УДК 338.46.371

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Игнатова Татьяна Владимировна доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории и предпринимательства, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: ectheory@uriu.ranepa.ru

Филимонцева Елена Михайловна кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и природопользования, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: rustle44@mail.ru

Аннотация

В данной статье исследуются условия, необходимые для повышения эффективности управления общеобразовательной организацией, раскрываются факторы, критерии и препятствия, влияющие на эффективность деятельности общеобразовательной организации, рассматриваются аспекты эффективности развития образования на основе управления знаниями в аспекте интеграционной стратегии. Исследуется организационно-экономический механизм управления знаниями в университетском комплексе, критерии его эффективности.

Ключевые слова: *эффективность, условия управление, общеобразовательная организация, эффективность управления, интеграция, управление знаниями, образование, стратегия, взаимодействие.*

В настоящее время нередко встаёт проблема о существенных модификациях, которые испытывает система образования. В связи с этим, требования к качеству образования повышаются, что в свою очередь приводит к актуализации вопроса повышения эффективности деятельности общеобразовательной организации. Вопрос эффективности образования разрабатывается и исследуется довольно продолжительное время. Научное сообщество акцентирует три подхода к эффективности:

– основанная в общенаучных исследованиях эффективность свидетельствует о соотношении между результатами той или иной деятельности и конечной установленной целью. Эксперты полагают, что для образования данный подход не очень подходит из-за проблем и несоответствия целей и результатов;

– предусматривается корреляция результатов и расходов. Такой аспект может вызвать значительную эффективность за счёт снижения расходов. В этом случае, образование возможно перестанет осуществлять собственные социальные функции, оставаясь достаточно эффективным;

– третий подход основывается на представлении об эффективности в виде действенности и результативности. Эффективность исследуется в двух направлениях: учебном (особенность подготовки учащихся); социальном (выполнение заданий и функций, выставляемых обществом перед школой как социальным институтом) [5].

С помощью квалифицированного и опытного управления деятельность учреждения будет эффективной. При этом действия управленческого персонала общеобразовательного учреждения предполагают не только работу управляющего, а целеустремленное, ответственное взаимодействие абсолютно всех участников педагогического процесса с целью достижения наилучшего результата и единых целей [14]. Данное руководство осуществляется на различных уровнях и основывается на соблюдении ряда принципов, которые заложены в основу деятельности менеджера при исполнении общих управленческих функций. Эффективность управления означает результативность деятельности определенной административной системы, что сказывается во всевозможных показателях, как объекта управления, так и управленческой деятельности (субъекта управления), таким образом данные показатели обладают как количественными, так и качественными характеристиками [10]. Понятие «эффективность управления общеобразовательной организацией» – это один из факторов качественного и результативного управления, базирующегося на сопоставлении итогов деятельности и ресурсов, потраченных на их результат.

Вопреки расхождениям в трактовках в образовательных учреждениях формируются предпосылки для их успешной деятельности. В начале восьмидесятых годов в США была разработана модель пяти факторов для успешной деятельности персонала школ: мощное управленческое руководство; позитивный психологический климат в педколлективе; устремленность на базовые академические способности; предположение наиболее значительных результатов от учеников со стороны педагогов; организация контроля достижений учеников [8].

Чиркин В.Е, раскрывает понятие эффективность управления общеобразовательным учреждением как результат свершения целей управленческой деятельности, а деятельность по управлению учреждением – это итог достижения целей общеобразовательного учреждения. Заявлять об эффективном управлении образовательного учреждения возможно только тогда, если требуемым целям и результатам добиваются в короткие сроки и с экономией средств [14].

Анализируя повышение эффективности деятельности образовательного учреждения, важно сосредоточиться на характеристике личности менеджера. Эффективный менеджер современной школы обязан ставить вопросы, которые актуальны в настоящее время и которые будут к тому же наиболее важными на следующий день, квалифицированно распределять должностные обязанности между сотрудниками, а, главное, обладать способностью находить пути их решения. Развивая и совершенствуя индивидуальные особенности управляющего, модифицируя стиль его управления, есть возможность не только повысить эффективность деятельности образовательного учреждения, но и повысить качество жизнедеятельности школы в целом.

Зайцева И. К. акцентирует, что одному менеджеру в настоящее время нельзя решить все без исключения управленческие проблемы, поэтому появляется потребность создания организационной структуры образовательной организации. Определяя организационную структуру, субъект управления регламентирует полномочия и ответственность участников коллективной работы. Эффективность прохождения административного процесса, настроение сотрудников в коллективе, отношения между педагогами зависят от многих условий: конкретных условий деятельности, профессионализма кадровых работников, уровня компетентности менеджеров [2]. Эффективное руководство осуществляется при помощи взаимодействия между субъектом и объектом управления, что дает возможность осуществить управленческие отношения.

С целью эффективного функционирования системы управления общеобразовательного учреждения необходимо сформировать совокупность обязательных условий. Отметим те условия, характеристики которых, по нашему мнению, считаются более важными непосредственно в системе образования (рис. 1).

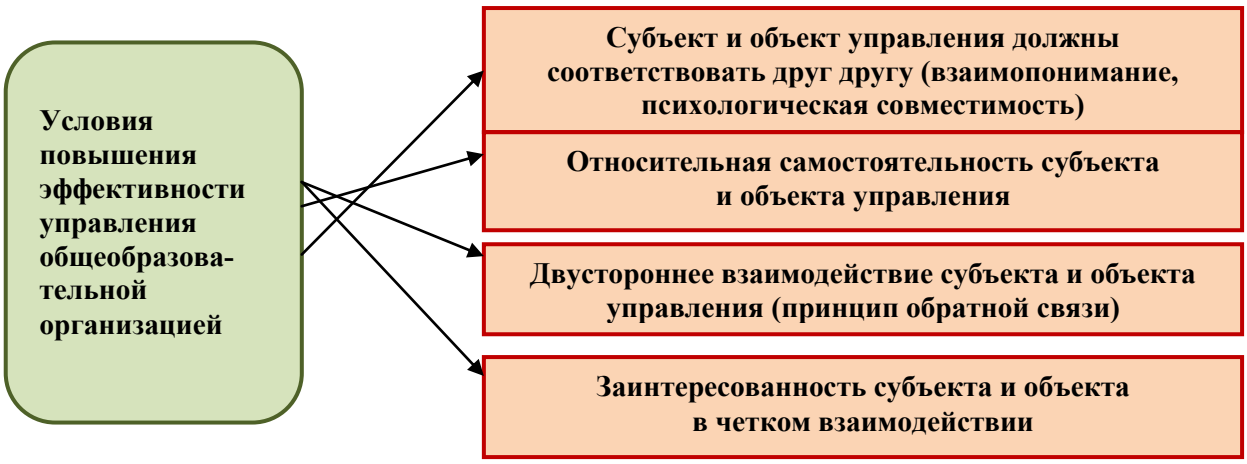


Рис. 1. Условия повышения эффективности управления общеобразовательной организацией

Проанализируем более обстоятельно условия, которые показаны на рисунке: субъект и объект управления должны соответствовать друг другу (взаимопонимание, психологическая совместимость). В случае если подобного соотношения не будет, будет сложно их «состыковать», они не сумеют понять друг друга в ходе работы, а, значит, и осуществить собственные потенциальные возможности. Кроме того, субъект и объект управления обязаны быть совместимы друг с другом в процессе действия. Следовательно, когда менеджер и сотрудник не совместимы психологически, то все равно между ними возникнут конфликты, которые окажут отрицательное воздействие на результат их деятельности [13].

В соответствии с общностью интересов, субъект и объект управления должны владеть в известной мере независимостью. Субъект управления не в состоянии предвидеть все интересы объекта и допустимые разновидности их действий в тех или иных обстоятельств, особенно если они образуется внезапно. Главным образом, отсутствуют гарантии, что осуществляемые распоряжения будут наилучшими, так как удаленность от места событий, незнание многих деталей, связанные с появившимися факторами, и так далее препятствуют этому [15].

Субъект управления способен сдерживать само решение в соответствии с обстоятельствами, что имеет последствия, такие как потеря времени и другие негативные результаты для объекта. В действительности, когда в качестве предмета управления выступают члены общества, обладающие личными увлечениями, устремлениями, соображениями о состояние процесса, они должны иметь вероятность реализовать их на практике. При недоступности подобной возможности общество или перестанет выражать активность, или предпримут все меры, для того чтобы добиться своего, В случае если всего этого не принимать, результаты взаимодействия субъекта и объекта могут быть более отрицательными [17].

Субъект и объект управления должны осуществлять между собой двустороннюю связь, основанную на принципах обратной связи, определенным способом реагируя на управленческую информацию, полученную от второй стороны. Подобный ответ служит ориентиром для корректировки дальнейших действий, которые гарантируют адаптацию субъекта и объекта управления не только к изменению внешних условий, но и к новому состоянию друг друга.

Как субъект, так и объект управления должны быть заинтересованы в конкретном взаимодействии; один – в отдаче в этих обстоятельствах команд, другой – в их своевременном и конкретном исполнении. Возможность субъекта реализовывать управление обусловлена стремлением объекта, осуществлять поступающим указаниям. Такое положение создается в том случае, когда личные цели участников менеджерского процесса будут тождественны и в то же время адекватны с целями объекта управления.

В подобном случае есть уровень достижения участниками управленческой деятельности собственных целей необходимо быть в непосредственный связи с уровнем достижения целей самого менеджмента, вытекающих из потребностей самого объекта. И это представляет собой особо значимой проблемой управления в том случае, если его субъект и объект не согласованы наличием собственности [3].

С целью устойчивого формирования образовательного учреждения нужны непрерывные организационные перемены и перемещение в будущем. Очень важно регулярно сохранять креативный настрой и конструктивный интерес преподавательского коллектива, в соответствии с этим, возможно прибегнуть к стратегии по преодолению целого диапазона образующихся всевозможных преград на пути повышения эффективности деятельности [16].

По мнению Лепешевой Е.М., наиболее известные причины, которые могут уменьшать эффективность деятельности общеобразовательного учреждения, можно разбить на три группы:

– преграды, порожденные внешним окружением: недостаток ориентации в рыночных условиях; готовность общественности видеть стремительные итоги и игнорирование умеренными постепенными последствиями, стремление поддержать заведенный порядок, непонимание сущности и значения эффективности, законодательные ограничения, действующий порядок принятия решений в сфере финансирования;

– препятствия, порожденные своей организацией: бюрократизация, отсутствие ответственности, несовершенная поощрительная организация, протест отдельных преподавателей, нечеткость целей, неспособность воздержаться от неоправдавших или исчерпавших себя инновационных проектов, неудовлетворительный уровень аналитической культуры, неадекватная информация о проводившихся инновациях и неготовность применять существующую информацию, завышенная самооценка, завышенные ожидания;

– препятствия, порожденные людьми: просчеты, мнения, поступки, которые не позволяют достичь повышения эффективности или совершенно отбивают стремление добиваться этого, а кроме того дефицит времени, фальшивые представления, стремление избежать риска [4].

Не сложно установить, что определенные проблемы необходимо причислять не к одной группе, а к другой. В самом деле, почти все они могут принадлежать одновременно к двум группам, а может быть и к трем.

На эффективность управления образовательным учреждением действует несколько причин: возможности педагогов, их потенциал осуществлять конкретную деятельность; ресурсы организации; социальные аспекты деятельности персонала и коллектива в целом; уровень культуры учреждения, профессиональная культура менеджера, а именно существование у него определенных персональных качеств и способностей к административной деятельности; социальная ответственность, позволяющая учитывать круг интересов многочисленных субъектов внешней и внутренней среды организации; способность применять подобные социальные условия управления, как организационная культура, организационный порядок, самоорганизация и самоуправление; умение формировать предпринимательское организационное поведение, создавать инновационную среду и оказывать помощь сотрудникам; способность применять эффективные методы технологии управления, наличие сформированной инфраструктуры, содержащей законодательную, информационную и консультативную основу [12]. Все эти обстоятельства функционируют одновременно, в интеграционном единстве.

Кроме того, эффективность управления в системе образования может быть исследована в трех вариантах. Во-первых, это эффективность достижения конкретной цели: численности учащихся, численности кандидатов и докторов наук среди научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования, средний балл ЕГЭ поступающих в вузы и т. д. Во-вторых, данное соотношение подлинных итогов образовательной или научной деятельности плановым. Главным образом,

это соотношение условиям государственных образовательных стандартов, распоряжениям Министерства образования и науки РФ, иным федеральным и региональным нормативам, регламентирующим деятельность образовательных организаций. В-третьих, это эффективность с точки зрения экономичности установленной деятельности. В частности, коэффициент использования учебных площадей, лабораторного оборудования и программных средств [7].

Кроме того, эффективность деятельности образовательных учреждений можно исследовать в зависимости от видов деятельности и их влияния на окружающую среду: экономическая эффективность, организационная эффективность, эффективность научной деятельности, экологичность, темп передачи и информации, инновационность результатов научных исследований и т. д. [11].

При этом, анализируя образовательную деятельность в контексте проектного подхода к управлению образовательными учреждениями возможно анализировать эффективность как совокупность достигаемых итогов, оптимальных сроков окупаемости затрат и соответствия нормативным требованиям.

Между тем, формирование организационных программ увеличения эффективности образовательных организаций следует основываться на избранные организационную и маркетинговую стратегии. В частности, останавливая свой выбор на стратегии лидерства на рынке образовательных услуг, необходимо понимать, что показатель достижения целей является основным показателем эффективности. Тогда основными индикаторами и показателями эффективности будет заполняемая образовательным учреждением часть рынка услуг общего, высшего и дополнительного образования (увеличение профессиональной квалификации, профессиональная переподготовка), диапазон выполняемых научно-исследовательских работ (НИР) и опытно-конструкторских разработок (ОКР) [6].

При праймеризе стратегии лидерства по расходам главным признаком эффективности станет снижение издержек на единицу оказанных услуг. В данном случае эффективность образовательной деятельности возможно будет увеличена благодаря объединению нескольких групп для выполнения аудиторных занятий и выборочной замены аудиторных занятий дистанционным обучением, осуществляемых в виртуальных учебных классах.

Диверсификационная стратегия формирования образовательной организации рассчитывает введение проектной системы планирования образовательных услуг с установлением эффективности каждого направления для формирования реальности последующего перехода к реализации фокусной стратегии, допускающей централизацию ресурсов на более эффективных направлениях[1].

Также при праймеризе стратегии уменьшения себестоимости образовательных услуг благодаря слиянию образовательных организаций главным фактором оценки развития станут индикаторы и показатели организационной эффективности, а также показатели сокращения расходов вследствие эффектов масштаба и синергийного эффекта.

В условиях развития новейшей российской парадигмы образования, построенной на инновационном формировании системы образования при неудовлетворительности государственного финансирования большей части образовательных организаций, с нашей точки зрения, лучшей считается стратегия интеграции [6].

Факторами использования этой организационной стратегии большей частью образовательных организаций России, с нашей точки зрения, считаются:

– интеграция России в международное образовательное пространство с обострением конкуренции на рынке образовательных услуг;

– характер демографического процесса России, определяющееся уменьшением численности учащихся и увеличением инициатив на рынке образовательных услуг над реальным спросом;

– дефицитность материально-технической базы почти всех образовательных организаций для обучения на уровне образовательных организаций ведущих государств мира и осуществления значительных научных проектов;

– экономическая неэффективность обучения некомплектных групп в государственной образовательной организации по многим направлениям обучения;

– дефицитность уровня интеграции науки, образования и практики хозяйствования;

– дефицит почти во всех образовательных организациях молодых высококвалифицированных научно-педагогических работников, обладающих достаточными индивидуальными компетенциями с целью совершенствования образования в ситуациях социально-экономических реформ, допускающих совершенствования предпринимательства в образовании.

Стратегия слияния имеет возможность существовать за счет формирования консорциумов образовательных организаций, как на неформальном основании, так и в форме юридического лица или университетских комплексов с содействием в них не только образовательных организаций высшего образования, но и образовательных организаций среднего общего и среднего профессионального образования, научных организаций, научно-образовательных организаций и инновационных предприятий [15].

Кроме того, данная стратегия способна предположить слияния разных учреждений на кластерной основе, а также того создание больших образовательных центров благодаря объединению нескольких образовательных организаций.

При осуществлении этой стратегии главной задачей есть поддержка достаточного уровня упорядоченности организационной работы. Такое сможет достигаться отнюдь не только классическим путем через повышение авторитарности управления в интересах России, хотя и с содействием введения передовых организационно-экономических механизмов, аналогичных управление знаниями.

Управление знаниями – такое направление работы, которое дает возможность модифицировать все без исключения типы интеллектуальных активов в наиболее высокую производительность и эффективность, в новую цену и высокую конкурентоспособность. Так, управление знаниями представляет собой синтез управления персоналом, инновационного и коммуникационного менеджмента с применением новейших информационных технологий в управлении организациями [9].

В целом, характеризуя организационную и экономическую целесообразность формирования сегодняшнего отечественного образования на основании реализации интеграционной стратегии (стратегии слияния) в форме образования консорциума, университетского комплекса, на основании кластерного соединения и слияния некоторых образовательных организаций, необходимо выделить соответствующие отличительные признаки этой формы интеграции:

1) увеличение скорости и производительности обмена данными и применения знаний внутри организации, в особенности образовательных учреждений, при формировании соответственной организационной сферы и развитии корпоративной прозрачности;

2) улучшение классических и формирование новейших связей и форм совместной работы среди образовательных учреждений и иных организаций внутри объединения.

Следует выделить, то что введение системы профильного образования в средних учебных заведениях и прикладного бакалавриата в образовательных организациях способно существенно приблизить развитие образовательных комплексов с их дальнейшей интеграцией в кластерные сообщества иначе говоря формирование единичных кластеров на базе университетских комплексов.

Таким образом, осуществление интеграционной стратегии образовательными организациями России в виде консорциума, образовательного комплекса, включения в состав кластерного сообщества при формировании соответствующей координационной

сферы, укрепляющей горизонтальные связи между подразделениями, содействуют росту экономической эффективности управления образованием.

Следовательно, увеличение эффективности управления образовательной организацией, сопряжено с большим количеством условий и обстоятельств. На нынешнем этапа формирования общества, безусловно, немаловажно при управлении образовательными системами формировать все отмеченные ранее требования, на наш взгляд, только при введении абсолютно всех слоев образовательного процесса в подготовку, принятие и реализация управленческих решений является допустимым узнать существенные области для модернизации и установить пути совершенствования. Однако, как установлено, многие не компетентны в вопросе управления и воздействия на него, следовательно, нужно увеличивать компетентное мастерство и управленческий профессионализм всех участников системы управления образовательной организацией. При соблюдении данных обстоятельств управление образовательными системами будет действительно эффективным.

Литература

1. *Беляков С.А.* Модернизация образования в России: совершенствование управления. – М.: МАКС Пресс, 2009. – 437 с.
2. *Зайцева И.К., Миронова Т.В.* Управление образовательными системами: Учеб. пособие. – М.: ИКЦ «МарТ», 2003. – 464с.
3. *Курганский С.М.* Управление школой в «режиме развития» // Школьные технологии. 2002. № 2. – С. 68–85.
4. *Лепешева Е.М.* Директор школы – начало пути. Работа с персоналом. – СПб., 2010. – 102 с.
5. *Майоров А.Н.* «Мониторинг в образовании». – М: Интеллект-Центр., 2005.- 424с.
6. *Мухудадаев М.О.* Государственная стратегия модернизации управления образованием // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2012. № 133. – С. 196–206.
7. Образование в Российской Федерации, 2015: стат. сб. – М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2015. – 444 с.
8. *Офицерова А.В.* Условия повышения эффективности управления общеобразовательной организацией // Молодой ученый. 2017. № 24. – С. 376–380.
9. *Пастухов А.Л.* Теоретические аспекты управления знаниями в университетском комплексе // Экон. возрождение России. 2010. № 3 (25). – С. 62–71.
10. *Пастухов А.Л.* Модель формирования университетского комплекса на основе кластерного подхода // Экономика и управление. 2010. № 8 (58). – С. 96–101.
11. *Пуденко Т.И.* Управление развитием образования на муниципальном уровне в условиях социально-экономической модернизации: автореф. дисс... д.э.н. – М.: НОУ ВПО МПСИ, 2010. – 42 с.
12. *Роньжова Н.В.* Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией // Молодой ученый. 2016. № 23. – С. 512–517.
13. *Сластёнин В.А.* Психология и педагогика: Учебный курс. – М.: Юрайт, 2013. – 543 с.
14. *Чиркин В.Е.* Государственное управление. Элементарный курс. – М.: Юристъ, 2003. – 320 с.
15. *Филимонцева Е.М.* Совершенствование управления системой образования // Монография. – Ростов н/Д: Изд-во Дониздат, 2016. 160 с.
16. *Филимонцева Е.М.* Программно-целевая ориентация финансового менеджмента в организациях высшего образования // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. №2. Ч. 1. С 94–97.
17. *Филимонцева Е.М., Игнатова Т.В.* Детерминанты институциональной модернизации в сфере экономики образования // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Том 6. №2 (19). С. 101–106.

Ignatova Tatiana Vladimirovna, Doctor of Economic Science, Professor, Head of Cathedra of Economic Theory and Entrepreneurship; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ectheory@uriu.ranepa.ru
Filimontseva Elena Mikhailovna**,** Candidate of Economic Science, Docent of Cathedra of Economy, the Finance and Wildlife Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Donu, 344002, Russian Federation). E-mail: rustle44@mail.ru

MECHANISMS OF PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CONDITION OF THE DIFFERENTIATED SUPPORT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Abstract

In given article the conditions necessary for increase of management efficiency by the general educational organization are investigated, factors, criteria and the obstacles influencing efficiency of activity of the general educational organization reveal, aspects of efficiency of a development of education on the basis of management of knowledge in aspect of integration strategy are considered. The organizational-economic mechanism of management by knowledge in a university complex, criterion of its efficiency is investigated.

Keywords: *efficiency, conditions management, the general educational organization, management efficiency, integration, management of knowledge, formation, strategy, interaction.*

УДК 332

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА УРОВНЕ СУБЪЕКТА РФ

Кайль Яков Яковлевич доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: kailjakow@mail.ru

Епинина Вероника Сергеевна кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Волгоградский государственный университет (400062, Россия, г. Волгоград, пр. Университетский, 100). E-mail: v.epinina@rambler.ru

Зудина Елена Владимировна кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: zudina@vspu.ru

Аннотация

Основной целью написания статьи является характеристика функционирующих в системе публичного управления механизмов управления человеческими ресурсами на уровне субъекта РФ. Особое внимание акцентируется на управлении человеческими ресурсами как основным содержанием государственной кадровой политики. Авторы приходят к заключению о том, что основной задачей для российской системы публичного управления является создание условий для эффективного использования всех имеющихся ресурсов, в первую очередь человеческих, в связи с чем предлагается перечень рекомендаций, направленных на развитие человеческого потенциала страны.

Ключевые слова: *механизм, человеческие ресурсы, публичное управление, субъект РФ.*

Проблема эффективного управления человеческими ресурсами в системе публичного управления на уровне регионов до сих пор остается весьма актуальной. Социально-экономические процессы, происходящие сегодня в России, объективно обусловливают возникновение потребности в переосмыслении традиционных основ построения системы управления трудовой деятельностью, теоретическом обосновании современной