

Свищева Татьяна Николаевна

преподаватель спецдисциплин

Университетский колледж

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ

Аннотация: в данной статье рассматриваются аспекты управления образовательной организацией, в частности, особенности делегирования полномочий. Автором приводится анализ эффективности прогнозирования делегирования полномочий в образовательной организации, а также исследуются особенности планирования кадровой политики.

Ключевые слова: управление образовательной организацией, делегирование полномочий, прогнозирование.

В реализации организационной функции менеджера процессы делегирования играют ключевую роль. Процесс делегирования является центром управленческой деятельности, так как он напрямую связан с решением основной задачи управления. Концепция делегирования полномочий – это часть радикальных изменений, происходящих сегодня в организациях. Иерархические уровни управления сменяются пластичными децентрализованными, сетевыми структурами. Руководители должны учитывать все происходящие сдвиги в управлении человеческими ресурсами [1]: узкая специализация и ограниченная ответственность сотрудника за поручаемую ему работу уступает место широким профессиональным и должностным профилям; на смену спланированной карьеры идет информированный и гибкий выбор траектории профессионального развития; ответственность управленцев за развитие персонала переходит в ответственность самих работников за собственное развитие; контроль над проблемами, с которыми сталкиваются сотрудники, заменяется на создание возможностей для всесторон-

него профессионального роста каждого работника; привычка уклонения от обратной связи с коллегами должна смениться полезной привычкой регулярно давать и получать обратную связь от своих подчиненных.

Неэффективное делегирование полномочий способно снизить инновационный потенциал персонала образовательной организации, его уровень зависит как от внешних, так и от внутренних факторов. К внутренним факторам инновационного персонала организации можно отнести уровень их образования и компетенций. К внешним факторам следует причислить уровень материального оснащения, эффективность управления в образовательной организации, в частности, системы делегирования.

Качественный контроль над деятельностью организации и продуктивная мотивация не могут быть осуществлены без эффективного делегирования полномочий [2]. Перед руководителем, действия которого направлены на достижение поставленных целей и успешную реализацию разработанных планов, неизбежно встает вопрос о средствах достижения намеченного. Опыт выдающихся менеджеров демонстрирует, что многие из них добивались успеха, полагаясь лишь на свои силы, интеллект и интуицию.

Главная проблема, которую необходимо решить руководителю, заключается не в том, чтобы найти подчиненных, желающих и способных взять на себя ответственность за то или иное дело [4]. Сущность безошибочного делегирования заключается в планировании задания и организации рабочего процесса таким образом, чтобы поставленные цели можно было достичь наиболее быстро и качественно.

Планирование в этом случае выходит за рамки чисто утилитарной функции составления планов деятельности образовательной организации. Оно рассматривается как способ, с помощью которого руководство обеспечивает единое направление усилий всего педагогического коллектива организации к достижению ее общих целей.

Подготовительным этапом планирования кадровой политики является прогнозирование, которое является базисом подготовки перспективных решений и

заданий. Ввиду того, что готовность к прогнозированию позиционируется как «предстартовое» к деятельности состояние, то и ее структура должна отражать мотивы, цели, освоенные способы действий, свойства личности [5]. Прогнозирование используется для предвидения развития структуры и динамики кадровой политики образовательной организации в будущем на основе анализа прошлого и настоящего и исходит из целей развития образовательной организации, которые необходимо достичь на определенном перспективном этапе [3]. Динамика развития образовательной организации зависит от многообразия факторов. Вследствие чего сущность прогноза структуры кадров, путей ее развития и совершенствования определяется предвидением изменений в системах подбора, подготовки, расстановки и воспитания кадров, состоянием демографических изменений в регионе и стране, возрастанием требований к педагогическим кадрам и их работе.

Предвидение изменений в профессиональной ориентации и профессиональном отборе кадров, прогнозирование структурных перестановок в их качественном составе, системе подготовки и повышения квалификации являются важнейшими задачами кадровой политики в образовательной организации. Все поставленные задачи решаются с помощью комплексного применения различных методов прогнозирования кадровой работы.

Приобретенная в процессе обработки и анализа результатов прогностических исследований информация выступает как средство, которое позволяет не только предвидеть возможные в отдаленном будущем изменения в организации, структуре и содержании учебно-воспитательной деятельности, но и целенаправленно идти на практике к прогнозируемым (в определенной степени идеализированным) условиям работы образовательных организаций, вносить необходимые коррективы в повседневный учебно-воспитательный процесс.

В условиях отсутствия ощутимого притока молодых кадров в сферу образования и необходимости удержания в ней квалифицированных специалистов делегирование в определенной мере помогает решать эту проблему. Профессио-

нальная образовательная организация, которая предоставляет педагогу возможность как можно в полной мере раскрыть свои способности, реализовать на практике имеющиеся знания и умения, позволяет действовать самостоятельно, брать на себя ответственность и обладает значительной притягательной силой для инициативных и амбициозных преподавателей. Именно они в наибольшей степени способны обеспечить развитие любой образовательной организации.

Таким образом, качество делегирования зависит от эффективного использования методов прогнозирования. От того, насколько руководитель владеет искусством делегирования полномочий, зависит эффективность работы подчиненных, самого руководителя, да и образовательной организации в целом.

Список литературы

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2002. – 560 с.
2. Клопченко В.С. Методология и теория прогнозирования в образовании. Ч. II. – М.: МПА-Пресс, 2006. – 175 с.
3. Коргова М.А. Формирование управленческих команд субъектов управленческой деятельности: Монография. – М. – Пятигорск: РАГС, 2000. – 171 с.
4. Санникова И.Н. Оценка инновационного потенциала предприятия для управления развитием / И.Н. Санникова, Э.В. Татарникова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №3. – С. 57–64.
5. Султанова Т.А. Ценностные основания прогностической деятельности педагога / Т.А. Султанова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – №2 (24). – С. 169–172.