



---

**Original Article: MIGLIORARE L'EFFICIENZA DELLE VARIAZIONI IN ISTITUTI EDUCATIVI**

**Citation**

Chernikovskaya M. Migliorare l'efficienza delle variazioni in istituti educative. *Italian Science Review*. 2014; 4(13). PP. 4-7.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/april/Chernikovskaya.pdf>

**Authors**

Marina Chernikovskaya, Cand. Econ. Sci., Penza State University Of Architecture And Construction, Russia.

Submitted: March 24, 2014; Accepted: March 30, 2014; Published: April 19, 2014

In termini di trasformazione socio-economica e il cambiamento rafforza il ruolo delle istituzioni educative e, soprattutto, le università che offrono formazione per la nuova economia. Istituti di istruzione superiore stanno cominciando ad agire come un importante entità economiche che forniscono non solo una vasta gamma di servizi, ma anche fornire l'economia e le informazioni e le risorse educative della conoscenza in condizioni di intenso sviluppo e l'introduzione di nuove tecnologie. Inoltre, queste entità sono soggette ad un duplice impatto del progresso tecnologico.

A questo ritmo di moderni cambiamenti tecnologici impongono requisiti speciali qualificati relativi alla capacità dello sviluppo intellettuale e professionale sul luogo di lavoro, come l'introduzione di nuove tecnologie. A questo proposito, il compito più importante di istituzioni educative è la formazione per soddisfare queste esigenze. D'altra parte, il processo educativo è anche fortemente influenzata dall'ambiente esterno che cambia, che determina la necessità di adattare rapidamente alle sue richieste attraverso l'uso di nuove tecnologie didattiche. Di conseguenza, le istituzioni educative, l'attuazione di programmi di formazione

professionale superiore e secondaria, è necessario attuare attivamente i cambiamenti nella struttura del processo educativo e di gestione.

Gran parte della ricerca nel campo della gestione del cambiamento è una metodologia e le raccomandazioni per il cambiamento. Tipicamente, sono costituiti da un insieme fisso di passi o attività che permettono, secondo gli autori, per evitare errori e per condurre trasformazione di successo. Questo gruppo include O.S. Vihansky, Y.N. Lapygina, I.N. Marinets, L.A. Kirzhneva, L.P. Kienko, T.I. Lepeiko, A.M. Timonina.

Un certo numero di ricercatori credono che la posizione che i cambiamenti di successo sono realizzabili attraverso lo sviluppo organizzativo: istruzione, l'emancipazione, cambiando i fattori culturali, ecc In questa zona, l'opera più significativa di A.V. Pavlova, A.I. Prigogina, K.V. Reshetnikova.

In studi su questioni relative al cambiamento change management in fase di studio e studiato molto più a fondo di quanto l'aspetto amministrativo. Con tutta la varietà di idee al momento non esiste una tecnica di gestione integrata cambiamento universalmente accettato, e comprende un concetto assiomatico di trasformazione

nelle organizzazioni, approccio scientifico alle trasformazioni nelle organizzazioni, strumenti, analisi e diagnosi della situazione nelle organizzazioni, meccanismi di selezione dei metodi di cambiamento, in particolare la loro applicazione e eccetera. Tra le lacune nello strumento di carenza più acuta di linee guida per l'attuazione delle azioni di gestione specifiche in situazioni diverse, vale a dire aspetto sottosviluppato di cambiamenti di gestione attivi [1].

Ad un certo punto, qualsiasi liceo sviluppo viene alla necessità di cambiamenti fondamentali. Prima o poi intrahigh processi di ottimizzazione, la transizione verso un nuovo modello di strutture vnutrivuzovskoy apprendimento o di cambiamento stanno diventando una necessità per la gestione dell'istruzione superiore.

Progettazione organizzativa è il processo di creazione di un prototipo della futura organizzazione. Esso dovrebbe includere non solo una descrizione dell'organizzazione, ma anche di prevedere il suo sviluppo futuro.

Implementazione di successo del cambiamento strategico dipende fortemente dalla capacità della dirigenza di indirizzare questi cambiamenti. Guida Molte università sovraccarico risolvere i problemi attuali e non è in grado di concentrarsi su questioni strategiche. Inoltre, la funzione di leader locali e la riluttanza può essere attribuito a "condividere" i diritti dei subordinati.

Le principali tappe delle modifiche di progettazione nel campo dell'istruzione superiore:

1. Analisi della struttura esistente (diagnosi);

2. La formazione dello schema strutturale generale e le principali caratteristiche (composizione). Formazione del schema strutturale generale definisce le principali caratteristiche dell'organizzazione; indicazioni che devono essere svolte come il disegno dettagliato della struttura organizzativa e il meccanismo intra-economico e modalità di

elaborazione delle informazioni, di personale.

In questa fase determinata [2]:

-Scopo delle università e le problematiche da affrontare;

-Specifica generale dei sottosistemi funzionali e del programma-obiettivo per garantire la loro realizzazione;

-Il numero di livelli nel sistema di controllo;

-Il grado di centralizzazione e decentralizzazione dell'autorità e della responsabilità ad ogni livello di gestione;

-Forme di base dei rapporti con l'ambiente esterno;

-Requisiti per il meccanismo economico, forme di elaborazione delle informazioni, il sistema organizzativo del personale.

3. Lo sviluppo delle unità e dei legami tra loro (strutturazione). Questa fase prevede l'attuazione delle decisioni organizzative, non solo in generale per il blocco lineare-funzionale e il programma-obiettivo di grandi dimensioni, ma anche su un indipendenti (di base) unità di gestione del personale; attribuzione di compiti specifici tra loro; creare la comunicazione in-house.

4. Sviluppo del sistema di controllo (regolamento). Regolamento organizzativo consiste nel determinare le caratteristiche quantitative del personale di gestione; elenco delle procedure delle attività di gestione; determinare la composizione degli elementi interni delle unità di base (dipartimenti, uffici, gruppi, posizioni); determinazione del numero di unità del progetto, la complessità dei principali tipi di lavoro, il cast di qualificazione, la distribuzione dei compiti e delle attività tra i singoli attori, che stabilisce le responsabilità per la loro attuazione, elaborare procedure per l'attuazione delle operazioni amministrative nelle unità, unità di sviluppo ordinare interazioni durante i lavori, il calcolo dei costi di gestione, il pagamento efficacia della gestione del personale in termini di sistema organizzativo proiettata.

Condurre cambiamento di successo si basa su alcuni principi:

1. La chiarezza è l'obiettivo finale - quando i cambiamenti previsti nell'organizzazione, è necessario essere chiari sul perché sono detenuti.

2. Separazione delle fasi qualitativamente differenti - il processo di introduzione diviso in periodi, al termine di ogni tappa è implementata una soluzione provvisoria.

3. Lo stress pre-lancio - prima dell'introduzione delle modifiche dovrebbe creare alcune tensioni. Requisiti per la formazione di nuove informazioni richiede una certa proporzione di malcontento e ansia, cambiamenti di pianificazione del personale in mezzo continuo successo ispirano le persone che sarebbero "ancora meglio", e spiegare la mancanza di soddisfazione con elevate esigenze in materia di organizzazione, che dovrebbe essere forte e promettente. Sottolineando la necessità di un cambiamento, di concentrarsi sugli ostacoli che devono essere superati, e di identificare potenziali benefici, in attesa della organizzazione come risultato di riforme.

4. Responsabilità e contributi del problema generale in un personale, specifico, locale. Riconoscendo l'importanza dei cambiamenti nell'organizzazione, un dipendente ordinario non vuole cambiare la forma o il contenuto del loro lavoro. La maggior parte dei lavoratori non piace rischiare e cambiare - è l'incertezza e i rischi. Altre persone hanno paura di essere licenziati, si adatta al nuovo ruolo. Superare questi dubbi vi aiuterà sostenitori del personale change management e dirigenti di medio livello. Imporre modifiche possono essere forniti solo quando non c'è altro modo, quando la crisi dell'organizzazione e dei suoi segni rivelatori. Utile per identificare gli "agenti del cambiamento", consegnando loro alcuni poteri in questa fase i cambiamenti, aumentando di stato. Queste persone saranno in grado di mettere il problema

davanti a loro subordinati e renderli interessati alle prestazioni.

5. Nuove informazioni - "quadro teorico". Formazione appositamente organizzati fornisce una comprensione della validità delle modifiche permette di esplorare esempi del lavoro di altre organizzazioni, offre l'opportunità di apprendere le specificità dei cambiamenti nelle condizioni dell'organizzazione. Attuazione della innovazione senza formazione e consulenza non permetterà ai dipendenti di adattarsi completamente alle innovazioni.

6. Motivazione - E 'variazioni "energia". Superare la resistenza della necessità di definire nuovi parametri di riferimento che le persone possono percepire come motivare a nuove azioni. Va tenuto a mente: lavorare sulle modifiche dell'organizzazione - sta lavorando principalmente con i dipendenti motivati.

In pratica, ogni cambiamento porta ancora ad un aumento della tensione nell'organizzazione. A volte è possibile anticipare e risolvere nella fase di preparazione, a volte si presenta in forma latente e può indebolirsi, ma spesso raggiunge ancora un livello più alto, e si trasforma in conflitto aperto. Tale situazione diventa pericolosa anche per l'intera organizzazione. [3]

Allocare alcuni metodi generici di gestione del cambiamento che può essere utilizzato al liceo:

1) Il metodo di "informazione e comunicazione". Uno dei modi più comuni per superare la resistenza all'attuazione della strategia è quello di pre-informare le persone.

2) Il metodo di "partecipazione e di coinvolgimento". Se gli "strateghi" riguardano potenziale strategia avversari in fase di progettazione, possono spesso evitare di resistenza.

3) metodo "aiuto e sostegno". Il supporto può essere fornito attraverso l'offerta di tempo libero per i dipendenti di apprendere nuove competenze, opportunità

di essere ascoltati e ricevere sostegno emotivo.

4) Il metodo di "trattative e accordi". Un altro modo per combattere la resistenza è quello di stimolare oppositori attivi o potenziali del cambiamento.

5) Il metodo di "manipolazione e cooptazione". Una delle forme più comuni di manipolazione - cooptazione - fornendo ruolo individuale desiderato nella pianificazione e attuazione di cambiamento.

6) Il metodo di "coercizione esplicita e implicita". I manager spesso superare la resistenza con la coercizione.

**References:**

1. Resnick, S.D., Chernikov, M.V., Chemezov, I.S. 2014. Change Management. Libro di testo. Moscow, INFRA-M. 469 p.
2. Kozhevina, O.V. 2012. Change Management: Textbook. Moscow, INFRA-M. 286 p.
3. Chernikov, M.V., Arkhipova, N.I. 2013. Management Development modifiche Intrahigh. pp. 256-260.