

Сотрудничество предполагает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон.

Поскольку обычно проигравшая сторона с поражением не смиряется, конфликт в любой момент может вспыхнуть с новой силой и неизвестно чем впоследствии закончиться. Обычно конфликты не «саморазрешаются», и если их игнорировать, то разрастаются и могут разрушить коллектив. Поэтому необходимо разрабатывать и реализовывать варианты управления ими. Для этого можно использовать стратегии предупреждения и разрешения конфликта (последняя, в зависимости от ситуации, реализуется двумя способами – принуждением и убеждением).

Функция управления конфликтом в студенческой группе может выполняться несколькими субъектами: формальным лидером (старостой группы), куратором, представителем администрации (деканата), а также любым членом коллектива, являющимся авторитетом для участников конфликта.

Малиніна Т. В., провідний фахівець ректорату,
«Заслужений працівник освіти України», асист.,
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова, Україна*

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОСВІТІ (з досвіду студентських будівельних загонів ХПКБу)

Актуальність зазначеної теми зумовлюється тим, що сьогодні суспільство та держава потребують нової генерації керівників і фахівців органів державної влади й органів місцевого самоврядування, формування реального і перспективного кадрового резерву. Це стосується, в тому числі, й сфери державного управління освітою на всіх рівнях.

Проблеми ефективності державного управління освітою, а саме вплив керівників освіти на сучасному етапі демократичних перетворень в Україні на якість освіти, викликають особливу увагу як у керівників освіти всіх рівнів, так й у споживачів освітніх послуг: учнів, студентів, їх батьків, керівників органів державної влади і місцевого самоврядування.

Різні аспекти зазначеної проблеми розглядаються останнім часом такими вітчизняними дослідниками, як Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Сільникова, В. Луговий, В. Лунячек, В. Олійник, Г. Опанасюк, Д. Прасол, Н. Протасова, Т. Сорочан та ін.

Окреме місце у вивченні даної проблеми посідають періодичні видання. Публікації Мережі інститутів та шкіл державного управління країн Центральної та Східної Європи (The Network of Institutes and Schools of Public Administrations in Central and Eastern Europe – NISPA see) та документи

Програми SIGMA (Support for Improvement and Management in General and Eastern European Countries), які дали можливість ознайомитися із аналізом освітньої політики, реформами у сфері державного управління, адміністративною реформою, державною політикою в країнах Центральної та Східної Європи.

Важливо підкреслити, що одним із суттєвих завдань України є підвищення професійної спроможності управлінських кадрів сфери освіти, котрі повинні забезпечити реалізацію розпочатих реформ, що спрямовані на підвищення (відповідно до світових і європейських стандартів) рівня доступності та якості освітніх послуг, які надаються громадянам національною системою освіти.

Аналізуючи практику сучасного управління освітою, стає очевидним, що нашим закладам і установам освіти досить часто бракує грамотного менеджменту, прагнення здобувати нові знання, уміння реагувати на інформацію та зміни. Йдеться не лише про управлінську діяльність керівника окремого навчального закладу, у полі зору сучасних науковців і практиків знаходяться управлінці районних, міських, регіональних та загальнодержавних органів управління освітою.

За останні роки в Україні був зроблений певний прорив у напрямку популяризації знань із питань державного управління освітою. У результаті цього значно підвищився інтерес науковців і практиків до наукового обґрунтування та технологічного супроводу впровадження різноманітних моделей управління навчальними закладами й досить гостро постала проблема спеціальної підготовки керівників навчальних закладів до використання інноваційних методів управлінської діяльності (особливо слід відзначити роботи таких українських науковців, як Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, В. Олійник, Т. Сорочан, та ін.). Разом із тим, поширення інтересу до зазначених питань підняло й низку невирішених проблем організаційного, змістового, методичного та нормативно-правового забезпечення професійної підготовки управлінців, які працюють в освітній сфері [1].

Об'єктивно управлінська діяльність у сучасному соціумі детермінується декількома умовами. Т. Сорочан вважає, що, по-перше, управління в конкретній сфері діяльності має відповідати загальній концепції державного управління. По-друге, управлінська діяльність має розглядатися як самостійний професійний вид діяльності. По-третє, управлінська діяльність зумовлює для керівника необхідність врахування внутрішньої логіки, закономірностей діяльності а також власних індивідуальних можливостей [2, с. 6–7].

Успіх соціально-економічних і політичних перетворень в Україні, за В. Малиновським, та реалізація функції демократичної, правової, соціальної держави багато в чому залежать від ефективної роботи апарату державного управління [3, с.494]. О. Оболенський та інші науковці підкреслюють, що

кадрова політика у сфері державної служби має здійснюватися за трьома взаємопов'язаними напрямками:

- забезпечення висококваліфікованими, компетентними кадрами органів державної влади та місцевого самоврядування;

- забезпечення професіоналізму державних службовців у всіх проявах якостей особи;

- розвиток механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах трансформаційного етапу розвитку держави [4].

Для оновлення кадрового складу необхідно використовувати різні форми роботи з соціально активною молоддю. Як приклад можна навести формування організаторських навичок, відповідальності, працездатності у студентської молоді під час їхньої участі у студентських будівельних загонах.

У своїх спогадах Бардаков Віктор Анатолійович., доц. каф. МММГ ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, секретар комсомольської організації ХПКБ, 1971–1974 рр, командир штабу СБЗ інституту зазначає, що Студентські Будівельні Загони виховали ціле покоління з активною життєвою позицією. Це Юрій Ілліч Бутенко – професор, ректор ХПКБ; Н. К. Сіхарулідзе – доцент, архітектор ХПКБ; Леонід Миколайович Шутенко – академік, ректор ХПКБ, перший командир об'єднаного інтернаціонального загону ім. "Червона Армія"; Григорій Васильович Стадник – професор, перший проректор університету, інструктор обласного штабу СБЗ, голова студентського профкому; Кузнецов А. І. – проф., зав кафедрою, А. І. Рудь – доцент, секретар комсомольської організації інституту; В. М. Рудаков – доцент, секретар комсомольської організації інституту, нач. штабу СБЗ, зам.декана будівельного факультету; В. І. Шелудько – командир штабу СБЗ ХПКБУ, секретар комсомольської організації інституту, начальник ПМК; В. А. Бардаков – доцент, командир штабу СБЗ ХПКБ 1969–1974, комісар загону "Червона Армія", секретар комітету комсомолу ХПКБ; В. К. Нем – доцент, командир СБЗ, секретар комсомольського бюро факультету МЕТ, декан факультету МЕТ; Ю. М. Шумейко – майстер загону "Бригантина", головний інженер СБЗ "Червона Армія", головний інженер Республіканського штабу СБЗ України, зам. голови Держкомітету України з туризму, голова ГАК "Україна туристична"; В. Г. Гоцуляк – командир загону, секретар комсомольського бюро БФ, зав. будівельним відділом обкому КПУ, директор інституту "Міськбудпроект"; В. М. Малишев – командир СБЗ, секретар комсомольського бюро ІЕФ, секретар комітету комсомолу інституту 1974 р., директор навчального комбінату; В. М. Жиляков – доцент, командир штабу СБЗ, секретар комсомольської організації ХПКБУ; М. П. Буряк – доцент, командир СБЗ "Юність", секретар комітету комсомолу інституту 1983–1985 рр., головний інженер СБЗ "Авангард" (Чорнобиль, 1985 р.), декан будівельного факультету ХПКБУ; Є. М. Кайлюк – професор, секретар парткому ХПКБ та багато інших.

Студентські будівельні загони формувалися добровільно, основою життєдіяльності студзагонів була організаційна і виробнича самостійність.

Отже, сьогодні так само молодь гостро реагує на політичні і соціальні процеси, бере активну участь у волонтерстві і наразі стоїть питання про можливість трансформації та відновлення деяких складових студентського будівельного руху в сучасних умовах.

Література:

1. Професіоналізація управління освітою: політика Чеської республіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18649

2. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: [монографія] / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

3. Малиновський В. Я. Державне управління: [навчальний посібник] / Малиновський В. Я. – Луцьк: Ред. – вид. від «Вежа» Вол. Держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 558 с.

4. Оболенський О. Ю. Державна служба: [підручник] / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с.

Озаровська А. В., аспірантка,
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України, Україна

СИСТЕМА КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Сьогодні для вищого навчального закладу (ВНЗ) вже недостатньо орієнтуватися на отримання сертифікату про акредитацію та ліцензування. Важливою умовою його успішної діяльності є впровадження системи менеджменту якості. Ця система створюється з метою постійного поліпшення якості, задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

В умовах жорсткої конкуренції серед ВНЗ можливість реалізації якісних освітніх послуг значною мірою залежить від реального впровадження технологій та механізмів якості. Одним із дієвих підходів до вирішення проблем якості стає всебічне задоволення потреб споживача на основі стандарту ISO 9000. Цим стандартом пропонується модель системи якості, яка може використовуватись будь-якою організацією. Створювана на основі ISO 9000 система якості являє собою організаційну структуру, процедури, процеси і ресурси, що необхідні для здійснення управління якістю.

Впровадження системи якості у вищому навчальному закладі складається із декількох етапів: