

ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В УНИВЕРСИТЕТСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ОГУ

Гусейнова Татьяна Николаевна

преподаватель, Университетский колледж, ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», РФ, г. Оренбург

STUDY OF DELEGATION OF POWER IN OSU UNIVERSITY COLLEGE

Tatyana Guseinova

Lecturer, University College of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "Orenburg State University", Russia, Orenburg

Аннотация. В научной статье рассматриваются основные аспекты организации делегирования полномочий в Университетском колледже ОГУ. Приведены данные исследования в графической форме.

Abstract. The scientific article examines the main aspects of organizing the delegation of authority at the OSU University College. The research data are presented in graphical form.

Ключевые слова: делегирования, управление, профессиональный колледж.

Keywords: delegation, management, professional college.

Развитие образования служит решению задач социально-экономического развития страны и относится к числу приоритетов России. Чтобы сохранить за собой позиции на внутреннем и мировом рынках, Российской Федерации нужно поддерживать высокий уровень отечественного образования. Для решения этих задач важно обеспечивать эффективное управление образовательными организациями.

Образовательная и научная продукция, которую производит профессиональная образовательная организация, должны обладать инновационностью и конкурентоспособностью. Решение проблемы повышения эффективности образования обуславливает необходимость разработки стратегии оптимизации управления профессиональным колледжем.

Следовательно, современная деятельность профессиональной школы должна содержать инновационную деятельность. Одним из ресурсов руководителя, позволяющим достигать целей, поставленных путем творческой организации деятельности подчиненных, взаимодействия и коммуникации с коллегами и партнерами, безусловно, является процесс

делеги́рования. Делеги́рование, как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Образовательное учреждение, работающее в режиме инновационного развития, постоянно сверяет свои цели с государственной политикой в области образования, потребностями сообщества, экономическими возможностями региона и т. д.

Инновации в системе российского образования имеют закономерный характер, их содержание, формы и способы осуществления зависят как от глобальных проблем развития человечества, так и от социально-экономических, правовых, духовных и политических процессов реформирования российского общества [2].

Инновационный менеджмент представляет собой совокупность принципов и методов, инструментов управления инновационными процессами. Иными словами, инновационный менеджмент есть не что иное, как управление изменениями, приводящее к росту конкурентоспособности организации и ее продукции, управление развитием на основе инноваций.

Таким образом, колледж, работающий в инновационном режиме, является многоуровневой системой, нуждающейся в управлении и регулировании, обеспечивающими ее нормальное функционирование и развитие.

Искусство управления образовательной организацией опирается как на интуицию и талант ее руководителя, так и основывается на значительной теоретической базе, накопленной тысячелетиями (на принципах, законах управления, которые определяют закономерности функционирования и развития управляемой системы). Наилучший способ существования в быстро изменяющемся высококонкурентном мире построение организации на проверенных временем принципах.

Одним из таких принципов является принцип делегирования полномочий. Впервые этот принцип управления был введен в социальную практику римским императором Диоклетианом в 284 г. н.э., который разделил верховную власть между четырьмя соправителями, делегировав им полномочия, разукрупнил провинции, введя там самоуправление и осуществив, тем самым, децентрализацию управления [1].

Положительные результаты делегирования во многом зависят от того, какие поведенческие нормы устанавливаются для руководителей низового уровня управления и в какой степени эти нормы исполняются.

Делегирование полномочий – это процесс, при котором сотрудники получают больше автономии и свободы действий, связанных с выполнением задания, распоряжаясь при этом определенными ресурсами – денежными, временными, информационными и прочими.

Практическая ценность этого принципа управления очевидна. Существенным недостатком метода является возможность появления барьера между руководителем и объектом управления, т.к. его подчиненным не всегда выгодны контакты руководителя с низовыми уровнями управленческой структуры. Соблюдая последовательность этапов делегирования и какое-то время, отслеживая соблюдения всех параметров, в будущем появится возможность автоматически фиксировать многие шаги и ставить задачи своим подчиненным быстро и получать ожидаемый результат.

Опытно-поисковая работа осуществлялась на базе Университетского колледжа ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет». Участие в опытно-экспериментальном исследовании приняли 30 педагогов, а также 1 заведующий электротехническим отделением и 3 председателя предметно-цикловых комиссий электротехнического отделения.

В результате проведенного анкетирования были получены следующие данные (рисунок 1):

45% респондентов считают, что делегирование полномочий - это процесс передачи части

функций руководителя другим сотрудникам для достижения конкретных целей организации»;

25 % считают, что делегирование полномочий - это передача руководителем некоторого задания подчиненному, которое тот в состоянии выполнить качественно, исходя из своих полномочий и квалификации

30 % считают, что делегирование полномочий – это такая организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания» [1].

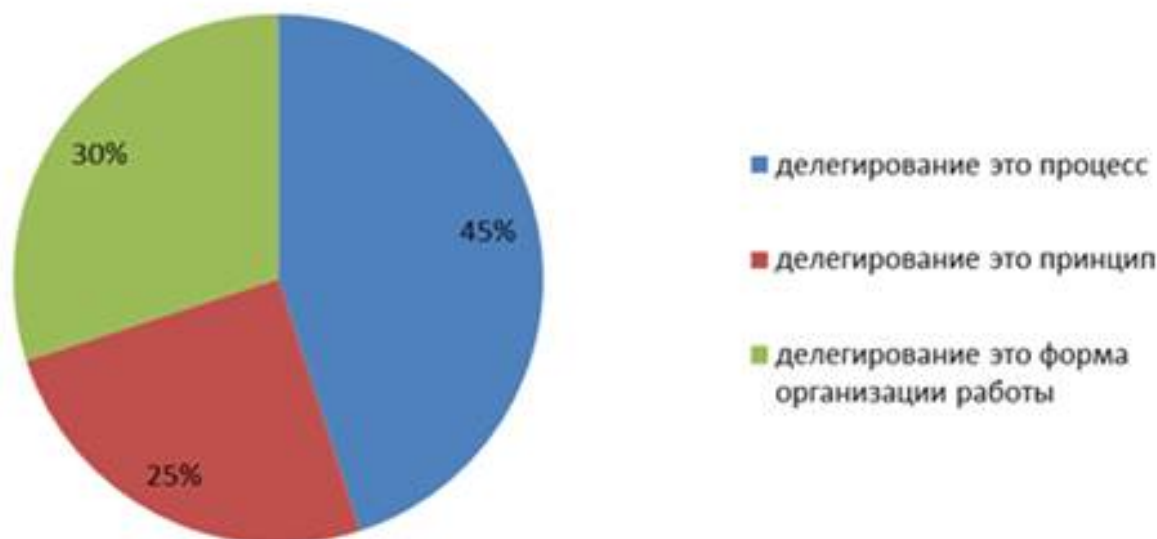


Рисунок 1. Процентное соотношение мнений респондентов

Далее было установлено, что 75% респондентов считают, что необходимо браться за делегированную работу, чтобы была дополнительная возможность проявить свои интеллектуальные и профессиональные способности, а также получить опыт выполнения соответствующей задачи; 16,5 % боятся браться за выполнение поставленной задачи из-за нехватки опыта и страха не справиться с поставленной задачей; 8,5% считает, что принимать делегированные полномочия и соответствующую ответственность за выполнение той или иной задачи это лишняя трата времени [2].

Делегирование означает расширение горизонтальных связей в организации. Данный процесс в образовательном учреждении осуществляется через функционирование отделений, предметно-цикловых комиссий, советов колледжа с различным правовым статусом (методического совета, Совета колледжа), методическое объединение кураторов, общее собрание работников и обучающихся.

Анализ организационной структуры Университетского колледжа ОГУ и распределение полномочий показывает, что в рамках управленческой структуры происходит рациональное распределение и перераспределение прав, обязанностей и ответственности между ее субъектами.

На основании этих данных можно сделать вывод, что принятие делегированных полномочий приносит положительный эффект для профессионального роста и развития. Мотивация к принятию полномочий напрямую зависит от уровня профессиональной компетентности преподавателя, его творческого уровня, готовности к участию в управлении с одной стороны, и уровня организации педагогического процесса, возможностей материального и инновационного стимулирования с другой.

Список литературы:

1. Свищева Т. Н. Прогнозирование как инструмент делегирования полномочий // Инновационные технологии в науке и образовании : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 27 март 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. 2016. № 1 (5) С. 239-241.
2. Свищева Т.Н. Делегирование полномочий как эффективный принцип управления профессиональным колледжем / Т. Н. Свищева // Актуальные проблемы психологии и педагогики [Электронный ресурс]: Материалы международной научно-практической конференции Оренбург. Гос ун-т.-Электрон.дан.- Оренбург: ОГУ, 2016.