

Волкова В.С. Особенности процесса администрирования и его отличия от управления // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 12 (декабрь). – АРТ 508-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

***РУБРИКА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ***

УДК 351/354

Волкова Екатерина Сергеевна
студентка 4 курса, направление подготовки «Социальная работа
Северный (Арктический) Федеральный Университет им. М.В. Ломоносова
г. Архангельск, Российская Федерация
ekaterina.volkova1902@yandex.ru

**ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АДМИНИСТРИРОВАНИЯ И ЕГО
ОТЛИЧИЯ ОТ УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация: В статье рассмотрены особенности процесса администрирования, а также его отличия от управления. Рассмотрены исторические примеры.

Ключевые слова: процесс, администрирование, управление.

Volkova Ekaterina
4nd year student, training direction "Social work
With(Arctic)Federal University named after M. V. Lomonosov
Arkhangelsk, Russian Federation
ekaterina.volkova1902@yandex.ru

FEATURES OF THE ADMINISTRATION PROCESS AND HOW IT DIFFERS FROM MANAGEMENT

Abstract: In the article the peculiarities of the process of administration and how it differs from management. Reviewed historical examples. Key words: process, administration, management.

Именно там, где действуют «безличные законы» управления, и где во главу угла поставлена функция, простирается область администрирования.

Так уж сложилось, что мы часто руководствуемся своим отношением к тому, чем занимаемся. И столкнувшись хоть раз с холодностью и бездушием какого-то управленца-администратора, для которого «бумага важнее человека», навсегда закрепляем в своем сознании негативное восприятие термина «администрирование». Да и определения в словарях только подкрепляют наше отношение:

Администрирование:

– формально-бюрократическое управление, осуществляемое лишь посредством приказов и распоряжений, командование, игнорирование роли масс в управлении [1];

– «(от лат. *administro* -управляю, заведу) бюрократический метод управления посредством командования» [2];

– обиходное и имеющее негативный оттенок наименование стиля деятельности какого-либо органа, должностного лица,

характеризующегося преимущественно изданием директивных актов, приказов, распоряжений [3].

Но не будем столь категоричны в своем негативном отношении к администрированию, и обратимся к истории управленческих наук, раскрывающей перед нами уникальный мир исследований, которые начались в конце 19 века и уже к началу 20 века обогатили человечество трудами классической школы управления.

Вудро Вильсон, прежде, чем стать 28 президентом США, был профессором истории и политологии. Своей работой 1887 года «Изучение администрирования» положил начало теоретической разработке вопросов административно-государственного управления. [3, с. 194].

Чтобы в нашем восприятии возник этот образ опоры, возьмем в качестве примера всем известную детскую пирамидку, в которой разные по цвету и диаметру кольца нанизываются на стержень. Вот этот «стержень» и олицетворяет собой те классические основы управления, которые представляют собой принципы и закономерности, не потерявшие своей актуальности и сегодня.

Речь, в первую очередь, идет о стержневых 14 принципах управления А. Файоля: Разделение труда. Власть. Дисциплина. Единство распорядительства (командования). Единство руководства. Подчинение частных интересов общему. Вознаграждение. Централизация. Иерархия. Порядок. Справедливость. Постоянство состава персонала. Инициатива. Единение персонала [4].

Вряд ли кто-либо из нас, кто связан с управлением, сможет сказать, что эти принципы за 100 лет устарели. И в каждой образовательной

организации, и в каждом органе государственного и муниципального управления образованием эти принципы являются актуальными при построении отраслевого и внутриорганизационного управления.

Обратите внимание, что первым принципом А. Файоль обозначил именно разделение труда, результатом которого «является специализация функций и разделение власти», обеспечивающее распределение работников по должностям и функциям (функционалу) с определением зоны ответственности.

Еще раз обращаем внимание на то, что администрирование — это «безличностное», сугубо функциональное управление, главная задача которого заключается в оптимальном распределении работ по выполнению задач и достижению целей организации. И в этой «безличности» при данной сложной управленческой задаче нет ничего негативного, поскольку речь идет о выстраивании рациональной структуры организации и структуры управления, оптимально рассредоточивающей ресурсы под цели. [4, с. 142].

Эффективная реализация разделения труда и выполнение работниками своих функций напрямую зависит от власти, единства руководства, дисциплины и порядка. Чего греха таить, каждый из нас знает и ежедневно ощущает на себе, что львиная доля управленческого времени как раз и приходится на поддержание единства распорядительства и установление дисциплины и порядка в ОО. И поддерживать это нам помогает иерархия и централизация управления в ОО.

Может быть именно поэтому, зная или не зная «основу основ» управления, мы усиленно наводим порядок в организации, добиваясь

исполнения наших приказов и распоряжений нижестоящими в иерархии структуры управления, действуя по «формуле» администрирования: «кто Лев, тот и прав», не замечая, подчас, как становимся истинными бюрократами. Зато очень хорошо понимаем и ощущаем на себе, как действует эта формула на тех, кто находится внизу иерархической лестницы управления, когда сами являемся подчиненными и отвечаем перед вышестоящими органами за исполнение их распоряжений.

И тогда нам остается лишь уповать на исполнение таких файоловских принципов администрирования, как «Справедливость. Инициатива. Единение персонала», и ожидать, что новый начальник будет справедливым, поддерживающим инициативу и объединяющим людей на решение общих задач... и, главное, будет видеть в нас людей, а не «ходячие функции».

Вот только незадача-то и заключается в том, что живя и действуя только по законам администрирования, такого нам достичь будет вряд ли возможно, поскольку в этой области управления работает «формула» безликого, а точнее, безличностного управления.

Люди являются лишь трудовым ресурсом, работниками, в обязанности которых входит выполнение определенных функций (С=Ф), надлежащее исполнение совокупности которых и обеспечивает функционирование организации.

Чаще всего так мы и воспринимаем администрирование, когда сталкиваемся с ним «лицом к лицу», а точнее, лицом к функции, носителем которой и является человек, с которым мы общаемся по долгу службы, или обращаемся к нему как к должностному лицу. Это происходит чаще всего

там, где мы ждем человеческого участия в нашей проблеме, понимания, сочувствия, поддержки, умного совета, и т. д., а вместо этого сталкиваемся с ответами: «это не в моей/не в вашей компетенции», «это не входит в круг моих должностных обязанностей», «ничем не могу вам помочь, у вас нет необходимых документов», «не вижу проблемы, поскольку так действовать предписано инструкцией» и т. д., и т. п.

Но прежде, чем мы перейдем к разговору о таком управлении, сделаем остановку и... реабилитируем администрирование.

А отдать должное этой составляющей управления мы сможем, если представим себе гипотетическую картину управления без администрирования, в котором:

- нет начальников и подчиненных, а есть только соратники;
- нет должностных инструкций, а есть поле деятельности, где каждый может проявить свои способности и таланты;
- нет приказов и инструкций, а есть только просьбы, выполнение которых зависит от желания того, к кому обратились;
- нет никаких мониторингов, рейтингов, оценок, а есть только похвала и благодарность...

Эффективного управления без администрирования не бывает.

Но и только одним администрированием управление не может быть представлено. Как говорят математики, это условие необходимое, но не достаточное.

Не достаточно оно уже потому, что главным действующим лицом в управлении являются не функции, а люди, выполняющие эти функции. А люди бывают разными...

И чаще всего администрирование, такая важная составляющая управления, благодаря которой в организации существуют правила и порядок, наталкивается на то, что принято называть «человеческий фактор»:

Таким образом, как только мы обращаемся к области взаимодействия, где значимыми становятся взаимоотношения между участниками управления, мы переходим на сторону менеджмента.

Список использованной литературы:

1. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Н.Новг.: НИМБ, 2014. - 320 с.
2. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Социальный менеджмент: Учебник для вузов: М.: Высшая школа, 2015. - 220 с.
3. Квеско Р.Б., Муравская Е.Н., Квеско С.Б., Чайковский В.Д. Менеджмент социальной работы: Учеб.пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2016. - 340 с.
4. Шекова, Е.Л. Менеджмент и маркетинг: Практикум: Учебное пособие / Е.Л. Шекова, Г.Л. Тульчинский, В.Н. Евланов. - СПб.: Лань, Планета Музыки, 2015. - 160 с.

Дата поступления в редакцию: 04.12.2017 г.

Опубликовано: 08.12.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Волкова В.С., 2017