

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

EDUCATIONAL MANAGEMENT

УДК 37.014

DOI: 10.15372/PEMW20180211

Р. Р. Закиева

Казанский государственный энергетический университет, Казань, Российская Федерация, e-mail: Rafina@bk.ru

Zakieva, R.R.

Kazan State Energy University, Kazan, Russian Federation, e-mail: Rafina@bk.ru

Аннотация. *Изменения, произошедшие в экономике России, вызвали необходимость проведения корректировок во всей системе управления и образования. Поэтому в настоящее время многим организациям приходится создавать новые условия для того, чтобы обрести возможность достойно конкурировать на рынке труда: необходимо не только оснащать свои организации современным техническим оборудованием, но и иметь достойный персонал. В статье дается анализ особенностей и закономерностей разработки и внедрения систем менеджмента качества в высших образовательных учреждениях. Рассмотрено понятие образовательного менеджмента и его составляющие. Выявлены особенности и даны характеристики управляющей и управляемой подсистем учреждения высшего профессионального образования. Раскрыты сущность и задачи менеджмента высшей школы. Показана роль образовательного менеджмента в инновационном развитии вуза. Выяснено, что менеджмент в сфере образования и воспитания имеет такие особенности, как непосредственное и лично включенное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса; необходимость дифференциации и индивидуализации образовательных услуг; зависимость функционирования организации от поведения потребителей; сложность определения параметров качества; необходимость владения совершенными навыками работы с потребителями.*

Ключевые слова: *образование, аттестация персонала, аттестация оборудования, качество, управление.*

Для цитаты: *Закиева Р. Р. Образовательный менеджмент // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8, № 2. С. 1836–1843. DOI: 10.15372/PEMW20180211*

Abstract. *The changes that have occurred in the Russian economy have brought about significant changes in its structure. Because of these changes, it becomes necessary to make adjustments throughout the system of management and education. Therefore, at present, many organizations have to come up with some new conditions for the opportunity to competently compete in the labor market. In this regard, firms need to equip their organizations not only with technical equipment, but also have decent staff. This article provides an analysis of specific features and patterns of development and implementation of quality management systems in higher educational institutions. The concept of educational management and its components are considered. The features and characteristics of the managing and managed subsystems of the institution of higher professional education are revealed. The essence and tasks of management of the higher school are revealed. The role of educational management in the innovative development of the university is shown. It was found out that management in the sphere of education and upbringing has such specific features as direct and personally included interaction with all subjects of the educational process; the need for differentiation and individualization of educational services; the dependence of the functioning of the organization on the behavior of consumers; the complexity of determining the quality parameters; the need to own the perfect skills to work with consumers.*

Keywords: *education, personnel certification, equipment certification, quality, management.*

For quote: *Zakieva, R.R. Educational management. Professional education in the modern world, 2018, vol. 8, no. 2, pp. 1836–1843. DOI: 10.15372/PEMW20180211*

Введение. Формирование системы гарантии качества высшего образования является актуальной проблемой для любой страны. Усиление конкуренции вузов на рынке образовательных услуг,

изменение государственной политики в области образования, массовая доступность образования, вступление России в общее европейское образовательное пространство вызывают необходимость развития, продвижения и внедрения систем гарантии качества на более высокий уровень. Внутри-вузовские системы гарантии качества являются значимым внутренним атрибутом деятельности современного образовательного учреждения высшего образования. Удовлетворение требований к повышению качества подготовки студентов и, следовательно, педагогического контроля, поиск лучших средств и методов его экономичности, оптимизации являются основополагающими целями системы образования [1, с. 29]. Особую значимость приобретает разработка педагогического инструментария, позволяющего объективно и эффективно осуществлять процесс непрерывного и всеохватывающего контроля процесса и результатов обучения.

Наиболее распространенным методом оценки персонала и оборудования в России является аттестация. Аттестация актуальна для большинства предприятий. Любая организация, существующая в современном мире, не может обойтись без различных видов оценок, которые позволяют определить эффективность работы самой организации, оценить ее внутренние составляющие. Актуальность темы обусловлена заинтересованностью любой компании в компетентном штатном составе и исправном оборудовании, на формирование которого влияет процесс аттестации.

Постановка задачи. В современной теории образовательного менеджмента происходит переосмысление сущности образовательных организаций, способов их научного представления. Если ранее такие организации рассматривались как объект, которым управляют, то сегодня ведущие концепции образовательного менеджмента видят в них своеобразный субъект управления и самоуправления. Это в полной мере относится и к современному вузу.

Высокое качество образовательных услуг предполагает:

- соответствие содержания основных профессиональных образовательных программ требованиям заказчиков и образовательным стандартам;
- высокую удовлетворенность заинтересованных сторон (работодателей, студентов преподавателей и др.) качеством образовательных услуг;
- положительное влияние на общество, повышение общей культуры и образованности его членов.

Для того чтобы решить задачу повышения качества подготовки выпускников, необходимо это качество спланировать, обеспечить в учебном процессе, подтвердить и таким образом гарантировать его внедрение. Планирование, обеспечение и подтверждение качества – это традиционные задачи построения систем качества, соответствующие нормам международных стандартов. Согласно Национальной доктрине образования в Российской Федерации на период до 2025 г. современная педагогика в качестве ведущих задач видит создание и приумножение высококвалифицированного профессионального кадрового потенциала, способного к продуктивной интеллектуальной деятельности [2, с. 14; 3, с. 10]. Востребованными сегодня становятся кадры, могущие решать сложные профессиональные задачи и нести персональную ответственность за их решение, выстраивать стратегию собственного профессионально-личностного роста, готовые быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям производственно-хозяйственной деятельности [4, с. 6]. Эффективно возникает необходимость модернизации профессиональной подготовки будущих специалистов, направленной на повышение их конкурентоспособности на рынке труда. Целью статьи является изучение теоретических аспектов аттестации персонала и оборудования в организации и описание их этапов, задачами – рассмотрение понятия образовательного менеджмента и поиск путей повышения его эффективности в области высшего образования.

Методология и методика исследования. Основополагающие требования к качеству менеджмента образования представлены в ряде документов, среди которых – Закон РФ «Об образовании» (принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.), Концепция модернизации российского образования на период до 2020 г. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р), Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2009 г. № 743), Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2015 г. № 36765).

Менеджмент высшей школы – это система управления вузом, направленная на обеспечение его высокой конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках образовательных услуг за счет высокого качества образовательного процесса и подготовки специалистов, высокого уровня их профессиональных знаний, навыков и умений, принципиальной гражданской позиции и высоких морально-нравственных качеств.

Менеджмент высшей школы включает управление различными видами деятельности вуза (образовательной, научно-исследовательской, производственной, предпринимательской, финансово-хозяйственной); оперативное управление и координацию деятельности различных структурных подразделений; стратегическое планирование и управление; разработку политики в области качества высшего образования, развитие менеджмента качества и его интеграцию с общим управлением вузом; развитие персонала и повышение квалификации; обеспечение социальной защиты и поддержку преподавателей, сотрудников и студентов вуза.

Сегодня понятие «образовательный менеджмент» можно рассматривать и трактовать как новое социальное явление, как организацию воспитания, развития, обучения и формирования управленческой компетенции представителей власти в системе государственного и муниципального управления. От того, насколько успешно организовано управление образовательным учреждением, зависит эффективность его деятельности. В условиях реформирования образования, когда «для образовательных систем характерна высокая степень неустойчивости» [5, с. 5], задача повышения эффективности образовательного менеджмента выходит на первый план. Все более актуальным становится также менеджмент качества образования.

Б. М. Биймурсаева определяет менеджмент как «человеческие возможности, с помощью которых лидеры используют ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации» [6, с. 78]. Образовательный менеджмент является одной из новых отраслей менеджмента, начавших развиваться лишь с переходом России на капиталистическую систему управления, то есть в последние два десятилетия. В качестве синонима понятия «образовательный менеджмент» употребляется термин «педагогическое управление», которое М. Н. Крылова квалифицирует как «комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов воздействия на компоненты педагогической системы, имеющий целью повышение результативности её функционирования» [7, с. 55].

М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури рассматривают образовательный менеджмент как «умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей», как аттестацию, управление, функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях и как «область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию» (цит. по: [8, с. 224]). Таким образом, слово «менеджмент» (в пер. англ. яз. «управление») рассматривается и в значении вида деятельности, и в значении области знания.

В кратком терминологическом словаре под редакцией В. В. Азарьевой, О. А. Горленко, В. М. Григорьева под аттестацией персонала подразумевается процесс определения уровня профессионализма, навыков, опыта, практических знаний и умений сотрудников, и установления их соответствия занимаемым рабочим местам, должностям, выявление их скрытого потенциала. Отличительной чертой аттестации является ее официальный статус [9, с. 18]. Как показывает опыт развития ведущих организаций и корпораций, формирование эффективного управления в рамках применения теории и практики образовательного менеджмента позволяет ориентировать образовательный потенциал не только на усвоение универсальных знаний, умений и навыков, но и на развитие личности, способной творчески применить полученные знания в практической деятельности, совершенствовать свою профессиональную культуру.

Аттестация кадров, как и любая управленческая процедура, имеет свои цели и задачи. Целями являются повышение основных качеств кадрового состава, оценка соответствия работника должности, выявление необходимости обучения персонала, служебный рост сотрудников, создание штатного резерва, логичное использование возможностей работников организации [10, с. 569].

Задачи, решаемые при аттестации персонала:

- оценить деятельность сотрудников достоверно и объективно;
- организовать компетентный штатный состав;
- предоставить возможность развития персонала;

- применять в полной мере возможности работников;
- воздействовать на повышение производительности труда всей организации;
- способствовать квалификационному росту персонала;
- определить размер заработной платы сотрудника согласно результатам аттестации.

Аттестация персонала выполняет следующие функции:

- 1) функцию контроля – осуществление контроля над способностями работников и итогами их трудовой деятельности;
- 2) коммуникативную функцию – обеспечение контакта между сотрудниками и руководителем;
- 3) оценочную функцию – анализ итогов профессиональной деятельности персонала и их качеств;
- 4) стимулирующую функцию – содействие мотивации работников;
- 5) функцию отбора – отбор опытных работников, исключая некомпетентных сотрудников, несоответствующих требованиям должности;
- 6) организационную функцию – регулирование работы персонала в компании.

Однако аттестация кадров не может выполнять свои функции, если не соблюдаются принципы объективной оценки, общедоступности, периодичности, обязательности, непрерывности обучения, демократизма, систематизации требований к аттестуемому сотруднику.

При разработке и внедрении системы аттестации важно соблюдать юридические нормы, закрепленные в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых документах.

Процедура аттестации персонала на соответствие занимаемой должности проводится в несколько этапов (рис. 1).

По мнению С.А. Степановой, «аттестация оборудования – это определение нормированных точностных характеристик оборудования, их соответствия требованиям нормативно-технической документации и установление пригодности этого оборудования к эксплуатации» [11, с. 8]. При проведении аттестации оборудования должны применяться средства измерений утвержденных типов, экземпляры средств измерений должны быть поверены, методики выполнения измерений аттестованы. Аттестация оборудования может быть первичной, периодической и повторной. В соответствии с требованиями нормативных документов оборудование подлежит аттестации перед началом эксплуатации и периодически в процессе его применения [12, с. 224].

Программы и методики аттестации оборудования регламентируют порядок выполнения испытаний [13, с. 108], который должен выполняться в обязательном порядке. Разработкой методик и программ аттестации для испытаний занимаются изготовители либо разработчики оборудования, а также специализированные организации, занимающиеся испытаниями при участии собственных метрологических служб [14, с. 22].



Рис. 1. Структура аттестации персонала

Изучив документы, можно сделать вывод, что процедуру аттестации оборудования можно разделить на три этапа: подготовительный, этап проведения и итоговый (рис. 2).

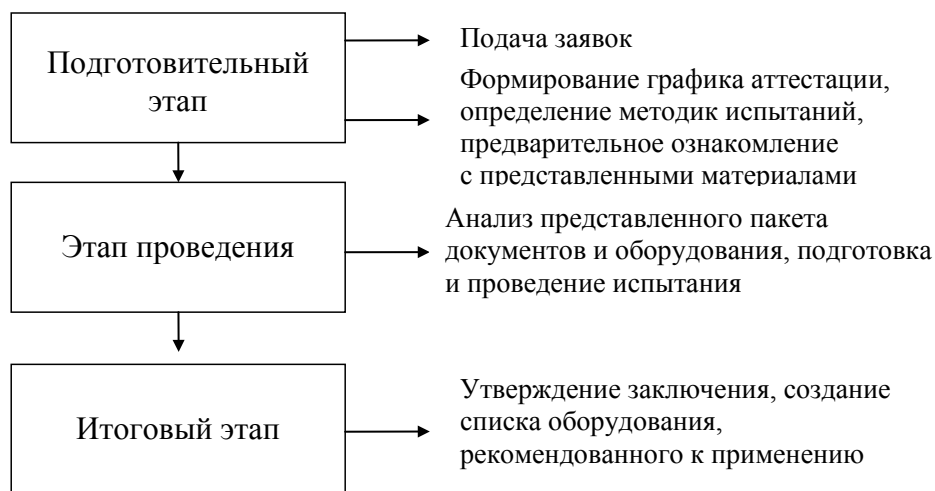


Рис. 2. Структура аттестации оборудования

Таким образом, можно выделить основные принципы, на которых должна строиться любая система качества в вузе:

1) *принцип системности*. Система менеджмента качества должна отвечать требованиям системного и процессного подходов к организации процессов управления на всех уровнях деятельности университета;

2) *принцип адаптивности*. Система менеджмента качества должна быть наглядной, понятной, удобной и доступной для внедрения в любом образовательном учреждении; достаточно легко адаптироваться к новым требованиям, выдвигаемым заинтересованными сторонами;

3) *принцип соотношения возможностей*. Система менеджмента качества должна соответствовать ресурсным возможностям образовательного учреждения;

4) *принцип всесторонности*. Система менеджмента качества, построенная на определенной модели, должна охватывать все уровни и отвечать требованиям всех заинтересованных сторон (студенты, руководство вуза, работодатели, государство, общество) [15, с. 105].

Очевидно, что ведущая роль в образовательном менеджменте как повседневной практике отводится руководителю образовательного учреждения, а именно: той философии и мотивации руководства, на основе которой он организует свою деятельность. Следовательно, руководитель образовательного учреждения должен быть лидером в своей организации. Выделяют несколько типов лидерства, необходимых руководителю образовательного учреждения, для того чтобы его организация считалась успешной:

1) *техническое* лидерство: руководитель успешен и признан в планировании, организации, координации, составлении бюджета, учебного расписания;

2) *человеческое* лидерство: руководитель хорошо контактирует с людьми, может оказывать поддержку и управлять конфликтами, влияет на формирование моральных устоев и нравственных ценностей, способствует развитию творчества, использует тактику совместного принятия решений [16, с. 47];

3) *образовательное* лидерство предполагает успешность руководителя в диагностике проблем вуза; образовательный лидер успешен в составлении учебного плана и структурировании программы обучения [17, с. 239];

4) *символическое* лидерство: руководитель становится символом образовательного учреждения, он председательствует на церемониях и собраниях.

Для успешного обеспечения целостного образовательного процесса руководитель должен умело сочетать в себе и своей работе различные типы лидерства, внедрять опыт разностороннего построения образовательной действительности.

Выводы. Таким образом, научный анализ отечественных и зарубежных источников позволил охарактеризовать образовательный менеджмент в качестве целостного многоаспектного феномена, что дает возможность его рассматривать:

– как коммуникативный процесс, решающий задачи развития сотрудников и самой организации, а также формирования эффективной рыночно-ориентированной отрасли образовательных услуг;

– как функцию, связанную с выполнением определенных действий: с планированием, организацией, мотивацией и контролем за развитием образовательных систем и образовательных процессов;

– как науку управления, имеющую специфический предмет, методологию, методы и подходы к решению проблем управления средствами образования;

– как искусство управления, требующее от людей, решающих управленческие задачи в сложных мало предсказуемых ситуациях, мастерства применения научных знаний и использования передового опыта;

– как профессионально управляющие организации и субъекты управления с использованием образовательных ресурсов;

– как аппарат управления, придающий организации целостность и позволяющий устанавливать связи, координировать и развивать деятельность ее субъектов для эффективного достижения поставленных целей.

Следовательно, образовательный менеджмент можно определить как науку, искусство и деятельность по мобилизации интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов в целях эффективного и действенного функционирования организации. Результат образовательной деятельности субъектов менеджмента – чрезвычайно важная и сложная составляющая базовых понятий теории, методики и практики педагогического менеджмента. Система качества описывает фактическое выполнение требований на разных уровнях. Без этого эффективно не сможет работать ни одно образовательное учреждение, поскольку вуз является сложной структурой, объединяющей в себе такие процессы, как образовательная деятельность, научная деятельность, финансово-экономическая деятельность, социальная деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Всемирная** декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры (принята на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» // Альма Матер (Вестник высшей школы). 2003. № 3. С. 29–35.

2. **Национальная** доктрина образования в Российской Федерации // Народное образование. 2000. № 2. С. 14–18.

3. **Закиева Р. Р.** Подготовка квалифицированных рабочих в учреждениях профессионального образования // Санкт-Петербургский образовательный вестник. 2017. № 11–12(15–16). С. 10–14.

4. **Соколова И. И., Пискунова Е. В., Сергиенко А. Ю.** Готовность молодого педагога к профессиональной деятельности в контексте требований стандартов // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования: сб. науч. ст. III Всерос. науч.-практ. конф. 2015. С. 6–13.

5. **Мухаметзянова Ф. Ш.** Задачи образовательного менеджмента в период реформирования образования // Современные проблемы социально-гуманитарных наук. 2015. № 2. С. 5–7.

6. **Биймурсаева Б. М.** Менеджмент качества образования // Успехи современной науки и образования. 2016. Т. 1, № 3. С. 78–83.

7. **Крылова М. Н.** Педагогика как искусство управлять: учим будущих педагогов управлению // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 3. С. 55–61.

8. **Рыжиков С. Н.** Стратегическое управление профессиональной образовательной организацией. Методы и модели. М.: Русайнс, 2017. Т. 1. 269 с.

9. **Краткий** терминологический словарь в области управления качеством высшего и среднего профессионального образования / под ред. В. В. Азаревой, О. А. Горленко, В. М. Григорьева и др. Санкт-Петербург, 2006. 44 с.

10. **Старыгина С. Д., Нуриев Н. К.** Дидактическая инженерия как метрико-ориентированная методология инженерного образования // Образовательные технологии и общество. 2014. Т. 17, № 3. С. 569–582.

11. **Хадиуллина Р.Р., Мухаметшин Р.Р.** Структура электронных курсов в виртуальной обучающей среде MOODLE для студентов, обучающихся в вузах физической культуры // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2013. № 8–3 (15). С. 123–125.
12. **Закиева Р.Р., Леонтьев А.В.** Экспресс-тестирование как эффективный метод оценки качества подготовки студентов технических вузов // *Казанская наука*. 2014. № 12. С. 223–225.
13. **Зеленецкая Т.О.** Формирование компетентностей: Размышления над книгой // *Высшее образование в России*. 2005. № 6. С. 108–111.
14. **Черных С.И., Паршиков В.И., Панарин В.И.** Конкурентоспособность российского образования на мировом рынке образовательных услуг // *Профессиональное образование в современном мире*. 2014. № 3(14). С. 22–31.
15. **Квачев В.Г., Дивильковский И.М.** Социальные ресурсы модернизации // *Государственное управление: Российская Федерация в современном мире: материалы XIII Междунар. конф.*. 2015. С. 105–109.
16. **Гапсаламов А.Р., Султанова А.И., Тухбатшина А.Р., Козырева К.П.** Развивающее обучение и возможность его применения в образовательном процессе высшего учебного заведения // *Мир науки*. 2017. Т. 5, № 1. С. 47–51.
17. **Шенцова О.М.** Организация образовательной среды и ее влияние на качество профессиональной подготовки студентов, обучающихся по направлению «Архитектура» // *Архитектура. Строительство. Образование*. 2012. № 1. С. 239–240.

REFERENCES

1. [World declaration on higher education in XXI century: approaches and practical measures] *Alma Mater*, 2003, no. 3, pp. 29–35. (In Russian)
2. [National doctrine of education in Russia]. *People's education*, 2000, no. 2, pp. 14–18. (In Russian)
3. **Zakieva R.R.** [Training of high-qualified workers in vocational schools]. *St. Petersburg Bulletin of education*, 2017, no. 11–12, pp. 10–14. (In Russian)
4. **Sokolova I.I., Piskunova E.V., Sergienko A. Yu.** [Abilities of junior teachers to professional activity in concerns of Federal State Educational Standards]. Proceedings of III Russian sci. conf. «*Innovative activity of a teacher in concerns of Federal State Educational Standards of compulsory education*», 2015, pp. 6–13. (In Russian)
5. **Mukhametzianova F. Sh.** [Tasks of educational management when reforming education]. *Modern problems of social sciences and humanities*, 2015, no 2, pp. 5–7. (In Russian)
6. **Biymursayeva B.M.** [Education quality control]. *Success of modern science and education*, 2016, vol. 1, no. 3, pp. 78–83. (In Russian)
7. **Krylova M.N.** [Pedagogics as a management art: we train future teachers to manage the team]. *Modern scientific research and innovations*, 2014, no. 3, pp. 55–61. (In Russian)
8. **Ryzhikov S.N.** [Strategic management in educational institution. Methods and models]. Moscow: Rusayns Publ., 2017, vol. 1, 269 p. (In Russian)
9. [Brief terminology dictionary in the field of higher education and vocational education quality control]. Ed. V.V. Azaryeva, O.A. Gorlenko, V.M. Grigorieva and other. St. Peterburg, 2006, 44 p.
10. **Starygina S.D., Nuriev N. K.** [Didactic engineering as a metrics oriented methodology of engineering education]. *Education technologies and society*, 2014, vol. 17, no. 3, pp. 569–582. (In Russian)
11. **Khadiullina R.R., Muhametshin R. R.** [Structure of e-courses in electronic educational space. MOODLE for students at physical training institutions]. *International research journal*, 2013, no. 8–3(15), pp. 123–125. (In Russian)
12. **Zakieva R.R., Leontiev A.V.** [Express test as an efficient method of evaluation of students' abilities in technical institutions]. *Science in Kazan*, 2014, no. 12, pp. 223–225. (In Russian)
13. **Zelenetskaya T.O.** [Formation of competencies: considerations]. *Higher education in Russia*, 2005, no. 6, pp. 108–111. (In Russian)
14. **Chernykh S.I., Parshikov V.I., Panarin V.I.** [Competitiveness of Russian education in the world market of educational services]. *Professional education in the modern world*, 2014, no. 3(14), pp. 22–31. (In Russian)
15. **Kvachev V.G.** [Social resources of modernization] Proceedings of XIII Internat.sci.conf. «Governmental management. The Russian Federation in the modern world», 2015, pp. 105–109. (In Russian)
16. **Gapsalamov A.R., Sultanova A.I., Tuhbatshina A. R., Kozyreva K. P.** [Scaffolding and possibility of its application in higher education]. *Scientific world*, 2017, vol. 5, no. 1, pp. 47–51. (In Russian)
17. **Shentsova O.M.** [Organization of educational environment and its impact on students' training quality]. *Architecture, building and education*, 2012, no. 1, pp. 239–240. (In Russian)

Информация об авторе

Закиева Рафина Рафкатовна – кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры «Промышленная электроника», Казанский государственный энергетический университет (420034, Республика Татарстан, Казань, ул. Красносельская, д. 51, e-mail: Rafina@bk.ru)

Принята редакцией: 23.12.17

Information about the authors

Zakieva Rafina Rafkatovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department «Industrial Electronics», Kazan State Energy University (Krasnoselskaya St., 51, Kazan, 420034, Republic of Tatarstan, e-mail: Rafina @ bk.ru)

Received: December 23, 2017