

Характеристика субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации

Тарасенко Владимир Владимирович

канд. пед. наук, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», г. Оренбург, Российская Федерация,
e-mail: tarasenko56@mail.ru, ORCID: 0000-0002-0625-6889

Аннотация

Представлены результаты продолжающегося исследования системы персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации. Цель исследования заключалась в определении состава и функций субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации, выступающих необходимым элементом исследуемой системы. В ходе исследования были решены следующие задачи: уточнена сущность персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации; определен состав субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации; раскрыты функции субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации.

Обоснована сущность персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации как процесса реализации совокупности организационно-экономических мероприятий с целью необратимого, направленного и закономерного качественного изменения состояния объекта развития – актуализации его компетентностей, необходимых для эффективной реализации социальных ролей и функций управленческого персонала образовательной организации в соответствии с персонифицированными требованиями и потребностями ключевых заинтересованных сторон данного процесса.

Представлен основной состав субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации, который включает: персонал образовательной организации как объект развития и субъект саморазвития, образовательные организации с потребностью в развитии управленческого персонала, региональные и муниципальные методические службы, организации высшего и дополнительного профессионального образования. В заключении приведена содержательная характеристика функций субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации.

В процессе решения задач исследования применялись следующие методы: структурно-функциональный анализ отечественной системы образования; анализ нормативно-правового и организационно-методического обеспечения деятельности субъектов развития управленческого персонала образовательных организаций; наблюдение за участниками образовательных отношений.

Ключевые слова: образовательная организация, управление персоналом, управленческий персонал, развитие управленческого персонала, персонифицированный подход, персонификация.

Цитирование: Тарасенко В.В. Характеристика субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации//Управление. 2020. № 1. С. 20–26.

Characteristics of management subjects of personalized development of management personnel of educational organization

Tarasenko Vladimir

Candidate of Pedagogical Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orenburg, Russia,
e-mail: tarasenko56@mail.ru, ORCID: 0000-0002-0625-6889

Abstract

The results of the ongoing study of the system of personalized development of administrative personnel of the educational organization have been presented. The purpose of the study was to determine the composition and functions of the subjects of management of personalized development of administrative personnel of the educational organization, acting as a necessary element of the system under study. The research has solved the following tasks: the essence of personalized development of administrative personnel of the educational organization has been clarified; the composition of constituent entities manage personal development of managerial staff of the educational institution has been determined; the functions of subjects of management personal development management personnel of the educational organization have been revealed.

The essence of personalized management personnel development educational organizations as a process of realization of set organizational and economic measures irreversible, directed and natural qualitative change of an object state development — updating of its competencies, necessary for effective implementation of social roles and functions of the administrative personnel of the educational organization in accordance with personalized requirements and needs of key stakeholders in this process, has been substantiated.

The main structure of subjects of management of personalized development of administrative personnel of an educational organization has been presented, which includes: personnel of an educational organization as an object of development and subject of self-development, educational organizations with the need for development of administrative personnel, regional and municipal methodological services, organizations of higher and additional professional education. In conclusion, a meaningful characteristic of the functions of the subjects of management personalized development of management personnel of the educational organization has been provided.

In the process of solving the problems of the study, the following methods were used: structural and functional analysis of the domestic education system; analysis of the legal and organizational and methodological support of the activities of the subjects of development of administrative personnel of educational organizations; monitoring of participants in educational relations.

Keywords: educational organization, personnel management, management personnel, development of management personnel, personified approach, personification.

For citation: Tarasenko V.V. Characteristics of management subjects of personalized development of management personnel of educational organization (2020) *Upravlenie*, 8 (1), pp. 20–26. doi: 10.26425/2309-3633-2020-1-20-26

Современное общество характеризуется возрастающей ролью знания как ведущего источника господства и главного экономического фактора. Знание начинает выступать предметом колоссальных экономических, политических и культурных интересов настолько, что может служить для определения нового качественного состояния общества – общества знаний (ЮНЕСКО). В обществе знаний ключевым актором становится обладающий интеллектуальными ресурсами человек (человеческий капитал), источником развития которого являются образование и наука. Как справедливо отмечает Дж. Гэлбрейт, в современном обществе знаний наряду с классическим «сословием предпринимателей» все большую роль начинает играть «сословие педагогов и ученых», что объясняется их привилегированным доступом к научным новшествам и уникальной ролью в области социальных нововведений: педагоги обучают будущую техноструктуру; ученые продуцируют идеи и знания, которые техноструктура применяет уже на практике [3].

Необходимость повышения качества образования, как условия повышения качества человеческого капитала российского общества, актуализирует развитие управленческого персонала образовательных организаций. Данный вывод подтверждается результатами международных исследований Всемирного банка и консалтинговой компании McKinsey, согласно которым развитие управленческого персонала повышает производительность его труда и труда сотрудников организации, способствует формированию благоприятного морально-психологического климата в организации; а для самих сотрудников повышает конкурентоспособность на рынке труда, дает возможность карьерного роста и обеспечивает большую мотивацию профессиональной деятельности [7]. При этом, по мнению экспертов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), развитие персонала результативно и эффективно, если реализуется как система мер, отражающих персонифицированные требования и потребности ключевых заинтересованных сторон данного процесса [11].

Актуальность научно обоснованного проектирования и реализации системы персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации определила цель проводимого исследования – охарактеризовать состав и функции субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации, выступающих необходимым элементом

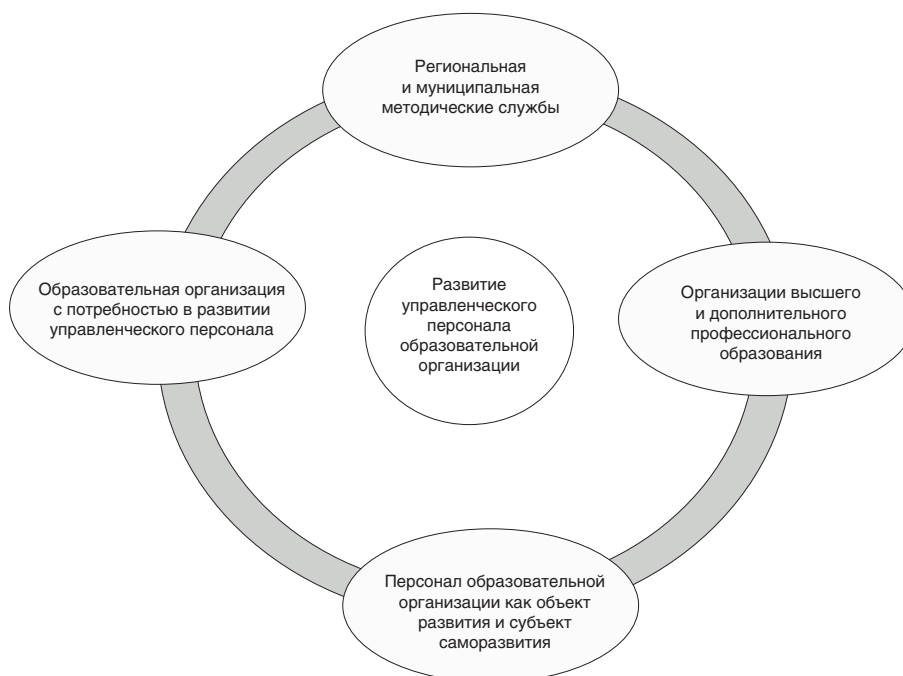
проектируемой системы. Цель исследования обусловила решение следующих задач:

- уточнить сущность персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации;
- определить состав субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации;
- раскрыть функции субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации.

В процессе решения задач исследования применялись следующие методы: структурно-функциональный анализ отечественной системы образования, анализ нормативно-правового и организационно-методического обеспечения деятельности субъектов развития управленческого персонала образовательных организаций, наблюдение за участниками образовательных отношений.

Теоретический анализ научной литературы по проблемам управления персоналом, компетентного подхода в управлении персоналом, персонифицированного подхода к развитию персонала образовательной организации позволил охарактеризовать персонифицированное развитие управленческого персонала образовательной организации как процесс реализации совокупности организационно-экономических мероприятий с целью необратимого, направленного и закономерного качественного изменения состояния объекта развития – актуализации его компетентностей, необходимых для эффективной реализации социальных ролей и функций управленческого персонала образовательной организации в соответствии с персонифицированными требованиями и потребностями ключевых заинтересованных сторон данного процесса [2; 4; 5; 6; 10]. Персонифицированное развитие управленческого персонала образовательной организации включает следующую совокупность необходимых и достаточных организационно-экономических мероприятий:

- деловая оценка персонала образовательной организации;
- мотивация и стимулирование развития персонала образовательной организации;
- управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала образовательной организации;
- работа с кадровым резервом на должности руководителей образовательной организации;
- обучение персонала образовательной организации;
- непрерывное сопровождение персонала образовательной организации [9].



Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 1. Ключевые субъекты развития/управления развитием управленческого персонала образовательной организации
Figure 1. Key subjects of development/management of development of managerial personnel of an educational organization

Проведенный структурно-функциональный анализ отечественной системы образования позволил выделить ключевые субъекты развития управленческого персонала образовательной организации, которые в соответствии с методологией персонифицированного подхода выступают также субъектами управления данным процессом (рис. 1).

Анализ нормативно-правового и организационно-методического обеспечения деятельности ключевых субъектов развития управленческого персонала образовательных организаций позволил выделить уровневый состав субъектов управления данным процессом (табл. 1) [1; 8].

Первый уровневый состав субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации включает персонал образовательной организации, который управляет персонифицированным процессом саморазвития в форме информального образования в соответствии с планируемой деловой карьерой, личностными и профессиональными потребностями.

Второй уровневый состав субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации в дополнение к составу первого уровня включает организации высшего и дополнительного профессионального образования, которые управляют

Таблица 1

Уровневый состав ключевых субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации

Table 1. Level structure of key subjects of management development of management personnel of educational organization

Уровень состава	Состав субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации
Уровень 1	Персонал образовательной организации как субъект саморазвития
Уровень 2	Персонал образовательной организации как субъект саморазвития и объект развития; организации высшего и дополнительного профессионального образования
Уровень 3	Управленческий персонал образовательных организаций как объект развития; образовательная организация с потребностью в развитии управленческого персонала; организации высшего и дополнительного профессионального образования
Уровень 4	Управленческий персонал образовательных организаций как объект развития; образовательная организация с потребностью в развитии управленческого персонала; региональная и муниципальная методические службы; организации высшего и дополнительного профессионального образования

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

развитием объекта по персонифицированным программам формального и неформального образования.

Третий уровневый состав субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации в дополнение к составу второго уровня включает образовательную организацию, которая участвует в управлении развитием объекта в соответствии с ее персонифицированными количественными и качественными потребностями в управленческом персонале.

Четвертый уровневый состав субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации в дополнение к составу

третьего уровня включает региональную и муниципальную методические службы, которые участвуют в управлении развитием объекта в соответствии с персонифицированными потребностями муниципальной и региональной систем образования в управленческом персонале образовательной организации.

Обобщенная содержательная характеристика функций субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации в разрезе функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль) представлена в таблице 2.

Таблица 2

Функции субъектов управления развитием управленческого персонала образовательной организации

Table 2. Functions of the subjects of management development of the management personnel of the educational organization

Субъекты управления	Содержание функций субъектов управления			
	Планирование	Организация	Мотивация	Контроль
Персонал образовательной организации как объект развития и субъект саморазвития	Планирование персонифицированного развития в соответствии с личностными и профессиональными потребностями	Проектирование персонифицированной программы профессионально-личностного развития; организация саморазвития	Самомотивация к непрерывному развитию, мотивация субъектов реализации персонифицированной программы развития	Самооценка и контроль эффективности реализации персонифицированной программы развития
Образовательная организация с потребностью в развитии управленческого персонала	Планирование развития управленческого персонала образовательной организации в соответствии с персонифицированными потребностями объекта развития и образовательной организации	Проектирование персонифицированной программы развития управленческого персонала образовательной организации; организация развития управленческого персонала образовательной организации	Мотивация объектов и субъектов персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации	Самоисследование и контроль эффективности реализации персонифицированной программы развития управленческого персонала образовательной организации
Муниципальная методическая служба	Планирование развития управленческого персонала в соответствии с персонифицированными потребностями образовательных организаций и муниципальной системы образования в целом	Проектирование персонифицированной программы развития управленческого персонала муниципальной системы образования; организация развития управленческого персонала образовательных организаций муниципальной системы образования	Мотивация объектов и субъектов реализации персонифицированной программы развития управленческого персонала образовательных организаций муниципальной системы образования	Самоисследование и контроль эффективности реализации персонифицированных программ развития управленческого персонала образовательных организаций муниципальной системы образования
Региональная методическая служба	Планирование развития управленческого персонала образовательных организаций в соответствии с персонифицированными потребностями муниципальных систем образования и региональной системы образования в целом	Проектирование персонифицированной программы развития управленческого персонала региональной системы образования; организация развития управленческого персонала образовательных организаций региональной системы образования	Мотивация объектов и субъектов реализации персонифицированной программы развития управленческого персонала образовательных организаций региональной системы образования	Самоисследование и контроль эффективности реализации персонифицированных программ развития управленческого персонала образовательных организаций региональной системы образования
Организации высшего и дополнительного профессионального образования	Планирование развития персонала в соответствии с персонифицированными потребностями объекта развития и его образовательной организации, муниципальных систем образования и региональной системы образования в целом	Проектирование и реализация основных и дополнительных профессиональных образовательных программ персонифицированного развития управленческого персонала образовательных организаций	Мотивация объектов и субъектов реализации образовательных программ персонифицированного развития управленческого персонала образовательных организаций	Самоисследование и контроль эффективности реализации программ персонифицированного развития управленческого персонала образовательных организаций

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

По мнению автора исследования, представленные в таблице 2 состав и функции субъектов управления персонифицированным развитием (саморазвитием) управленческого персонала образовательной организации будут способствовать проектированию и эффективной реализации данного процесса в соответствии с требованиями и потребностями ключевых заинтересованных сторон.

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов, способствующих научно обоснованному проектированию и реализации системы персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации:

1) сущность персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации заключается в процессе реализации совокупности организационно-экономических мероприятий с целью необратимого, направленного и закономерного качественного изменения состояния объекта развития – актуализации его компетентностей, необходимых для эффективной реализации социальных ролей и функций управленческого персонала образовательной организации в соответствии с персонифицированными требованиями и потребностями ключевых заинтересованных сторон данного процесса;

2) состав субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации включает:

- персонал образовательной организации как объект развития и субъект саморазвития;
- образовательные организации с потребностью в развитии управленческого персонала;
- региональные и муниципальные методические службы;
- организации высшего и дополнительного профессионального образования;

3) функции субъектов управления персонифицированным развитием управленческого персонала образовательной организации заключаются в планировании, организации, мотивации и контроле реализации данного процесса в соответствии с их персонифицированными требованиями и потребностями в развитии (саморазвитии) управленческого персонала образовательной организации.

Полученные в ходе исследования выводы целесообразно учитывать при проектировании и реализации системы персонифицированного развития управленческого персонала образовательной организации.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 07.01.2020).
2. Алешина, С. А. и др. Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях: монография / Под ред. Н. К. Зотовой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Флинта; Наука, 2014. 368 с.
3. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество. М.: АСТ, 2004. 602 с.
4. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2014. 440 с.
5. Кибанов, А. Я., Митрофанова, Е. А., Коновалова, В. Г., Чуланова, О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография. М.: Инфра-М, 2016. 156 с.
6. Рытов, А. И. Проблема оценки профессиональной компетентности директора общеобразовательной школы // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2012. № 4 (22). С. 21–29.
7. Слободской, А. Л. Риски в управлении персоналом: учебное пособие. СПб.: СПбГУЭФ, 2011. 155 с.

References

1. Federal'ny'i zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ (red. ot 02.12.2019) "Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii" [*Federal Law "On education in the Russian Federation" dated December 29, 2012 No. 273-FZ (edited dated on December 02, 2019)*], legal reference system "Consultant plus". Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (accessed 07.01.2020).
2. Aleshina S. A. [et al.]. Personifitsirovannaya model' povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya v sovremennykh sotsial'no-ekonomicheskikh usloviyakh: monografiya [*Personalized model of professional development of education workers in modern socio-economic conditions: a monograph*], pod red. N. K. Zotovoi, 2-e izd., pererab. i dop., Moscow, Flinta, Nauka, 2014, 368 p.
3. Galbraith J. Novoe industrial'noe obshchestvo [*The new industrial society*], Moscow, AST, 2004, 602 p.
4. Kibanov A. Ya. Osnovy upravleniya personalom: uchebnik [*Fundamentals of personnel management: a textbook*], Moscow, Infra-M, 2014, 440 p.
5. Kibanov A. Ya., Mitrofanova E. A., Konovalova V. G., Chulanova O. L. Kontseptsiya kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom: monografiya [*Concept of competence approach in personnel management: a monograph*], Moscow, Infra-M, 2016, 156 p.
6. Rytov A. I. Problema otsenki professional'noi kompetentnosti direktora obshcheobrazovatel'noi shkoly [*The problem of assessing the professional competence of the director of secondary*

8. Тарасенко, В. В. Нормативно-методическое обеспечение профессионального развития руководителей образовательных организаций // Ученые записки ИУО РАО. 2017. № 3 (63). С. 88–96.
9. Тарасенко, В. В., Тарасенко, Ю. В. Развитие управленческого персонала образовательных организаций как условие повышения эффективности и результативности системы образования // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-2 (65). С. 820–823.
10. Федорчук, Ю. М. и др. Эффективные практики и инновационные модели профессионального развития руководителя образовательной организации: методическое пособие / Науч. ред. Ю. М. Федорчук. М.: ИУО РАО, 2017. 70 с.
11. Schleicher, A. Preparing teachers and developing school leaders for the 21st Century: Lessons from around the world. Paris: OECD, 2012. 108 p.
7. Slobodskoi A. P. Riski v upravlenii personalom: uchebnoe posobie [*Risks in personnel management: a tutorial*], St.- Petersburg, SPbGUEF, 2011, 155 p.
8. Tarasenko V. V. Normativno-metodicheskoe obespechenie professional'nogo razvitiya rukovoditelei obrazovatel'nykh organizatsii [*Normative and methodological support for professional development of heads of educational organizations*], Uchenye zapiski IUO RAO [*Scientific notes of IEM RAE*], 2017, no. 3 (63), pp. 88–96.
9. Tarasenko V. V., Tarasenko Yu. V. Razvitie upravlencheskogo personala obrazovatel'nykh organizatsii kak uslovie povysheniya effektivnosti i rezul'tativnosti sistemy obrazovaniya [*Development of the management personnel of the educational organizations as condition of increase of efficiency and productivity of an education system*], Ekonomika i predprinimatel'stvo [*Economy and Entrepreneurship*], 2015, no. 12-2 (65), pp. 820–823.
10. Fedorchuk Yu. M., Neustroev S. S., Polyantinova Yu. V., Chekulaeva Yu. A. Effektivnye praktiki i innovatsionnye modeli professional'nogo razvitiya rukovoditelya obrazovatel'noi organizatsii: metodicheskoe posobie [*Effective practices and innovative models of professional development of the head of the educational organization: a methodical manual*], nauch. red. Yu. M. Fedorchuk, Moscow, IUO RAO, 2017, 70 p.
11. Schleicher A. Preparing teachers and developing school leaders for the 21st Century: Lessons from around the world, Paris, OECD, 2012, 108 p.