

Харківська А.

кандидат фізико-математичних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

УДК 378.14

ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ В УПРАВЛІННІ

У статті розглянуто та проаналізовано існуючі визначення поняття «мети» в управлінні, класифікації «мети» в управлінні; визначено вимоги до формування «мети» в управлінні та обґрунтовано вибір основних груп факторів, що визначають «мету» в управлінні.

Ключові слова: *мета, ціль, фактори, класифікації, вимоги, управління, вища освіта.*

Харьковская А.

кандидат физико-математических наук, доцент, проректор по научно-педагогической работе коммунального учреждения «Харьковская гуманитарно-педагогическая академия» Харьковского областного совета

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛИ В УПРАВЛЕНИИ

В статье рассмотрены и проанализированы существующие определения понятия «цели» в управлении, классификации «цели» в управлении; определены требования к формированию «цели» в управлении и обосновано выбор основных групп факторов, определяющих «цель» в управлении.

Ключевые слова: *цель, факторы, классификации, требования, управление, высшее образование.*

Kharkivska A.

the candidate of Physics and Mathematics science, associate professor, pro-rector of scientific and pedagogical of municipal establishment "Kharkiv humanitarian-pedagogical academy" Kharkiv regional council

DEFINITION OF MAIN OBJECTIVE IN THE MANAGEMENT

In the article discusses and analyzes the existing definition of "goal" in the management, classification of "goal" in the management, the requirements for forming a "goal" in management studies and selection of major groups of factors that determine the "purpose" in management.

Keywords: *goal, factors, classification, requirements management, higher education.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Серед найважливіших аспектів освітніх реформ, здійснених у зарубіжних країнах протягом десяти – п'ятнадцяти років, необхідно зазначити зміни в

управлінні освітою. Насамперед йдеться про перерозподіл відповідальності за прийняття рішень між різними рівнями управління. Реформи управління освітою на макрорівні (тобто на державному рівні) полягали переважно у прогресивній децентралізації управління і делегуванні значних повноважень суспільству. Прийнято нові законодавчі та нормативні документи, які передбачають передачу права прийняття багатьох рішень від державного до регіонального, місцевого та муніципального рівнів. Це значно розширило участь різних груп педагогічної громадськості в прийнятті управлінських рішень. Окрім того, були створені консультативні органи прийняття рішень на державному, регіональному та місцевому рівнях, які мають у своєму складі представників різних груп освіти, а також представників інших зацікавлених соціальних груп: батьків, представників світу праці тощо [8, с.1].

Мета державної політики щодо розвитку освіти полягає у створенні умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися упродовж життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти [9, с.265].

При вирішенні завдань управління розвитком, цілі служать вихідною основою для аналізу освітньої системи педагогічного ВНЗ та розробки програми її розвитку.

У Законі України «Про вищу освіту» [3] визначено: виходячи із соціального призначення вищих навчальних закладів, основною метою їх функціонування є: забезпечення умов, необхідних для отримання вищої освіти, тобто такого рівня освіти, який ґрунтується на повній загальній середній освіті, здобувається в процесі системного і послідовного засвоєння навчальної інформації, завершується здобуттям за підсумками державної атестації певної кваліфікації; підготовка фахівців для потреб України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Розробка напряму управління в педагогічній науці вимагає розгляду теоретико-методологічних, технологічних, методичних аспектів. Аналізуючи роботи вчених у цьому напрямі педагогічної науки, можна виділити: дослідження управління в системі освіти (О. Бандурка, В. Беспалько, М. Капустін, В. Костіна, В. Лазарева, В. Селиванов, В. Симонов, К. Яресько та інші вчені); дослідження навчальної діяльності учня як об'єкта педагогічного управління (В. Андреев, П. Гальперін, Ю. Машбиць, Н. Тализіна, Л. Фрідман); застосування сукупності підходів до дослідження складних педагогічних

об'єктів розробляли: Ю. Бананський, Т. Дмитренко, В. Краєвський, Г. Троцко, А. Хуторської, В. Шаталов, К. Яресько та інші вчені.

Як свідчить аналіз наукової літератури, окремі питання управління вищою освітою, що тісно пов'язані з проблемою нашого дослідження, широко висвітлено у науковій літературі. Зокрема, вагомий внесок зробили С. Анісімов, Є. Ануфрієв, А. Арнольдов, Е. Баллер, Л. Буєва, Є. Бистрицький, В. Грехнев, А. Гусейнов, В. Ларцев, В. Малахов, Е. Маркарян, А. Москаленко, Ю. Турчанінова, З. Файнбург, І. Фролов та ін. Теоретико-методологічні основи ціннісної проблематики у царині освіти визначили у своїх працях І. Бех, Л. Ваховський, О. Вишневський, В. Галузинський, П. Ігнатенко, М. Євтух, І. Зязюн, В. Кремень, В. Крижко, М. Никадров, З. Рявкін, О. Сухомлинська, В. Ткаченко та ін. Необхідність якісного наповнення змісту педагогічного процесу в сучасних закладах освіти обґрунтовано С. Гончаренком, Ю. Мальованим, В. Зінченком, Є. Ямбургом та ін. Окремі аспекти управління та контролю за якістю освіти у професійній підготовці майбутніх педагогів розкрито у працях Н. Асташової, І. Ісаєва, О. Коваленко, Г. Пономарьової, В. Серикова, В. Сластьоніна та ін.

Формулювання цілей статті – розглянути та проаналізувати існуючі визначення поняття «мети» в управлінні, класифікації «мети» в управлінні; визначити вимоги до формування «мети» в управлінні та обґрунтувати вибір основних груп факторів, що визначають «мету» в управлінні.

Виклад основного матеріалу досліджень з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У менеджменті функцією цілевстановлення є функція планування, у процесі реалізації якої визначаються цілі та способи їхнього досягнення. Однак ціль не можна ототожнювати з планом або прогнозом. Прогноз визначає напрям розвитку, ціль — найбільш прийнятний стан системи у межах цього напрямку, а план — шлях досягнення цілі, етапи її реалізації. Мета потребує всебічного якісного оцінювання майбутнього стану системи, для якої вона розробляється й має давати закінчене та комплексне уявлення про майбутній стан системи.

Існує дефініція відповідно до співвідношення понять «мета» та «перспектива»

Перспектива визначається як «можливість когось, чого-небудь у майбутньому; сприятливі умови для майбутньої діяльності когось або наступного розвитку чогось. Те, що чекає на когось-небудь, що повинно статися з кимось у майбутньому» [6, с. 324]. Це визначення має багато спільного із визначенням цілі. С. Гончаренко визначає мету як «бажане, до чого людина прагне, що є для неї взірцем у певному виді діяльності, а отже, є активним фактором людської свідомості» [9, с. 205].

Порівняння показує, що більш широким (родовим) є поняття «мета». Перспективною для людини буде мета, яка сприйнята особистістю,

для досягнення якої є необхідні засоби, ресурси (часові, матеріальні, духовні).

На основі аналізу наукових джерел, можна зробити висновок, що тлумачення поняття «мети» має різні аспекти. (див. табл. 1)

Таблиця 1

Тлумачення дослідниками поняття «мети»

№ п/п	ПІБ автора	Назва терміну	Суть терміну
1	Виханский О., Наумов А.	Мета	це конкретний стан окремих характеристик організації, досягнення яких є для неї бажаним та на досягнення яких спрямована її діяльність [2, с. 159].
2	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.	Мета	конкретний кінцевий стан або бажаний результат, якого прагне досягти група, працюючи разом [4, с. 89].
3	Поршнев А., Румянцева З., Соломатина Н.	Мета	це конкретизація місії організації у формі, доступній для управління процесом їх реалізації [10, с. 61].
4	Новий російсько-український словник-довідник	Ціль	предмет, істота або місце, куди спрямовують постріл, кидок, удар тощо [5, с. 600]
5	Бусел В.	Мета	те, до чого прагнуть, чого намагаються досягти [1, с. 520]
6	Гончаренко С.	Мета	Передбачення у свідомості результату, на здобуття якого спрямовано діяльність окремої людини, групи або усього суспільства. Категорія мети у вигляді логічної моделі фіксує бажане, до чого людина прагне, що є для неї взірцем у певному виді діяльності, а отже є активним фактором людської свідомості. Мета тісно пов'язане з засобами її досягнення. Мета має винятково важливе значення для спрямування, організації діяльності, постановки конкретних завдань [9, с. 205].

В усіх наведених визначеннях мета розуміється як образ бажаного стану організації або бажаний кінцевий результат якихось дій. Але цього недостатньо, щоб якийсь образ бажаного став метою.

В. Лазарев та М. Поташник, аналізуючи поняття мети, пишуть: "Часто мету ототожнюють з потребою, місією, наміром, функцією, призначенням, напрямом дій. Це відбувається тому, що враховується лише одна сторона мети, де мета за своїм змістом – це образ бажаного результату. Але мета не просто образ бажаного результату (в цьому вона збігається і з наївними мріями, проектами тощо), а образ результату, по-

перше, з фіксованим часом його отримання, по-друге, співвіднесений з можливостями діяти у напрямку його досягнення (декларуючи мету, суб'єкт може прагнути отримати зовсім інший результат, в цьому випадку декларована мета - псевдо ціль), по-третє, – операціонально певний, тобто завжди можна порівняти фактично отриманий результат з очікуваним [11, с. 217-218].

Існує кілька класифікацій цілей:

- За часом їх досягнення – віддалені, близькі і безпосередні;
- За рівнем узагальненості – загальні й часткові;
- За співвідношенням із етапами процесу управління – проміжні та кінцеві;
- За кількістю учасників у досягненні цілі – індивідуальні, колективні;
- По відношенню до сутності діяльності на тому чи іншому етапі – цілі-завдання (плани, доручення); цілі-орієнтації, цільові системи.

Цілі-завдання визначаються більш широкою організаційною системою; цілі-орієнтації виникають у спільній діяльності; цільові системи спрямовані на функціонування об'єкта як цілого (забезпечення сталості, необхідної якості процесів тощо).

Цілі також класифікуються за рівнем важливості для функціонування об'єкта – на головні й другорядні; за рівнем узагальненості – стратегічні й практичні; за рівнем доступності – відкриті й приховані.

У теорії менеджменту вважається, що для того, щоб цілі визначили своє призначення, вони повинні володіти рядом характеристик. М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі виділяють наступні вимоги до цілей:

1. Цілі повинні бути конкретними і вимірними. Висловлюючи свої цілі в конкретних вимірних формах, керівництво створює чітку базу для подальших рішень і оцінювання перебігу роботи.

2. Цілі повинні бути чітко орієнтовані в часі, тобто мати конкретний горизонт прогнозування. Потрібно точно визначати не тільки те, що організація хоче здійснити, але також, коли повинен бути досягнутий результат.

3. Мета повинна бути досяжною, – щоб служити підвищенню ефективності організації. Встановлення мети, що перевищує можливості організації або через недостатність ресурсів або через зовнішні фактори, може призвести до катастрофічних наслідків. Якщо цілі не досяжні, прагнення працівників до успіху буде заблоковано, і їх мотивація ослабне.

4. Щоб бути ефективними, множинні цілі організації повинні бути взаємно підтримуючими - тобто дії і рішення, необхідні для досягнення одних цілей, не повинні заважати досягненню інших цілей [4, с.266-268].

О. Виханский і А. Наумов виділяють такі ключові вимоги, яким повинні задовольняти правильно сформульовані цілі.

По-перше, цілі повинні бути досяжними. Вони не повинні бути надто легкими для досягнення. Але вони також не повинні бути нереалістичними, що виходять за гранично допустимі можливості виконавців. Недосяжна ціль призводить до демотивації робітників і втрати ними орієнтира.

По-друге, цілі повинні бути гнучкими. Цілі належить встановлювати таким чином, щоб вони залишали можливість для їх коригування у відповідності з тими змінами, що можуть відбутися в оточенні.

По-третє, цілі повинні бути вимірними. Це означає, що цілі повинні бути сформульовані таким чином, щоб їх можна було кількісно виміряти чи можна було якимось іншим способом оцінювання, чи досягнута ціль. Якщо цілі не вимірні, то вони породжують розбіжності, ускладнюють процес оцінювання результатів діяльності і викликають конфлікти.

По-четверте, цілі повинні бути конкретними, володіти необхідною специфічністю, що допомагає однозначно визначити, в якому напрямку має здійснюватися функціонування організації. Цілі повинні чітко фіксувати, що необхідно отримати в результаті діяльності, в який термін слід її досягти і хто повинен досягати цієї цілі.

По-п'яте, цілі повинні бути сумісними. Сумісність припускає, що довгострокові цілі відповідають місії, а короткострокові – довгостроковим, також важливо завжди пам'ятати, що сумісності вимагають цілі росту й цілі підтримки стабільності.

По-шосте, цілі повинні бути прийнятними для основних суб'єктів впливу, що визначають діяльність організації, і, в першу чергу, для тих, кому доведеться їх досягати [2, с. 161-162].

У цьому переліку вимог до цілей у порівнянні з тим, який запропонований М. Месконом і його колегами, присутні вимоги гнучкості і прийнятності. Вимога чіткої орієнтації мети в часі особливо не виділяється, а включено як складову вимогу конкретності. Однак, введення вимоги гнучкості мети є досить суперечним, бо, по-перше, незрозуміло, як можна оцінювати ступінь гнучкості тієї чи іншої мети, по-друге, взагалі сумнівно, що можуть існувати цілі, які не можуть бути змінені, по-третє, будь-яке змінення цілей є відмова від однієї і прийняття іншої, а значить говорити про гнучкість заміненої цілі не доводиться.

Якщо проаналізувати визначення цілей, наприклад, ціль – це ідеальне передбачення результату дійсності, можна виділити функцію, зміст і форму вираження цілі.

Спираючись на все вищезазначене, необхідно виділити, що у межах нашого дослідження, ми детально розглянемо цілі управління.

Роль мети в управлінні (встановлення цілей) – це: початок будь-якого управлінського впливу або дії, основний зміст планів; основа побудови критеріїв, стандартів, нормативів, що використовуються для оцінювання діяльності організації загалом, окремих її підсистем, робіт і виконавців; одна з основних складових, що застосовуються для виявлення проблем (порівнюються мета та досягнуті параметри системи, для якої встановлено мету; розрив між ними є полем «проблем», які треба розв'язати); загальний, попередній варіант рішення, що задає джерела та «поле рішень», а також їхній зміст в узагальненому вигляді; стрижень організаційно-практичної діяльності, оскільки усвідомлення мети допомагає згуртувати персонал і мотивувати його на досягнення результату. Функції цілей, що впливають з ролі, можна сформулювати так: виправдовують існування, законність організації; регулюють поведінку організації та її членів; сприяють розподілу відповідальності між структурними підрозділами; зменшують невизначеність, сприяють пристосуванню до середовища; забезпечують основу для конструювання організації та взаємодію між окремими її підсистемами. Мета в управлінні – це ідеальний образ бажаного, можливого і необхідного стану об'єкта, відносно якого формулюється мета. Зміст мети в управлінні можна проілюструвати за допомогою кількох характеристик (рис. 1).



Рис. 1. Характеристика основних груп факторів, що визначають мету в управлінні

Визначення мети в управлінні — це логіко-аналітичний та емоційний процес, який має спиратися на наукові засади, що допомагають вибрати характеристики загальної мети. Цей процес складається з послідовності п'яти взаємопов'язаних робіт: 1) визначення закономірних і необхідних характеристик об'єкта управління, відображення їх у меті; 2) визначення

закономірних і можливих характеристик об'єкта управління, відображення їх у меті; 3) визначення можливих, але небажаних характеристик і стану об'єкта, передбачення заходів, що дають змогу відокремити вплив цих обставин на мету; 4) визначення можливих та бажаних обставин і характеристик та включення їх у мету; 5) розробка заходів щодо обмеження мети від бажаних, але об'єктивно неможливих обставин і стану об'єкта управління (див. рис. 2).

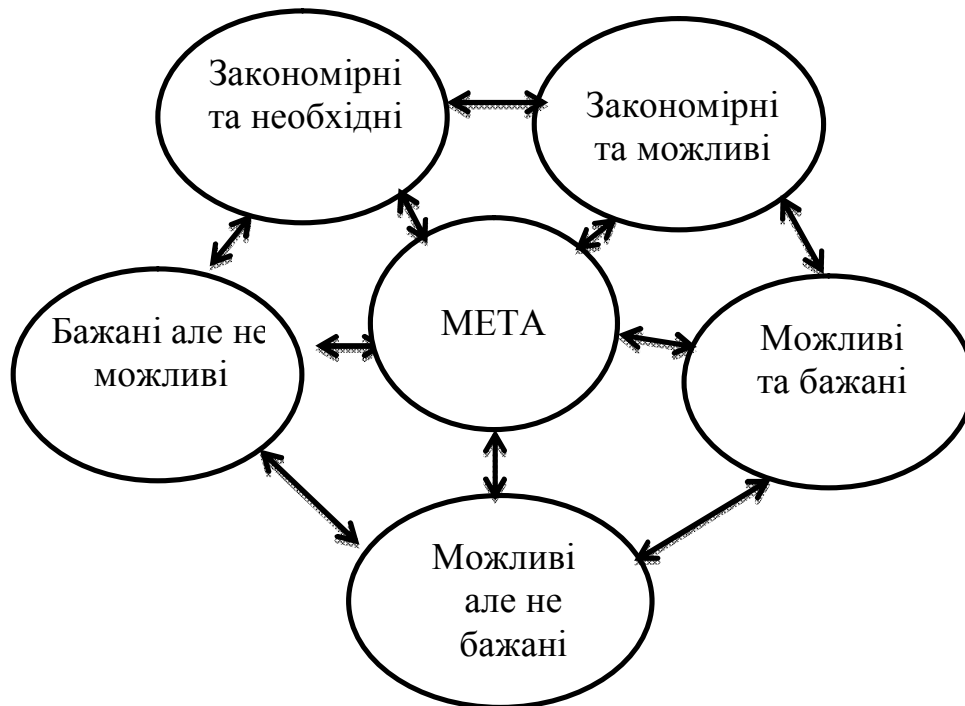


Рис. 2. Характеристики змісту мети в управлінні

Встановлення цілей у загальному вигляді передбачає проходження чотирьох обов'язкових етапів: 1) виявлення та аналіз тенденцій, що можна спостерігати в оточенні; 2) встановлення загальної мети організації; 3) побудова ієрархії цілей («дерева цілей»); 4) встановлення індивідуальних цілей та задач як інструменту забезпечення їхнього виконання.

Аналіз вищезазначених матеріалів стверджує, що мета – це результат досліджень і передбачень, початковий варіант рішень, у якому потрібно враховувати можливості системи; вимогливість, орієнтація на високий результат, успіх (а не на процес) – це означає, що в цілях має існувати стимулюючий фактор, який спонукає виконавців, які прагнуть досягти високих результатів та успіху, докладати додаткових зусиль і використовувати весь виробничий потенціал установи; наукова обґрунтованість, погодженість – це означає, що в меті мають бути враховані об'єктивні закони розвитку середовища та об'єкта управління, збалансовані об'єктивні та суб'єктивні елементи цілеутворення, а всі цілі, що лежать в основі розвитку організації, треба розглядати у взаємозв'язку

та взаємодії; вимірюваність – це означає, що мета має бути представлена кількісно чи іншим способом для оцінювання ступеня її досягнення, що дуже важливо під час формування планових документів, стандартів дій або робіт, нормативів тощо.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Пошук шляхів запровадження нової парадигми і відповідних нових моделей освіти не зводиться до збільшення обсягів змісту навчальних дисциплін або подовження термінів навчання. Йдеться про досягнення принципово нових цілей освіти, які ніколи раніше не ставилися і які полягають у досягненні нових, вищих рівнів освіченості кожної особистості та суспільства в цілому.

Стратегія управління організацією, розробка змісту планів; основа побудови критеріїв, стандартів, нормативів, що використовуються для оцінювання діяльності організації загалом, окремих її підсистем, робіт і виконавців – починається з формування мети; оскільки усвідомлення мети допомагає згуртувати персонал і мотивувати його на досягнення результату. Мета в управлінні – це ідеальний образ бажаного, можливого і необхідного стану об'єкта, відносно якого формулюється мета.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 2001. 1440 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс: [учебник]./ О.С. Виханский, А.И. Наумов. –М.: Изд-во МГУ, 1995. – 418 с.
3. Закон України «Про вищу освіту»: науково-практичний коментар / [за ред. Кременя В. Г.]. – К. : Міністерство освіти і науки України, 2002.–323 с.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.; пер, с англ. М.: Дело, 1992. – 702 с.
5. Новий російсько-український словник-довідник: Близько 65 000 слів / [упоряд. С.Я. Єрмоленко, В.І. Єрмоленко, К.В. Ленець, Л.О. Пустовіт]. – К.: Довіра, 1996. – 797 с.
6. Новий тлумачний словник української мови. 42000 слів: у 4-х томах / [уклад.В. Яременко, О. Сліпушко]. –Київ: АКОНІТ, 1999 – Т.3. – 927 с.
7. Роїна О.М. Освіта в Україні. Нормативна база/ Роїна О.М. –[2-е вид., виправл. та доп.] – К.: КНТ, 2006. – 484 с.
8. Сухомлинский, В.А. Разговор с молодым директором школы / В.А. Сухомлинский. – Издание 2-е. – Москва: Просвещение, 1982. – 206 с.
9. Український педагогічний словник / [авт.-уклад. С.У. Гончаренко]. – Київ: Либідь, 1997. – 376 с.
10. Управление организацией: Учебник / [Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина].- 2-е изд., перераб. и доп. – М. инфра-м, 1998.– 378 с.
11. Управление развитием школы: [пособие для руководителей образовательных учреждений] / [под ред. М.М.Поташника, В.С.Лазарева]. – М.: Новая школа, 1995. – 462 с.