

УДК 316.334.22

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Аквазба Е.О.

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», Тюмень,
e-mail: kitino@mail.ru

Особенности социального управления образовательной организацией в российских условиях сегодня особенно актуальны, поскольку проблема менеджмента образовательной организации в условиях модернизации российской системы образования недостаточно изучена, исследовательская практика главным образом направлена на описание феномена руководителя и не всегда учитывает специфику образовательной организации. Объектом исследования в статье является организационная структура управления образовательной организацией. Предметом исследования – процесс организации управления и критерии эффективности деятельности образовательной организации; технологии управления персоналом в образовательной организации; методы и формы управления персоналом в образовательной организации. Для оценки эффективности системы управления персоналом нами были применены наиболее общепризнанные методики: диагностика уровня перехода организации от «жесткого» алгоритма управления к «гибкому», метод экспертных оценок Э.Г. Шелест в авторской интерпретации, многофакторная личностная методика Р. Кеттелла и др. При условии анализа теоретико-методологических основ социального управления человеческими ресурсами, изучения технологий управления человеческими ресурсами, оценки развития персонала в условиях функционирования образовательной организации, разработки организационной структуры управления образовательной организацией будет обеспечена эффективная деятельность образовательной организации. Система управления образовательным учреждением должна быть создана с учетом различных функций маркетинга персонала. Процессно-ориентированное управление уделяет особое внимание взаимодействию структурных элементов образовательной организации. Методология процессного подхода обеспечивает целостность управления на стыках деятельности структурных подразделений и должностных лиц. Интеграция системного и процессного подходов позволяет выстроить управленческий процесс в соответствии с миссией образовательной организации, ориентированной прежде всего на развитие обучающихся.

Ключевые слова: социальное управление, организационная структура управления образовательной организацией, система менеджмента качества, технологии управления человеческими ресурсами, модель управления образовательной организацией, процессно-ориентированное управление

PECULIARITIES OF SOCIAL CONTROL EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE MODERN RUSSIAN CONDITIONS

Аквазба Е.О.

Tyumen State Oil and Gas University, Russia, Tyumen, e-mail: kitino@mail.ru

Peculiarities of social control educational organization in the Russian context is particularly relevant today, as the problem of management of educational organizations in the conditions of modernization of the Russian education system is insufficiently studied. Research works of this area are focused on the description of the phenomenon of the head and does not always include the specifics of the educational organization. The object of the study is management and organizational structure of educational organization. Object of study is the process management organization and performance criteria activity of the educational organization; technologies of personnel management in educational organizations; methods and forms of personnel management in educational organizations. To evaluate the effectiveness of the HR management system, we used the most conventional technique: diagnostics of the level transition of the organization from «hard» control algorithm for flexible, method of expert estimations E.G. Shelest in the author's interpretation, multi-factor personality technique R. Kettell and others. If we analyze the theoretical and methodological foundations of social human resource management, study techniques of human resource management, evaluate the staff development in the conditions of functioning of the educational organization, develop the organizational structure for management of an educational institution, we will ensure the effective operation of the educational organization. The management of the education institution should be established taking into account the various functions of marketing personnel. Process-oriented management based on the interaction of the structural elements of the educational organization. The methodology of the process approach ensures the integrity of management at the joints of the structural units and officials. Integration of system and process approaches allows to build management process in accordance with the educational mission of the organization, focused primarily on the development of students.

Keywords: social control, organizational structure of management of an educational institution, the system of quality management, the technology of human resource management, the model of educational organization management, process-oriented management

Согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2020 г. система образования признается национальным приоритетом государства, мощной движущей силой его экономического роста и социального развития. Современная

школа, в том числе и высшая, несет ответственность за гуманизацию общественно-экономических отношений, формирование новых жизненных установок личности – «создание» современных образованных, предприимчивых, конкурентоспособных

на рынке труда специалистов, а также людей с развитым самосознанием, духовностью, культурой, обладающих чувством долга и ответственности [1; 8]. Развитие образования делает всё более актуальным решение проблемы оценки профессионализма, в первую очередь, руководителя образовательной организации, а затем и педагога, уровня его профессиональной компетентности, перспектив роста. Современные условия заставляют образовательные организации работать, руководствуясь обоснованно выбранной, уникальной для каждой образовательной организации концепцией, отвечающей реалиям конкретной социально-экономической ситуации в регионе и учитывающей перспективу динамического развития внешних условий.

Тенденции развития экономической и образовательной среды диктуют необходимость использования образовательными организациями современных технологий управления – стратегического менеджмента и внедрения систем менеджмента качества образовательной организации.

Перед управленческими командами образовательных организаций можно выделить ряд трудностей: несформированность базовых концептов социального управления приводит к тому, что практически любой долгосрочный план называют стратегическим; несформированность компетенций стратегического планирования развития образовательной организации обуславливает ошибки в разработке стратегического плана образовательной организации, что влечет неясности и трудности в оперативном планировании; незнание возможностей всех методов социального управления и технологий стратегического планирования ограничивает выбор путей решения текущих проблем образовательных организаций; непоследовательность подходов в стратегическом планировании осложняет выбор адекватной стратегии и создает предпосылки для малоэффективного управления образовательной организацией; отсутствие опыта адаптации процессного и системного подходов в планировании деятельности образовательной организации (именно школы) приводят к формальному использованию данной технологии социального управления, что в свою очередь осложняет и бюрократизирует работу административно-управленческого аппарата.

Новые подходы к проблеме управления качеством образования в настоящее время обусловлены наличием специфических особенностей, характерных для системы управления образовательной организацией, в частности, общеобразовательной школой.

Руководитель отдельно взятой образовательной организации несёт персональную ответственность за работу своей организации, однако ее деятельность регулируется государственными структурами на местном и федеральном уровнях. Это касается жесткой регламентации и стандартизации основной (образовательной) деятельности и сопутствующих направлений. Следствием этой специфики становится ограниченность финансовых ресурсов (их количества и качества): поступление денег регулярно и планируемо, бюджетные средства строго закреплены за статьями расходов, внебюджетные – юридически обоснованы. Таким образом, происходит возрастание роли человеческого капитала как управленческого ресурса, поскольку именно он наиболее чувствителен к процессу управления. Решение задач, которые ставит перед собой педагогический коллектив, обеспечение миссии образовательной организации зависит от человеческого потенциала: умения руководителя и педагогических работников образовательной организации творчески использовать новейшие достижения науки и передового опыта.

Проблемам, возникающим в управлении образовательными учреждениями профессионального образования, были посвящены труды С.Я. Батышева, Н.П. Глотова, А.Т. Глазунова, А.Б. Лейбович, Д.А. Новикова, А.М. Новикова, М.В. Никитина, М.М. Поташник, П.И. Пидкасистого, Е.И. Рогова, В.А. Сластенина, И.П. Смирнова, Г.Л. Фриш, Т.И. Шамовой. Личность руководителя в структурах управления была наиболее подробно рассмотрена в работах в области психологии: А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. Теории управления образовательными системами, принципы программно-целевого подхода подробно описываются в трудах Д.А. Новикова. Эффективность и конкурентоспособность современных организаций и роль психологического фактора в управлении ими представлена в трудах В.А. Розанова. Методы исследований в профессиональной педагогике рассмотрены в работах А.М. Новикова, Д.А. Новикова, А.А. Кыверялг. Большое внимание роли руководителя в системе управления уделяют Е.Н. Кишкель, В.Г. Шипунов. В рамках проблемы социального управления в системе образования России большое внимание за последние годы уделяется вопросу лидерства. Они представлены в работах О.С. Виханского, В.В. Гончарова, А.П. Егоршина, А.В. Молодчика, Е.Б. Моргунова, К. Морозовой, Н.Н. Моисеева, Я.Ш. Палю, В.П. Пугачева, Э.А. Уткина, Л.В. Фаткина. В ра-

ботах по управлению школой (В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, В.С. Лазарев, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.) данные авторы уделяют огромное внимание вопросу разграничения понятий: управление функционированием и управление развитием.

Современному руководителю для эффективного влияния на деятельность подчиненных необходимо глубокое понимание основ организации и управления. Работа по практико-ориентированному анализу деятельности образовательной организации выявила противоречия в образовательной системе организации: между необходимостью быстрого обновления управления общеобразовательной школой и сложившейся не практико-ориентированной, а теоретизированной системой повышения квалификации руководителей образовательных организаций и их недостаточной подготовленностью гибко реагировать на происходящие изменения и опережать их, учитывая особенности управления педагогическим персоналом (особенно в ситуации «неопытный руководитель, начинающий руководитель»); между потребностью образовательного учреждения в высококвалифицированных специалистах различного профиля и недостатком таких специалистов на рынке труда (проблема планирования, поиска и подбора персонала); между потребностью в создании комфортных условий труда, высоким уровнем мотивации и стимулирования труда и возможностями образовательной организации в удовлетворении данной потребности (проблема мотивации персонала, организационной культуры и управления трудовыми отношениями); между потребностью постоянно поддерживать высокий уровень профессионализма педагогических кадров (проблема оценки и аттестации педагогических работников) и возможностями проходить обучение, подготовку и переподготовку в соответствии с требованиями времени; между инновационными процессами в системе образования, направленными на подготовку конкурентоспособных выпускников, и традиционными подходами к организации учебной и внеаудиторной деятельности обучающихся в образовательной организации (проблема интеграции традиционных и инновационных технологий педагогического воздействия).

Таким образом, целью стало предложение рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом образовательной организации в условиях модернизации системы образования в РФ. Объектом исследования является организационная структура управления образовательной

организацией, система управления персоналом в конкретной образовательной организации (анализ системы менеджмента образовательной организации). Предметом исследования является процесс организации управления и критерии эффективности деятельности образовательной организации; технологии управления персоналом в образовательной организации; методы и формы управления персоналом в образовательной организации.

Гипотеза состоит в том, что при условии анализа теоретико-методологических основ социального управления человеческими ресурсами, изучения технологий управления человеческими ресурсами, оценки развития персонала в условиях функционирования образовательной организации, разработки организационной структуры управления образовательной организацией с учетом сочетания личностно ориентированного, гуманистического, человекоцентрического, герменевтико-ориентированного подходов в управлении педагогическим персоналом; использования принципа педагогического сотрудничества и взаимодействия в управлении; формирования позитивного психологического климата в педагогическом коллективе; обеспечения условий профессионального роста педагогов; раскрытия инструментария ролевого и имитационного моделирования; разработки практических рекомендаций по совершенствованию основных управленческих процессов будет обеспечена эффективная деятельность образовательной организации.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой нами были определены следующие задачи: провести теоретический анализ научной, методической и нормативно-правовой литературы по проблемам исследования социального управления на примере образовательной организации; раскрыть сущность технологий управления человеческими ресурсами в социальной сфере, в частности, в образовательной организации; охарактеризовать организационную структуру управления образовательной организацией; выяснить влияние социально-психологического климата в коллективе и степени удовлетворенности коллектива на особенности управления человеческими ресурсами; разработать практические рекомендации по совершенствованию процессов в системе управления образовательной организацией.

В ходе исследования использовались следующие методы: психологический анализ, наблюдение, беседа, контент-анализ школьной документации, анкетирование, интервьюирование, анализ и обобщение

передового опыта в области социального управления.

Исследование организационной структуры образовательной организации осуществлялось в городе Тюмени и проводилось в течение трех лет (2011–2015 гг.) и включало четыре этапа. На первом этапе (2011 г.) проводились изучение и анализ философской, психолого-педагогической, социально-педагогической, научно-методической литературы, теоретического и практического уровней разработанности данной проблемы. На втором этапе (2012 г.) полученный на предыдущем этапе материал позволил определить проблему, цель, объект, предмет, задачи исследования, сформулировать рабочую гипотезу, подобрать методики исследования. На третьем этапе (2013 г.) проводилась работа по теоретической разработке модели управления педагогическим персоналом общеобразовательной школы; осуществлялись систематизация полученных данных, анализ результатов и их использование при корректировке модели и совершенствовании организации системы управления. На четвертом этапе (2014–2015 гг.) осуществляется завершение опытно-экспериментальной работы, осмысление результатов исследования и оформление их в виде материалов для распространения опыта.

Стратегический анализ показывает: совместимы ли возможности внешней среды со стратегическими целями развития школы; имеет ли школа развитую инфраструктуру, финансовые возможности, средства инвестирования для создания и удержания конкурентных преимуществ; способен ли коллектив осуществить поставленные цели и задачи. Конечной целью стратегического анализа является формирование альтернативных стратегических решений и окончательный выбор целей и концепции развития школы.

Метод, который используется для диагностики внутренних проблем организации, называют управленческим обследованием. Данный метод основан на комплексном исследовании различных функциональных зон организации. Для целей стратегического планирования в обследование было включено пять функциональных зон: педагогическое производство; персонал; организационная культура; имидж организации, маркетинг; финансы. В основу исследования как составной части менеджмента организации положены следующие принципы: системный подход, функциональный подход, общегосударственный подход.

Для оценки эффективности системы управления персоналом нами были приме-

нены наиболее общепризнанные методики. В результате диагностики уровня перехода организации от «жесткого» алгоритма управления к «гибкому» (В.В. Шпалинский «Психология менеджмента», методика В. Зигерта и Л. Ланг) [5; 107] в нашем конкретном случае мы увидели готовность образовательной организации к управлению в режиме диалога. Формирование здорового психологического климата коллектива – одна из важнейших задач руководства организаций. При изучении психологического климата был использован метод экспертных оценок (Шелест Э.Г. «Основы современной психологии»). Для исследования персонала в рамках метода тестирования использовалась многофакторная личностная методика Р. Кеттелла, в результате был получен профиль личности всего персонала образовательной организации.

Полученные данные дают основание говорить о благоприятных условиях для учета возможностей системного и процессного подходов в организации системы управления образовательной организацией, ориентированной на формирование и развитие социальной активности личности.

Анализ состояния системы образовательной организации позволил определить ее основные конкурентные преимущества: педагогический коллектив, мотивированный на достижение высоких результатов обучения и воспитания; использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе интерактивных методов обучения; создание структуры государственно-общественного управления, внедрение модели герменевтико-ориентированного управления качеством образовательной организации (начиная с 2011–2012 учебного года).

Модель управления образовательной организацией может базироваться на определении бизнес-процесса школы как процесса преобразования обучающегося на основе сформированного социального заказа общества на социально зрелую и интеллектуально развитую личность на входе в выпускника, обладающего необходимым уровнем подготовки в соответствии с требованиями ФГОС и социального заказа, на выходе. Модель управления образовательной организацией в процессе ее реализации в образовательной практике должна быть универсальной, трансформирующейся с учетом региональной специфики и индивидуальных особенностей образовательного учреждения. Общеобразовательная школа, являясь образовательной системой, становится также системообразующей подсистемой двух систем: системы российского образо-

вания и системы работы с обучающимися (социальной и психолого-педагогической). Процессно-ориентированное управление уделяет особое внимание взаимодействию структурных элементов образовательной организации. Методология процессного подхода обеспечивает целостность управления на стыках деятельности структурных подразделений и должностных лиц. Интеграция системного и процессного подходов позволяет выстроить управленческий процесс в соответствии с миссией образовательной организации, ориентированной, прежде всего на развитие обучающихся.

Эффективность деятельности образовательной организации и качество образования зависят от системы управления ее персоналом на основе модели управления, учитывающей педагогические условия. Основными критериями эффективного управления педагогическим персоналом являются: качество школьного менеджмента, эффективность работы педагогического персонала, качество образовательного процесса. Эффективность работы педагогического коллектива зависит от комплекса оптимальных педагогических условий управления персоналом общеобразовательного учреждения.

Модель управления педагогическим персоналом современной общеобразовательной школы является неотъемлемой частью системы контроля качества результатов образования.

Список литературы

1. Аквазба Е.О. Актуализация педагогического дискурса как условие эффективного образовательного процесса // От инноваций к качеству образования: сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – С. 8.

2. Мальцева Т.И. Система управления персоналом образовательного учреждения // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II международной научной конференции. – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 43–44.

3. Нечаев М.П. Диагностическая деятельность в управлении воспитательным процессом // Воспитание школьников. – 2010. – № 5. – С. 2–15.

4. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.

5. Шпалинский В.В. Психология менеджмента: уч. пособие. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – 184 с.

References

1. Akvazba E.O. Aktualizacija pedagogičeskogo diskursa kao uslovie jeffektivnogo obrazovatelno go procesa // Ot innovacij k kachestvu obrazovanija: sbornik materialov Vserossijskoj nauchno-metodicheskoj konferencii. Tjumen: TjumGN-GU, 2011. pp. 8.

2. Malceva T.I. Sistema upravlenija personalom obrazovatelno go uchrezhdenija // Problemy i perspektivy razvitija obrazovanija: materialy II mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Perm: Merkurij, 2012. pp. 43–44.

3. Nechaev M.P. Diagnostičeskaja dejatel'nost v upravlenii vospitatel'ny m processom // Vospitanie shkolnikov. 2010. no. 5. pp. 2–15.

4. Potashnik M.M. Upravlenie professional'ny m rostom učitelja v sovremennoj škole. Metodičeskoe posobie. M.: Centr pedagogičeskogo obrazovanija, 2010. 448 p.

5. Shpalinskij V.V. Psihologija menedzhmenta: uch. posobie. M.: Izd-vo URAO, 2000. 184 p.

Рецензенты:

Скок Н.И., д.соц.н., профессор кафедры социологии ФГБОУ ВПО «Тюменского государственного нефтегазового университета», г. Тюмень;

Федоряк Л.М., д.п.н., профессор, профессор кафедры русского языка Института филологии и журналистики, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет» г. Тюмень.

Работа поступила в редакцию 15.04.2015.