

УДК 001.63

**СТРУКТУРНАЯ КОМПОНЕНТА МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО
УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ**

Греченко Д.А., Чулюков В.А.

*Воронежский государственный педагогический университет,
Воронеж, Россия***Описывается структурная компонента модели организационного управления высшим учебным заведением как часть методологии ситуационного моделирования на основе операционального подхода.****Ключевые слова:** модель, управление, учебное заведение

Точно также как концепция модели данных в теории баз данных содержит структурную, манипулирующую и целостную компоненты, в концепции моделирования организационного управления можно также выделить три компонента: структурную, функциональную и обеспечивающую [2, 4-6]. В рамках данной работы остановимся подробнее на структурной компоненте с точки зрения формирования концептуальной модели информационной системы организационного управления (ИСОУ) в рассматриваемой предметной области.

Под структурой системы понимают упорядоченную совокупность ее элементов и связей между ними, отражающих взаимодействие между собой и с внешней средой, окружающей эту систему [5]. Структура системы в значительной степени определяет ее свойства и проявление ее функций во времени. Для формализации описания структур обычно используют направленные или ненаправленные графы и их частные случаи. Из этого обобщенного определения структуры и воспользовавшись определениями структуры управления из [3,7], можно сформулировать: структура организационной системы управления – это форма распределения задач и полномочий по принятию и реализации управленческих решений между специализированными функциональными подразделениями организационной системы вуза. Графически чаще всего изображается в виде иерархической диаграммы, показывающей состав, подчиненность и связи структурных единиц организации.

Организационная модель – это принципы формирования подразделений, делегирования полномочий и наделения ответственностью. По сути, организационная модель показывает, как сформировать подразделение.

В [1] показано, что для такой предметной области как образовательная система обычно используют модели систем организационного управления, в которых управление ориентировано на результат. Или по-другому – функциональные модели, для которых справедлива формула: «одно подразделение = одна функция». Организационная модель таких структур (на примере военного вуза [2]) включает в себя обязательные компоненты – руководство (администрацию), основные (осуществляющие образовательный процесс) и обеспечивающие подразделения. Все эти подразделения, как правило, образуют линейно-функциональную иерархию. Это справедливо в целом для такой предметной области, как военные (военизированные) организации и учреждения силовых министерств и ведомств.

Основы линейных структур составляет так называемый «шахтный» принцип («принцип колодца») построения и специализации управленческого процесса по функциональным подсистемам организации (учебная работа, научная работа, воспитательная работа, финансы, персонал и т. д.). По каждой подсистеме формируется иерархия служб («шахта» или «колодец»), пронизывающая всю организацию сверху донизу (рис. 1).

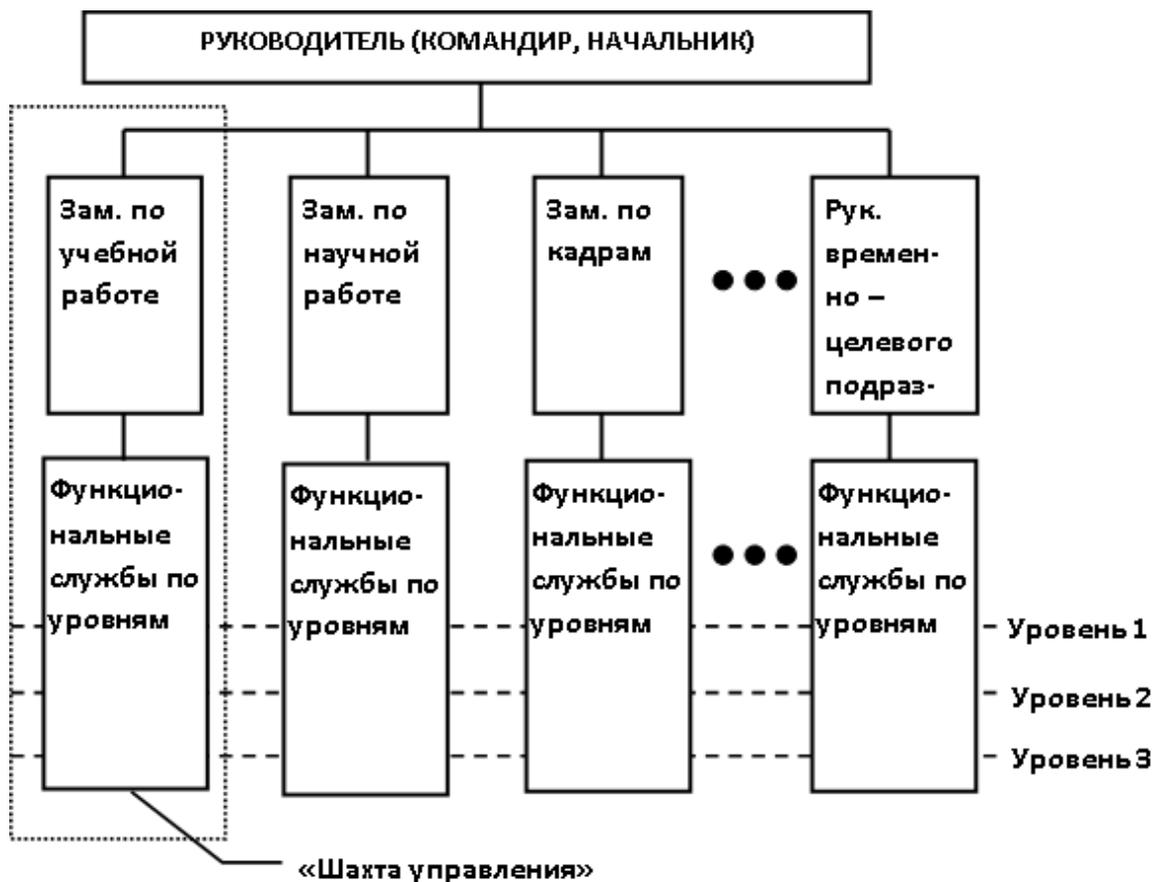


Рис. 1. Обобщенная модель (линейно-функциональная с временно-целевыми компонентами) структуры военного вуза

Результаты работы каждой службы оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач. Соответственно строится и система стимулирования и поощрения работников. При этом конечный результат – эффективность и качество работы организации в целом, – становится как бы второстепенным, так как считается, что все службы в той или иной мере работают на его получение.

Преимущества линейной структуры:

- четкая система взаимных связей функций и подразделений;
- четкая система единоначалия – один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель;
- ясно выраженная ответственность;
- быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.

Недостатки линейной структуры:

- отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования; в работе руководителей практически всех уровней оперативные проблемы ("текучка") доминирует над стратегическими;
- тенденция к волоките и перекладыванию ответственности при решении проблем, требующих участия нескольких подразделений;
- малая гибкость и приспособляемость к изменению ситуации;
- критерии эффективности и качества работы подразделений и организации в целом – разные;
- тенденция к формализации оценки эффективности и качества работы подразделений приводит обычно к возникновению атмосферы страха и разобщенности;
- большое число "этажей управления" между работниками, выпускающими продукцию, и лицом, принимающим решение;

- перегрузка управленцев верхнего уровня;
- повышенная зависимость результатов работы организации от квалификации, личных и деловых качеств высших управленцев.

Малая гибкость и приспособляемость военного управления не позволяет простым решением руководителя организации (не смотря на неизбежность принципа единоначалия) свободно изменить даже набор элементов модели организационного управления. В [2] предлагается в условиях такого специфического функционирования использовать временно-целевые подразделения, например, для выполнения исследовательских или экспериментальных задач.

Следовательно, обобщенной моделью структуры военного высшего учебного заведения можно считать линейно-функциональную с временно-целевыми компонентами [2]. В современных услови-

ях недостатки структуры перевешивают ее достоинства. Такая структура плохо совместима с современной философией качества.

В гражданских высших учебных заведениях используется развитие линейно-функциональной структуры организационного управления – так называемая линейно-штабная структура. Она призвана ликвидировать важнейший недостаток линейной структуры, связанный с отсутствием звеньев стратегического планирования. Линейно - штабная структура включает в себя специализированные подразделения (штабы), которые не обладают правами принятия решений и руководства какими-либо нижестоящими подразделениями, а лишь помогают соответствующему руководителю в выполнении отдельных функций, прежде всего, функций стратегического планирования и анализа. В остальном эта структура соответствует линейной (рис. 2).

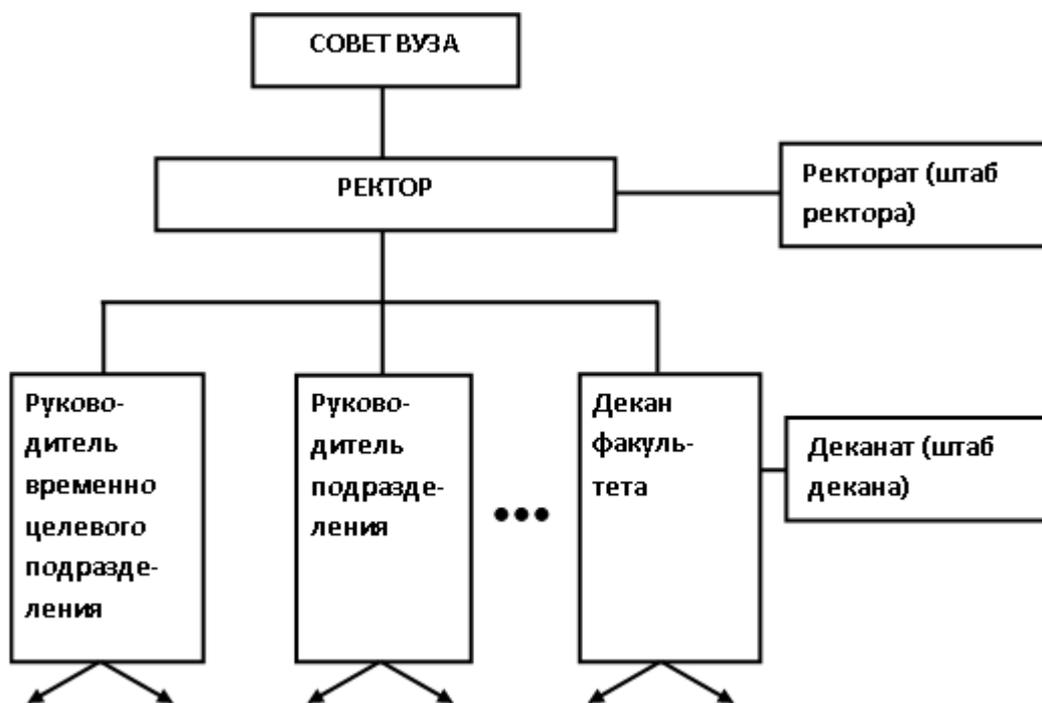


Рис. 2. Обобщенная модель (линейно-штабная с временно-целевыми компонентами) структуры гражданского вуза

В качестве штаба ректора может выступать ректорат, штаба декана – деканат и т.д. В такой структуре могут присутствовать подразделения, не имеющие штаба, а также временно-целевые подраз-

деления, например, различные комиссии, советы и т.п.

Достоинства линейно-штабной структуры:

- более глубокая, чем в линейной, проработка стратегических вопросов;
- некоторая разгрузка высших руководителей;
- возможность привлечения внешних консультантов и экспертов;
- при наделении штабных подразделений правами функционального руководства такая структура - хороший первый шаг к более эффективным органическим структурам управления.

Недостатки линейно-штабной структуры:

- недостаточно четкое распределение ответственности, т. к. лица, готовящие решение, не участвуют в его выполнении;
- тенденции к чрезмерной централизации управления;
- аналогичные линейной структуре, частично - в ослабленном виде.

Следовательно, обобщенной моделью организационной структуры управления образовательного учреждения высшего образования следует считать линейно-штабную с временно-целевыми компонентами. Такая структура позволяет, хотя и в ограниченных пределах, воплощать идеи современной философии качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Греченко Д.А. Ситуационное моделирование в задачах организационного управления вузом./Д.А.Греченко, В.А. Чулюков // Междунар. научн.-практ. конф. "Современные направления теоретических и прикладных исследований '2009": сб.научн.тр. - Одесса: Черноморье, 2009. - Том 3. Технические науки - с.13-16.
2. Дидрих В.Е. Моделирование информационных систем организационного управления. – М.: ИПРЖР, 2002. – 178с.,ил.
3. Дэвид А. Марка SADT – методология структурного анализа и проектирования/ Дэвид А.Марка, Клемент Мак Гоуэн – М.: Мир, 1993. – 240 с.
4. Поспелов Г.С. Программно-целевое планирование и управление / Г.С. Поспелов, В.А. Ириков. – М.: Сов. Радио, 1976. – 440с.
5. Советов Б.Я. АСУ. Введение в специальность: Учебник для ВУЗов по спец. «Автоматизированные системы обработки информации и управления». – М.: Высшая школа, 1989. – 128 с.: ил.
6. Сысоев В.В. Системное моделирование: Учебное пособие. – Воронеж: Воронежский технологический институт, 1991. – 80с.
7. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. – М.: ВИПКэнерго, 1992. – Т.1-5.

STRUCTURAL COMPONENT OF ORGANIZATIONAL MODEL MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Grechenko D.A., Chulyukov V.A.

Voronezh state teacher's training university, Voronezh, Russia

Considered the structural component of organizational management model institution of higher education as part of the methodology of situational modeling based on operational approach.

Keywords: model, management, education institution