Ганжа И.С.

Управление процессом развития персонала в образовательной организации

*Таганрогский институт имени А.П. Чехова (филиал) ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
(Россия, Таганрог)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2021-43

Аннотация

В статье рассматривается стратегия развития образовательного учреждения, как основная составляющая ее деятельности. Раскрывающая факторы влияющие на разработку стратегии образовательного учреждения.

Ключевые слова: стратегия, образовательное учреждение, модель образовательного учреждения.

Abstract

The article considers the development strategy of an educational institution as the main component of its activity. Disclosing the factors influencing the development of the strategy of an educational institution.

Keywords: strategy, educational institution, model of educational institution.

Стратегия – сложное и потенциально мощное орудие. При ее помощи современная организация способна подстраиваться либо противодействовать меняющимся обстоятельствам. Но это – непростое оружие. Его внедрение и дальнейшее применение обходятся весьма дорого. Но имеются весомые доказательства того, что внедрение стратегического управления оправдывает себя с лихвой, в особенности для тех, кто находится в условиях нестабильности.

Стратегия это обобщающая модель действий, которые необходимы для свершения поставленных целей управления на основе выбранных критериев и эффективности распределения ресурсов.

Стратегия — набор правил для принятия решений, именно ими организация руководствуется в своей деятельности.

Стратегия — это складывающийся из нескольких этапов путь, который должна пройти компания от своего нынешнего состояния до того целевого состояния, которое мы планируем и предвосхищаем.

Таким образом, исходя из трех вышеназванных определений, можно сделать следующий вывод, что стратегия — это программа, план, генеральный курс субъекта управления по достижению им стратегических целей в любой области деятельности.

Квинн полагает, что стратегия должна:

- включать в себя четкие цели, результат будет являться решающим для общего исхода дела;
- сохранять инициативу;
- концентрировать основные усилия в необходимый период времени и в нужном месте;
- предусматривать такую эластичность поведения, для того чтобы использовать меньшее количество ресурсов для достижения максимального результата;
- обозначать скоординированное управление;

- предполагать корректное расписание определенных операций;
- обеспечивать гарантированные ресурсы.

В современных условиях любая организация, в том числе и образовательная, нуждается в наличии стратегии, которая должна четко соответствовать условиям функционирования образовательного учреждения.

При разработке стратегии анализируются следующие условия, сложившиеся вокруг образовательной системы:

- возможности и тенденции развития бюджетного, а также коммерческого спроса на услуги системы образования, образовательного учреждения;
- возможности интеграции с другими системами образования, образовательными учреждениями;
- возможности образовательной вертикальной интеграции с внешними разработчиками, заказчиками, посредниками и потребителями услуг;
- состояние и перспективы системы управления и профессионального потенциала образовательного учреждения.

Первый способ обоснования исходит из того, что действие внешних условий развития общеобразовательного учреждения минимально либо совсем отсутствует — такова сущность общеобразовательной школы. Образовательное учреждение не взаимосвязано со своими потребителями и заказчиками, которые способны простимулировать их развитие, в отличие от многих других социальных организаций. Учебное заведение как социальная организация обладает «замкнутым характером, который определяет невозможность выполнения их направленных изменений за счет внешних сил», поэтому причиной изменений в них являются внутренние силы — лидерские указания, владеющие определенными полномочиями и правом продвижения перемен».

Наиболее распространенным является другой способ объяснения новаторского характера развития образовательной организации: в качестве полноценного метода развития общеобразовательного института можно рассматривать развитие, определенное внутренними силами школы. Напротив, ориентация школы в своем развитии на внешние факторы приводит к единому ряду отрицательных результатов. Из числа которых является отчужденность коллектива от новшеств, которые вводятся, и его «сопротивление инновациям». Как следствие — имитация развития, сокращение эффективности управления школой и сокращение главного показателя — качества школьного образования.

Руководствуясь данной логикой, Г. А. Мкртчян выделяет 3 модели развития общеобразовательного учреждения:

1. модель развития на основе совпадения инновационного давления и внутреннего саморазвития школы;
2. модель жизнедеятельности на основе способности учебного заведения к преобразованию согласно ее внутренним потребностям;
3. модель развития, которая отвечает внешним запросам общества к системе образования.

Как отметил автор, «для школ 3 модели свойственно сочетание низкой осознанности личных проблем, которые высоко зависят от внешних воздействий. В школах 3 типа все нововведения принимаются и осознаются только лишь как

управленческая проблема». Как считает автор, наиболее оптимальной и подходящей является первая модель развития.

В. С. Лазарев акцентирует свое внимание на двух различных стратегиях развития школы. Он считает, что большая часть образовательных организаций реагирует лишь в том случае, когда не реагировать уже невозможно. А другие стараются понять новейшие тенденции и реализовать опережающую реакцию на них. Однако автор особенно подчёркивает то, что «лучшей» и «худшей» стратегии нет. Так как именно выбор наиболее подходящей стратегии находится в зависимости от реально существующих обстоятельств. Оптимальная стратегия развития учреждения профессионального образования должна опираться на специфику данного типа образования и с учетом тех обстоятельств, действующих в данном учреждении.

Несомненно, региональная система профессионального образования устроена по-другому и также по-другому находится во взаимодействии с заказчиком, нежели система общего образования. Значительно важный аспект процесса модернизации профессионального образования заключается в том, что всем субъектам модернизации на всех уровнях предоставляется определенная возможность. Например, учет особенностей региона, базовой отрасли и конкретного образовательного учреждения и впоследствии возможность выстраивания на данной основе собственного варианта модернизационных изменений, которые не противоречат федеральному тренду.

На основе практики можно заметить, что именно от факта и качества формирования собственной определенного варианта стратегии модернизации учреждения профессионального образования зависит преодоление смысловой отчужденности педагогических коллективов. Как следствие является успех модернизации профессионального образования в целом. А в тех образовательных организациях, где модернизация происходит без учета собственной уникальности, строясь на основе стандартных сюжетов и методик, внедрение модернизационных инноваций чаще имитируется, нежели полноценно реализуется.

Предпосылки необходимые для разработки стратегии образовательного учреждения:

- перепроизводство — насыщение рынков предложением образовательных услуг;
- требовательность — повышение уровня требовательности граждан к качеству образования;
- инновационность — увеличение количества технических средств;
- динамичность — обеспечение высокого качества обслуживания потребителей, оперативно реагируя на появление новых или изменение прежних условий;
- диверсификация — расширение спроса на виды и уровни образовательных услуг;
- дифференциация — нарастание разнообразия потребностей населения, обусловленных значительным увеличением ассортимента образовательных услуг;
- конкуренция — борьба, образ учреждения за место на рынке;
- «аритмия спроса» — изменение спроса потребителей рынка образовательных услуг;

- люмпенизация — рост полной и частичной безработицы населения и увеличение континента с низким уровнем дохода;
- интервенция — международная конкуренция крупных зарубежных университетов.

Е. А. Пушкарёва утверждает, что: «Новая система проф. образования подразумевает развитие и формирование личности человека как специалиста на протяжении всей жизни и поэтому должна:

во-первых, предоставить каждому человеку независимость в выборе образовательных траекторий. Выбор происходит на основе способностей, которыми обладает, человек, а также запросами и возможностями;

во-вторых, учитывать определенные потребности клиентов проф. кадров в подготовке мобильных, ориентированных на рыночные отношения специалистов;

в-третьих, способствовать формированию демократических свобод в деятельности образовательных организаций, которые выстраивают собственные уникальные образовательные программы».

Данные аспекты являются мощным толчком для развития проф.образования.

Действительно, за последние годы социально-экономических изменений, можно говорить о том, что не улучшилось образование, а лишь приобрело качественно новые характеристики, которые отличаются от тех, что существовали ранее.

В настоящий момент профессиональное образование включает в себя следующие ступени: начальное, среднее, высшее, послевузовское и дополнительное образование.

Сфера образования постоянно подвергается видоизменениям и совершенствуется, так как главная цель профессионального образования — это подготовка высококвалифицированного работника с определенным уровнем и профилем. Конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, а также свободно владеющего своей профессией.

Таким образом, каждая образовательная организация не может обойтись без стратегии: она является главным толчком для развития учебного учреждения, но ее выбор и разработка зависят от ряда условий и факторов, при правильной оценке и выборе которых зависит насколько успешно будет реализована определенная стратегия.

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Учебное пособие для вузов. Под ред. Петрова А. Н. СПб: Питер. 2005г. 496с.
2. Баканов Г. Б., Стратегический менеджмент. Курс лекций. Таганрог: МРЦПКП ЮФУ. 2014г.
3. Гам В. И. Методология и технологии стратегического лидерства в условиях системных изменений в образовании: автореф. дис.докт.пед. н. — Калининград, 2009г. 43 с.
4. Гершун А., Горский М. Технология сбалансированного управления. М:ЗАО «Олимп — Бизнес». 2006г. 416с.
5. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: теория и практика. Учебное пособие для вузов. М:Аспект Пресс. 2002г. 415.
6. Мкртчян Г. А. Психология экспертной деятельности в образовании: Теория. Методология. Практика. Н.Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002г. 182 с
7. Пушкарёва Е. А., Ю. В. Пушкарев. О современных проблемах развития теории и практики образовательного процесса. Философия образования. 2010г. № 4 (33). 51с.