

создает систему многоуровневой подготовки специалистов в соответствии с особенностями экономической и социальной ситуации региона. Основная задача холдинга – обеспечить интеграцию образовательных, научных, производственных объединений, потенциальных работодателей региона в единое образовательное пространство.

Основными преимуществами холдингов, в сравнении с неинтегрированными образовательными учреждениями, являются такие, как отсутствие параллелизма в подготовке выпускников, гибкое финансирование, объединение науки и производства, более масштабное использование ресурсов, возможность проведения согласованной образовательной политики и др.

Несомненно, образовательные холдинги имеют ряд недостатков. К основным недостаткам можно отнести следующие: отсутствие конкуренции внутри холдинга, чреватое снижением качества образовательных услуг; длительность разработки процедур нормативно-правового регулирования деятельности холдингов; сложность иерархической структуры, порождающей бюрократизацию управления.

Разветвлённая, громоздкая управленческая система в образовательном холдинге, пожалуй, является её основным недостатком. Однако по закону кибернетики разнообразие сложной системы требует управления, которое само обладает разнообразием [3]. То есть, чем сложнее управляемая система (в нашем случае – образовательный холдинг), тем сложнее должна быть организована и система управления. В противном случае велика вероятность возникновения областей неконтролируемой деятельности, которые не будут учтены при планировании развития, станут отстающими и негативно отразятся на работе всего образовательного учреждения.

Сложность управления образовательным холдингом обусловлена как его размером, так и (прежде всего) его неоднородностью – территориальной, юридической. Образовательный холдинг – гибкая структура. Образовательные учреждения – члены холдинга – являются самостоятельными, поэтому директивное управление невозможно, лишь договорные отношения на принципах сотрудничества. Территориально учебные заведения, входящие в холдинг, могут размещаться в разных городах региона, что усложняет управление. Поэтому при создании образовательного холдинга необходимо уделять особое внимание выработке управленческих механизмов.

Основные типы управления образовательным холдингом могут быть определены по теории организации как функциональный, дивизиональный, матричный. Линейный, простейший тип управления, когда управленческие решения передаются «по цепочке» сверху вниз, невозможен из-за широких кооперационных связей, типичных для холдинга, поэтому не принимается в расчет. Охарактеризуем типы управления образовательным холдингом, покажем их преимущества и недостатки.

Функциональный тип предполагает формирование управленческой структуры на основе характера деятельности (отдел кадров, отдел инновационной работы, международный отдел, служба безопасности и т.д.). Этот тип обеспечивает иерархичность в принятии решений и в управлении деятельностью образовательного учреждения. Основным преимуществом функционального типа управления является эффективное выполнение управленческих решений за счёт кооперации. Специализация деятельности исключает параллелизм и дублирование управленческих решений.

Недостаток функционального типа управления – вертикальная растянутость управленческой цепочки. Например, для работы над совместным проектом преподаватели смежных кафедр разных образовательных учреждений – членов холдинга должны согласовывать проект в своих учебных заведениях на уровне кафе-

дры деканата и т.д., что затягивает работу. Любой проект, разработанный на нижнем уровне, должен пройти несколько ступеней, чтобы быть принятым к реализации. На каждом уровне он рассматривается заново, причём результатом рассмотрения является его переход (или не переход) к следующей ступени согласования. Следовательно, чем более растянута вертикальная управленческая цепочка, тем вероятнее возможность принятия неправильного решения. Другая опасность бюрократизированного принятия решений состоит в том, что процесс согласования нового образовательного проекта может затянуться на длительный срок, и к моменту принятия решения оно может оказаться неактуальным по причине изменения социально-экономической ситуации, которая в последние десятилетия меняется стремительно.

Дивизиональный тип управления больше соответствует университетскому комплексу, чем холдингу. Он предполагает создание подразделов, дублирующих отделы функционального типа управления, в филиалах университета, расположенных в разных городах региона. Преимуществом данного типа является возможность более оперативного принятия решений, так как образовательное учреждение со всеми жизнеобеспечивающими подструктурами является относительно независимым. При таком типе управления также более наглядна эффективность работы различных учреждений комплекса.

Основным недостатком дивизионального типа управления является дублирование отделов, приводящее к значительным затратам на содержание управленческого аппарата. К холдингу данный тип может быть применён очень ограниченно из-за самостоятельности учебных заведений, составляющих его.

Матричный тип управления более сложен, так как объединяет функциональный и дивизиональный типы. С одной стороны, формируется вертикальная командная цепочка, контролирующая работу образовательного учреждения – члена холдинга как самостоятельного учебного заведения. С другой стороны, возникает сеть горизонтальных управленческих связей, обеспечивающих горизонтальную интеграцию учебных заведений между собой, с научными, производственными объединениями и т.д. задача матричной структуры управления – одновременная координация принимаемых решений и на уровне отдельного учебного заведения, и в проекции его связей с другими членами образовательного холдинга. Данный тип управления наиболее соответствует структуре и задачам образовательного холдинга. Он также более приемлем с точки зрения нормы управляемости. Одновременно, его применение требует повышенного внимания к квалификации управленческого аппарата. А.А. Коростелев предупреждает, что эффективность управления образовательным учреждением может быть снижена, если цели его функционирования подменены задачами [4]. Несмотря на то, что речь, в данном случае, идет о неинтегрированном учебном заведении, в холдинге эта опасность многократно возрастает, так как требуется разделять цели и задачи работы как в плоскости вертикальной интеграции, так и в обеспечении сотрудничества «горизонтально» – с партнерами образовательного заведения. А.А. Коростелев предлагает простой и эффективный способ дефиниции целей и задач: к целям относятся только те, которые касаются обучающихся и имеют способ измерения; всё, что касается кадров, методического обеспечения, оборудования, финансовых средств, относится к задачам, которые обеспечивают достижение целей [1; 5].

Применение матричного типа управления, при всей его сложности, переносит акцент на «горизонтальное» сотрудничество, сокращая количество звеньев в линейной управленческой цепочке, ориентируя руководителей организаций-членов холдинга на совместное решение стратегических задач.

Заметим, что матричный тип управления, разноу-

ровненость образовательного холдинга, следует рассматривать как проявления тенденции к децентрализации профессионального образования, его развития в регионах, причём в соответствии со спецификой развития экономики. Одновременно, создание региональных образовательных холдингов – это возможность сохранения контроля развития ситуации на рынке образовательных услуг в регионе, недопущение проведения противоречивой образовательной политики учреждениями профессиональной школы, предотвращение параллелизма в подготовке специалистов и т.д.

Для каждого образовательного учреждения, входящего в него, матричное управление связано не столько с введением новых элементов, сколько с усовершенствованием функциональных отношений внутри учреждений. Так, например, в вузе базовой структурой останется кафедра, подотчётная отделу научной работы. Одновременно, для разработки совместного проекта кафедры может войти в состав межкафедральной группы нескольких вузов, которая взаимодействует с ведущей научной, социальной, промышленной организацией, по профилю которой разрабатывается проект. С одной стороны, кафедра отчитывается в проводимой работе в вузе, с другой стороны – согласовывает необходимые решения с внешней организацией-консультантом. Однако работа на межкафедральном уровне не избавляет от текущей организационно-методической, научно-исследовательской работы. Поэтому в отдельных ситуациях возможно возникновение сложностей в установлении приоритета заданий и распределении времени на их выполнение. Кроме того, для работы по каждому новому проекту, каждой программе необходимо установление новых связей, что также усложняет реализацию матричного типа управления холдингом.

Подводя итог изложенному выше, можем сделать следующий вывод. Образовательный холдинг – перспективный тип организации профессионального об-

разования в регионе, имеющий ряд преимуществ, но не лишенный и сложностей. Путь их преодоления – разработка нормативно-правового обеспечения деятельности холдинга, добросовестное осуществление своей деятельности его членами. Объективным недостатком образовательного холдинга является сложная система управления. Из выделенных возможных типов управления наиболее соответствует структуре и специфике взаимодействия членом матричный тип. Его введение может быть затруднено управленческим аппаратом, увеличение которого представляется наиболее очевидным способом обеспечения надлежащего управления для сложного устройства холдинга, одновременно предусматривающего вертикальную и горизонтальную интеграцию организаций-партнеров. Альтернативой громоздкому управленческому штату является повышение наукоемкости управления – использование компьютерных методов, автоматизированных систем, информационных технологий, создание интегрированной информационной среды и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коростелев А.А. Особенности «пирамиды целей» в управлении образовательным учреждением // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2010. № 2. С. 67-71.
2. Максимова Е.А. Структура и задачи образовательного холдинга // Образование и наука. – 2013. – № 1.
3. Эшби У.Р. Введение в кибернетику. – М.: Либроком, 2009. – 432 с. 1.
4. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность : выявление противоречий на основе ТАПРОС «Landrail» // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3. С. 123-127
5. Максимова Е.А. Фреймовый подход в управлении учреждением профессионального образования // Вектор науки ТГУ. 2012. № 2. С.228-231.

TYPES OF MANAGING AN EDUCATIONAL HOLDING

© 2013

E.A. Maksimova, candidate of Pedagogics, assistant professor of foreign languages chair
Saratov Socio-Economics Institute of Federal State Budget Educational Establishment of Higher Vocational Training "Plekhanov Russian University of Economics", Saratov (Russia)

Annotation: The article analyses different types of managing an educational holding: functional, divisional, matrix, covers their advantages and disadvantages. The author differentiates between an educational holding and a consortium, reveals possible risks of creating holdings, and touches on the ways to minimize them. The conclusion is drawn about the necessity to provide an adequate legal basis for creation educational holdings and about the use of more science intensive mechanisms of management rather than increase in managing staff.

Keywords: educational consortium; educational holding; integration; management.

УДК: 159.9: 159.922.6

ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МЫСЛИ В СРЕДНЕВЕКОВОЙ ФИЛОСОФИИ ВОСТОКА

© 2013

T.M. Mamedov, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии
Сумгаитский Государственный Университет, Сумгаит (Азербайджан)

Аннотация: В статье рассматриваются психологические идеи ряда мыслителей древности, исходя из их социального статуса и положения в обществе. Обосновывается мысль о том, что характеристика психологии непосредственно связана с общественно-политическими отношениями в обществе, духовными ценностями и мировоззрением людей. Рассматриваются взгляды таких философов, как Ягуб Кинди, Маймонид, Аль Ашари, Фараби, Аль Газали, и другие.

Ключевые слова: психологические идеи, философия средневековья, Восток, образ жизни, нравственные ценности.

Психологическая наука, получившая ныне широкое развитие, имеет древнюю историю и неотделима от истории развития всей человеческой цивилизации. Взаимоотношения людей в коллективе, их отношение к миру и к себе исследовалось не только с точки зрения бытия в целом, но и на уровне эмоционально-образного восприятия действительности (о чем можно судить по мифологическим образам), а также по характеру взаимоотношений людей друг с другом.

В этом отношении показательным является творчество восточных философов, комплексно анализировавших проблемы человеческих взаимоотношений, причем как на уровне индивидуального становления, так и общественных отношений. Как подчеркивают исследователи, «Восток, в том числе и исследуемый регион, подарил миру целое созвездие имен, достойно представляющих свою культуру, просвещение и литературу. Это такие эпические и поэтические памятники, как «Китаби Деде