя верно оценивать людей, их сильные и слабые стороны, их возможности, от способностей грамотно делегировать функции управления, полномочия, права и ответственность своим подчиненным 1 . Высокие результаты наблюдаются в работе команды в том случае, если перед всеми ее членами руководителем будут поставлены четкие и понятные цели функционирования и развития, определена роль каждого в их достижении, сбалансированы личностно-индивидуальные интересы и интересы всей команды.

И, наконец, нельзя не сказать об умении управлять изменениями. Изменения происходят во всех областях и зачастую невероятно быстро. Те организации, которые смогут управлять изменениями, смогут быстро на них реагировать, к ним приспособляться и предугадывать их, смогут успешно функционировать и развиваться. Так же, как апикальные меристемы растений дают начало новым побегам, неудачи и проблемы, возникающие в организации должны стать своеобразными «точками роста» стратегическим изменениям, направленным на развитие этой организации.

Исходя из вышесказанного, организация будет тем эффективнее и конкурентоспособнее, чем эффективнее в ней будет система управления, чем грамотней и талантливей будет управляющий ею руководитель (руководитель-менеджер, руководитель-лидер), способный четко и быстро действовать в сложившихся обстоятельствах, строить стратегические планы и их реализовывать, сплотить вокруг себя команду единомышленников, умеющий направить работу всех сотрудников в единое русло для достижения общей цели.

Список используемых источников

1. Данилин, Ю. «Пылесос» для управленческих стереотипов [Электронный ресурс] / E-xecutive. Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru>. – Дата доступа: 17.03.2010.
2. Дылян, Г.Д. Алфавит управления образовательными системами / Г.Д. Дылян. - Мн.: Зорны верасень, 2008.- 60 с.
3. Дылян, Г.Д. Управление системами образования в условиях их функционирования и развития (организационно-педагогический аспект) / Г.Д. Дылян. - Мн.: НИО, 2001.- 111 с.
4. Л.И.Фишман Как не надо управлять школой. Библиотечка журнала «ДШ» №1, 2000 с. 34-35

5. Новое управленческое мышление [Электронный ресурс] / Электронный учебник. Режим доступа: <http://de.ifmo.ru>. – Дата доступа: 17.03.2010.
6. Поташник, М.М. Пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования / М.М. Поташник, А.М.Моисеев.- М.: Новая школа, 1997. - 352 с.
7. Эффективный школьный менеджмент: пособие для директоров школ / под ред. О.И.Тавгеня, Н.И.Запрудского, Н.Н.Кошель.- Мн.: Тонпик, 2006. - 448с

УДК 130.2 + 141.72

ИННОВАЦИИ В ОБЛАСТИ СЕМЕЙНО-ГЕНДЕРНОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В УО «ВГТУ»

О.И. Чеснокова

УО «ВГТУ», г. Витебск, Республика Беларусь

В современном мире актуализируется потребность в переосмыслении фундаментальных основ человеческого бытия, в обосновании новых мировоззренческих духовно-нравственных ценностей. В этой ситуации возникают непростые вопросы: как сохранить целостность человеческой личности в условиях выполнения ею многообразных социальных ролей и ломки традиционной системы ценностных приоритетов, как сдерживать агрессивные и потребительские устремления человека, каковы механизмы формирования идеалов коммуникативного единства человечества. Некоторые ответы на эти вопросы возникают в процессе воспитательной деятельности в вузе. Современные реалии развития белорусского общества таковы, что воспитательная работа с молодежью в образовательной сфере выступает приоритетом, имеющим государственную и общественную значимость. Этим объясняется выбор темы данного исследования. Воспитание студенческой молодежи является важнейшей составляющей частью высшего образования. Его назначение состоит в формировании личности путем приобщения к ценностям как отечественной, так и мировой культуры. Целью воспитания является формирование разносторонне развитой, нравственно зрелой, творческой личности обучающегося. Достижение данной цели воспитания в высшем учебном заведении предполагает решение следующих основных задач:

- формирование гражданственности, патриотизма и национального самосознания на основе государственной идеологии;
- подготовка к самостоятельной жизни и труду;
- формирование нравственной и эстетической культуры;
- овладение ценностями и навыками здорового образа жизни;
- формирование культуры семейных отношений;
- создание условий для саморазвития и самореализации личности.

Содержание воспитания белорусских студентов основывается на общечеловеческих, гуманистических ценностях, культурных и духовных традициях белорусского народа, государственной идеологии, отражает интересы личности, общества и государства. Основными направлениями воспитания становятся: трудовое и профессиональное воспитание, идеологическое воспитание, гражданское и патриотическое воспитание, нравственное воспитание, воспитание психологической культуры и культуры здорового образа жизни, гендерное и семейное воспитание, экологическое воспитание, воспитание культуры быта и досуга, культуры безопасной жизнедеятельности.

Проблема направлений, форм и методов воспитательной работы сегодня широко освещается, как в научно-теоретической, так и методической литературе. Интересный опыт такой организации существует у российских коллег, в частности в Саратовском государственном университете, где в воспитательной работе широко применяются информационные технологии и активно развивается студенческое самоуправление как эффективная модель воспитания подрастающего поколения. Вопросам качества и совершенствования воспитательной работы в белорусских вузах посвящены многочисленные публикации в журнале «Вышэйшая школа», среди которых выделяется ряд серьезных работ доктора психологических наук Шумской Л.И., которая является одним из разработчиков Концепции и Программы непрерывного образования детей и учащейся молодежи в республике Беларусь на 2006-2010 годы. В своих статьях и монографиях она разрабатывает идею