

Антонов Максим Викторович

директор

Государственное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования детей детско-юношеская спортивная школа №2 Калининского района Санкт-Петербурга

г. Санкт-Петербург

ПРАКТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Эффективность управления – один из основных показателей совершенствования управления, определяемый сопоставлением результатов управления и ресурсов, затраченных на их достижение.

Система управления в учреждении построена для того, чтобы все протекающие в нем процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда и то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Всё больше и больше в своей работе я сталкиваюсь с тем, что эффективное управление государственным учреждением находится в строгой зависимости от исполнения бюджетных обязательств.

От того как ты быстро и эффективно умеешь использовать запланированные средства зависят, похвалят тебя или нет.

Кроме этого, эффективность управления учреждением можно оценивать с точки зрения выполнения государственного задания, по количественным и качественным характеристикам.

Так что же такое эффективное управления лично для меня, как руководителя государственного бюджетного учреждения детско-юношеской спортивной школы?

Для себя я определил, что эффективное управление – это умение адаптироваться в сложных экономических условиях и ситуациях, под воздействием множества различных внешних и внутренних факторов, умение ставить перед собой и своими сотрудниками или подчинёнными задачи, выделяя из них наиболее важные и менее значительные, определяя в каждой задаче степень ответственности и сроки реализации, результатами которых станут рост, развитие и максимизация экономических результатов учреждения.

За годы управления государственным учреждением я выяснил главную управленческую функцию - это способность мотивировать подчинённых на максимальную эффективную деятельность. Хотя я точно и не знаю смогу ли мотивировать каждого сотрудника на эффективную деятельность, но зато могу помочь устранить препятствия, мешающие им мотивировать самих себя, т.е. направить их на самомотивацию.

Будучи руководителем, я создаю среду, в которой потенциал для самомотивации появляется естественно и без принуждения. Я создаю «зону комфорта», в которой поставленные задачи выполняются со 100% вероятностью.

Управление – это человеческие способности и возможности, с помощью которых лидеры или руководители используют ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации. Для правильного управления необходимо постоянное повышение эффективности управления.

Исследуя политические, социальные, экономические и психологические силы и изучая влияние этих сил на способы управления, можно прийти к полезным обобщениям об изменениях в структуре работы руководителя. Можно отчётливо выделить несколько факторов, которые влияют на эффективное управление:

1. Стрессы, давление и неопределённость. Требуется способность эффективно управлять собой и своим временем.

2. Изменение или разрушение традиционных ценностей. Наши ценности – буквально часть нашей ДНК. Они запрограммированы в нас на глубоком бессознательном уровне. Они определяют наше отношение к жизни и поведению и редко меняются на протяжении всей жизни. Лучшие руководители управляют с помощью ценностей.

3. Имеется широкая возможность выбора. Поэтому от меня требуется определить важные цели выполняемой деятельности и собственные цели.

4. Проблем становится всё больше, и они всё сложнее. Никогда ещё перед людьми не открывались столь широкие перспективы для решения сложных задач, никогда ранее люди не обладали такими средствами для достижения своих целей. Сегодня в мире так много интересного, что способность быстро и эффективно решать проблемы и задачи, при наличии определённой компетентности становится всё более важной частью управленческих навыков и может определить всю нашу жизнь.

5. Многие традиционные школы и методы управления исчерпали свои возможности и не отвечают вызовам настоящего и будущего. Поэтому особое значение приобретает умение сделать правильный выбор, используя новые, более современные управленческие приёмы.

6. Выбор подходящих людей – отправная точка для достижения выдающихся результатов в области управления. Изначально нанять подходящих людей значит получить ключ к управленческому успеху. Я много раз сталкивался с проблемой неквалифицированных и некомпетентных сотрудников, которые не могли вовремя и на 100% справиться с поставленной задачей. Поэтому необходимо создать для себя список всех характеристик и качеств, которые хотел бы видеть руководитель в идеальном кандидате на определённую должность. Если я смогу выбрать людей, обладающих подходящим характером и мировоззрением, то смогу научить их руководить

ими.

7. Возрастающие масштабы изменений требуют освоения новых навыков и умений. Обучение сотрудников – это не второстепенная проблема или отвлечение от деятельности. Наоборот, это часть моей работы, как руководителя. Причина, по которой я стал директором и причина, по которой сотрудники находятся в моём подчинении в том, что я уже справился с поставленными задачами, а они всё ещё не знают, как выполнить эти задачи, но могут научиться. Поэтому требуется умение помочь другим в быстром изучении новых методов и освоении практических навыков. Уделяя время росту своих сотрудников. Я могу действительно увеличить их ценность – способность вносить вклад и ценность их работы для учреждения.

8. Вопросы сложных управленческих решений требуют объединения усилий нескольких человек, совместно осуществляющих их решение. Поэтому руководителю необходимо уметь создавать и совершенствовать группы, способные быстро становиться изобретательными и результативными в своей деятельности.

Как я уже говорил ранее, результаты работы над эффективным управлением государственным учреждением могут оцениваться по степени достижения поставленных целей: по конечным результатам хозяйственной деятельности, по результатам выступления спортсменов на официальных соревнованиях, по качеству планирования или улучшению показателей бюджетирования, по эффективности введения новых дополнительных услуг для населения и их реализации. И что немало важно, критерием для оценки эффективности управления является внедрение инновационных принципов и методов. Т.е. таких принципов и методов, которые явились результатом интеллектуальной, научно-технической или другой деятельности по эффективному изменению объекта управления путём внедрения новшеств. А в наше время, в условиях сложной экономической ситуации в стране, показателем является ещё и умение экономить, экономить на всём. Начиная с

заработной платы всех сотрудников, включая руководителей разного уровня, на коммунальных услугах и ЖКХ и заканчивая обслуживанием учреждения.

К сожалению, эффективное управление не оценивается вышестоящим руководством по положительным отзывам клиентов, а в нашем случае родителей и спортсменов или посетителей учреждения, не оценивается и по отсутствию жалоб и постоянству состава сотрудников.

В своей работе, я как субъект управления должен проанализировать ситуацию, спрогнозировать стратегию и организовать оперативное управление по её реализации. Главными условиями, определяющими степень достижения реализации целей управления, являются профессионализм, организованность и порядочность меня как руководителя.

Мне в своей работе постоянно приходится решать проблемы из любой сферы техники, технологии, организации, экономики, психологии, экологии, а также в области функций и методов управления. И то, как я решаю эти проблемы можно оценивать уровень эффективности управления.

В условиях становления рыночных отношений, реструктуризации учреждений и предприятий важно от элементарных принципов управления подчинёнными перейти к системным принципам, включающим различные аспекты. Способы эффективного управления должны отвечать требованиям системности, комплексности и других научных подходов к управлению

В наше время принципы управления, описанные в учебной и методической литературе, слишком упрощены. Принятые альтернативные методы – административные, экономические и социально-психологические следует заменить методами принуждения, побуждения и убеждения, которые ориентированы на степени свободы личности. Тогда и совершенствование системы эффективного управления будет формироваться на основе новых принципов управления учреждением.

Под новыми принципами я предлагаю, например, пользоваться разработкой стратегического плана по совершенствованию эффективного

управления учреждением. Стратегический план во многом определяет возможность достижение конечных результатов стратегии учреждения. Поэтому я рекомендую пользоваться стратегическим планированием и включать его в состав обсуждения таких вопросов как: разработка, согласование и утверждение программы или годового плана развития учреждения; организация учёта и контроля выполнения планов; мотивация выполнения планов в установленные сроки, требуемого качества и с оптимальными затратами; регулирование процесса реализации стратегического плана при появлении изменений во внутренней и внешней среде учреждения.

Актуальность вопроса стратегического планирования высока и подтверждается даже в работах Аристотеля, который отмечал: «Благо везде и повсюду зависит от соблюдения двух условий. 1) правильного установления конечных целей и 2) отыскания соответствующих средств, ведущих к конечной цели».

Цель любого учреждения и его руководства достижения высоких результатов. Для этого необходимо повышать эффективность и качество управления. И главным фактором повышения эффективности является лояльность подчинённых. Мне, как руководителю необходимо строить свою работу с сотрудниками таким образом, чтобы способствовать развитию положительных результатов поведения и деятельности каждого отдельного человека и стараться устранять отрицательные последствия его действия. Мотивированный персонал – это залог успешной работы и поступательного движения для достижения высоких результатов.

Однако в большей степени качество управления и его эффективность зависят от моей собственной личности, личности руководителя. От моих способностей, качеств умения найти общий язык с подчинёнными, умения найти правильное положительное решение возникающей проблемы и уверенная организация работы всей системы. Сильного руководителя отличает высокая степень разнородности используемых методов и приёмов управления,

управленческих умений. Эти умения решать нестандартные задачи, мыслить масштабно, умение обеспечить положительную саморегуляцию управленческой системы, улучшить функциональную расстановку кадров. Можно выделить также психологические качества: способность доминировать в коллективе, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость и уравновешенность, ответственность, общительность и независимость.

Поэтому определёнno важнейшим фактором успеха в вопросах совершенствования системы эффективного управления учреждением становится непрерывное теоретическое и практическое самообучение и обучение в профессиональных специализированных организациях руководителей, руководителей нового типа: высокопрофессиональных, компетентных в широком круге экономических, социальных и технологических вопросов, с высоким чувством ответственности за результат деятельности.

Литература

1. Брайан Трейси. Мотивация; пер.с англ. Елены Ивченко.-2-е изд. – М.:Манн, Иванов и Фербер, 2015.-144 с.
2. Брайан Трейси. Достижение максимума: Стратегии и навыки, которые разбудят ваши скрытые силы и помогут вам достичь успеха; пер. с англ. Д.Белицкого.-7-е изд.,стер.-М: Издательство «Омега-Л», 2104.-315с.- Доп.тит.л.англ.
3. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник.-7-е изд.,испр. и доп. М.: Дело,2005.-448 с.