

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ) ОСВІТОЮ В УМОВАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА (Янна Чепуренко)

Янна Чепуренко,

кандидат історичних наук, доцент,
старший науковий співробітник
лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання,
Інститут професійної освіти НАПН України,
м.Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0001-5139-4343>

Анотація. У статті розглядається поняття «методи управління», порушується проблема формування і розвитку методів управління професійною (професійно-технічною) освітою в умовах державно-приватного партнерства. Досліджено й охарактеризовано основні методи управління, які є найбільш ефективними в управлінні системою професійної (професійно-технічної) освіти в умовах державно-приватного партнерства. Визначено принципи формування системи методів управління в умовах партнерської взаємодії.

Ключові слова: методи управління; організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи, методи управління в умовах державно-приватного партнерства.

MANAGEMENT METHODS PROFESSIONAL (VOCATION-TECHNICAL) EDUCATION IN THE TERMS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP

Yanna Chepurenko,

Candidate of Historical Sciences, Ass. Prof.,
Senior Researcher of the Laboratory
of Foreign Systems of Vocational Education and Training,
Institute of Vocational Education of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Abstract. The article considers the concept of «management methods», raises the problem of formation and development of management methods of professional (vocational and technical) education in the conditions of public-private partnerships. The main methods of management, which are the most effective in managing the system of professional (vocational and technical) education in the conditions of public-private partnership, have been studied and characterized. The principles of the formation of a system of management methods in the conditions of partnership interaction have been determined.

Keywords: management methods; organizational-administrative, economic and social-psychological methods, management methods in the conditions of public-private partnerships.

Управління в умовах державно-приватного партнерства є складним процесом, який підпорядковується конкретним методам управління. Цей процес ґрунтується як на теоретичній основі, так і на апробованих практикою методах, що є основним, визначальним у розвитку і функціонуванні

партнерської взаємодії. Управління розглядають як процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти мети взаємодії між системою професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) та бізнес-структурою (бізнес-партнерів). Управління – синтез засобів та способів підготовки управлінських рішень та організація їх виконання. Ефективне управління П(ПТ)О в умовах державно-приватного партнерства багато в чому залежить від вибору та поєднання відповідних методів, що займають центральне місце у механізмі управління. Саме правильний вибір методів управління дасть змогу забезпечити свідому, активну, творчу участь партнерів у процесі реалізації спільної мети.

Методи управління – це сукупність методів і засобів впливу керівника суб'єкта на об'єкт управління задля досягнення певних цілей. Основне їх завдання – розвивати ініціативу працівників та їхню зацікавленість у досягненні мети своєї організації. Методи управління розвивалися і вдосконалювалися з розвитком управлінських процесів. У цьому контексті виділяють такі етапи їх розвитку: етап традиційних методів, характерною особливістю якого були методи управління, засновані на особистих якостях та можливостях керівника; етап організаційних методів, заснованих на науковому підході до організації управління, адміністрування, на підвищення ролі персоналу та інструктивних документів; інтеграційний етап, який характеризується поведінковими підходами до організації управління, базується на стрімкому розвитку техніки та підвищенні знань керівника в управлінській сфері.

Наразі методи управління включають регулювання технічних систем, що здійснюється за допомогою цифрових технологій управління і регулювання соціально-економічних систем, що стосується відносин в колективі. Остання група включає основні методи управління, перевірені на практиці шляхом тривалого часу. Це – організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Організаційно-адміністративні методи управління – методи прямого впливу, які мають директивний, обов'язковий характер і засновані на дисципліні, відповідальності, владі, примусі (Узунов, 2015). Вони ґрунтуються на прямій дії суб'єкта на об'єкт управління. У основі – влада, дисципліна, відповідальність. Ці методи є централізованими, оскільки йде повне підпорядкування вищій ланці і немає можливостей для творчої реалізації дій. Організаційні методи ґрунтуються на типових, повсякденних ситуаціях. Їхня мета – створити правила, обов'язкові для виконання, що вказують порядок та зміст діяльності в партнерстві. До організаційних методів відносять організаційне проектування, регламентування, нормування, які визначають ситуації, характерні на даний момент для конкретної управлінської дії. Мета цих методів – забезпечення виконання обома партнерами організаційних правил та норм у ситуаціях, коли неможливо дотримання вимог, встановлених у документах організаційної підгрупи або у разі виникнення нештатних ситуацій. Адміністративні методи

реалізуються у формі наказу, постанови, розпорядження, інструктажу, команди, рекомендацій. Між цими групами існує безпосередня залежність, оскільки адміністративні методи ґрунтуються на організаційних, щоб реалізувати місію останніх. Для управління в умовах державно-приватного партнерства, де усі процеси взаємодії документально визначені, обумовлені ролі кожного з партнерів в управлінській взаємодії, такий метод є достатньо придатним для управління.

Наступна група методів (економічні), має ресурсний характер. Це – система прийомів та способів впливу на виконавців за допомогою конкретного порівняння витрат та результатів (матеріальне стимулювання та санкції, фінансування і кредитування, зарплата, собівартість, прибуток, ціна). Варто зазначити, що учасників цього процесу цікавить як особиста значимість, так і групова та соціальна (Якушев, 2014). Мета економічних методів – забезпечити раціональне використання економічних законів у державно-приватному партнерстві з урахуванням економічних наслідків управлінської та організаційної діяльності. За основу беруть матеріальні стимули, пов'язані з результатами праці (Узунов, 2015). Наступна група методів в сучасних умовах є найважливішою групою методів управління, оскільки спрямована на людину, на персонал, який задіяний у процесі партнерської співпраці. Цей метод є також достатньо важливим, оскільки взаємодія відбувається між партнерами, які застосовують усі вищезазначені методи, але функціонують у двох сферах власності: державній і приватній. Соціально-психологічні методи управління – комплекс способів впливу на особистісні відносини, зв'язки та соціальні процеси у колективах, через соціальні потреби та психологічні особливості людей [...]. Вони ґрунтуються на моральних стимулах до праці, які відображаються у свідомості людини як усвідомлений обов'язок, обов'язок на благо суспільству та колективу. Мета цієї групи методів – створення у колективі, на добровільному, взаємовигідному партнерстві, сприятливого соціально-психологічного клімату, який сприяє у вирішенні безлічі завдань, у результаті – створення згуртованого колективу з єдиними цілями (Сімак, 2016). Соціально-психологічні методи проявляються у формі соціального планування, мотивації працівників, переконання, особистого прикладу, традицій та ритуалів. Численні соціологічні дослідження довели значимість соціально-психологічних чинників, які дають змогу виявити комунікабельних, гнучких і далекоглядних людей, здатних стати лідерами як для певної партнерської групи, так і для обох організаційних систем – системи професійної (професійно-технічної) освіти та бізнес-структур.

Таким чином, від поставлених цілей та завдань, від правильності та точності їх постановки залежить результативність, ефективності всієї партнерської взаємодії. Методи управління спрямовані на те, щоб результат державно-приватного партнерства був максимальним, результативним та якісним. Тільки раціональне поєднання усіх методів управління дозволяє отримати найбільшу ефективність від співпраці. Але слід зауважити, що

використання тієї чи іншої групи методів більшою мірою залежить від конкретної взаємодії між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та певних бізнес-партнерів.

Варто зазначити, що в практиці державно-приватного партнерства виокремлюють певні загальні принципи взаємодії, що впливають на вибір методів управління (Брайловський, 2015). Першим принципом є принцип цільової орієнтації, який означає, що державно-приватне партнерство має бути побудоване на спільних цілях системи П(ПТ)О та бізнесу, але обов'язково об'єднаних соціально орієнтованими цінностями, оскільки освіта являється соціальним інститутом, а бізнес працює на засадах соціальної відповідальності. Це враховується у визначенні певних цілей і системи управління, яка об'єднує методи, що забезпечують швидке та ефективно досягнення цих цілей. Наступним принципом є системність партнерської взаємодії. Це означає, що державно-приватне партнерство має всі ознаки системи: чітко сформульовані конкретні функції, мета, виконавці та взаємодія між ними. Іншим принципом вибору методів управління в умовах державно-приватного партнерства є адаптивність. Партнерства взаємодія має адекватно відображати вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища обох партнерів. З урахуванням цих факторів, а також тенденцій і їх зміни мають бути збудовані процеси управління й організації партнерської взаємодії. Важливим принципом в управлінні і, зокрема, у виборі і застосуванні певних методів управління в умовах державно-приватного партнерства, є баланс повноважень та відповідальності. Цей принцип свідчить, що партнери в умовах взаємодії мають оптимальне поєднання як повноважень, так і відповідальності за процеси і результати партнерської взаємодії. Ще одним принципом управління в умовах державно-приватного партнерства, що впливає на використання певних методів управління, є економічність. Це означає, що державно-приватне партнерство інновацій має бути організовано таким чином, щоб воно сприяло оптимальному функціонуванню обох партнерів, раціональній реалізації їх функцій, підвищенню конкурентоспроможності, своєчасного реагування на запити ринку праці, якості освіти і підготовки кваліфікованих працівників.

Перелічені принципи є важливими для ефективної взаємодії, заснованої на раціональних і ефективних методах управління. Між тим управління в умовах державно-приватного партнерства, зокрема в системі П(ПТ)О, має свої специфічні засади організації. Серед них можна виділити наступні: державно-приватне партнерство має бути забезпечено такою системою управління, щоб сприяти організації середовища, яке б стимулювало пошук та розвиток інновацій; партнерська взаємодія має бути спрямована на потреби освіти як соціального інституту суспільства та потреби бізнесу в забезпеченні його соціальної орієнтації, і у той же час ці потреби мають збігатися; пріоритетні напрями державно-приватного партнерства мають бути пов'язані з цілями та завданнями обох партнерів; партнерська взаємодія має єдині завдання, які мають бути оптимально відібрані в інтересах обох

партнерів та соціальної місії П(ПТ)О; до партнерської взаємодії має бути залучено весь потенціал як закладу П(ПТ)О, так і партнерів бізнес-структури.

Управління в умовах державно-приватного партнерства, методи, що застосовуються у цьому процесі, як для системи П(ПТ)О, так і для бізнес-структур, мають сприяти вирішенню наступних завдань (Шилепеницький, 2011): планування партнерських взаємовідносин, до якого входить визначення місії партнерської взаємодії, стратегічних напрямів співпраці, відповідно до яких встановлюються цілі партнерства, обирається стратегія та формуються довгострокові, середньострокові та короткострокові плани, які в подальшому реалізуються конкретними діями керівників обох партнерських організаційних систем; державно-приватне партнерство має підтримуватися спеціально-сформованими процесами та організаційними структурами системи П(ПТ)О та бізнесу; мотивація учасників державно-приватного партнерства має бути спрямована на створення сприятливої організаційної культури, творчої команди, здатною досягти поставленої мети; періодична оцінка результатів та контроль в державно-приватному партнерстві має бути організований на принципах доцільності, раціональності, предметності, адаптивності, гнучкості з метою коригування певних дій.

Отже, ефективність державно-приватного партнерства залежить від раціонального застосування певних методів управління, принципів їх вибору та консолідації на основі природи партнерської взаємодії, нормативного забезпечення та соціальної відповідальності. Державно-приватне партнерство є потужним інструментом, який допомагає подолати рецесію, забезпечити структурну реорганізацію та забезпечити ринок праці кваліфікованими працівниками, підготовленими на основі вимог сучасного бізнесу та соціального запиту суспільства.

Список посилань

Брайловський, І. А. (2015). *Державно-приватне партнерство: методологія, теорія, механізми розвитку* : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.01. Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 40 с.

Сімак, С. В., (2016). *Інституційний розвиток публічно-приватного партнерства: теорія, методологія, механізми державного управління* : монографія; Акад. муніцип. упр. Київ : АМУ, 388 с.

Узунов, Ф. В., (2015). *Удосконалення інструментарію реалізації державно-приватного партнерства в Україні* : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2015. 36 с.

Шилепеницький, П.І. , (2011). *Державно-приватне партнерство: теорія і практика*. Чернівці : [б. в.]. 454 с.

Якушев, О.М. (2014). *Сучасна парадигма сталого розвитку в умовах*: монографія. К.:Сервіс. 533 с.