

УДК 316

**Бурмистров Сергей Владимирович**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры управления персоналом и социологии,  
Ростовский государственный экономический университет  
[salon50@list.ru](mailto:salon50@list.ru)

**Волочай Анна Владимировна**

кандидат философских наук,  
доцент кафедры управления персоналом и социологии,  
Ростовский государственный экономический университет  
[anna64.01@eandex.ru](mailto:anna64.01@eandex.ru)

**Самыгин Сергей Иванович**

доктор социологических наук, профессор  
кафедры управления персоналом и социологии  
Ростовский государственный экономический университет  
[darya.maksimovich@gmail.com](mailto:darya.maksimovich@gmail.com)

**Sergey V. Burmistrov**

Candidate of economic sciences, the associate professor  
Of personnel management and sociology of the Rostov state economic university  
[salon50@list.ru](mailto:salon50@list.ru)

**Anna V. Volochay**

Candidate of Philosophy, the associate professor  
Of chair of human resource management and sociology  
Rostov state economic university  
[anna64.01@eandex.ru](mailto:anna64.01@eandex.ru)

**Sergey I. Samygin**

Doctor of Sociology, Professor  
Of chair of human resource management and sociology  
Rostov state economic university  
[darya.maksimovich@gmail.com](mailto:darya.maksimovich@gmail.com)

**СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА  
(НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ)**

**SOCIAL MECHANISMS OF MANAGEMENT FORMATION AND  
DEVELOPMENT OF COMPETENCIES  
OF INNOVATIVE-ORIENTED PERSONNEL  
(ON THE EXAMPLE OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS)**

*Аннотация. Сегодня инновационные процессы, протекающие во всех сферах деятельности, на передний план выдвигают проблему поиска эффективных социальных механизмов управления современной организацией.*

*В наиболее выраженной форме инновационные процессы проходят в образовательных организациях, перед которыми стоит проблема разработки механизмов управления формированием и развитием компетенций инновационно ориентированного персонала.*

**Ключевые слова:** *управление, компетенции, механизмы управления, инновационно ориентированный персонал, образовательные организации, инновации, образовательная система, федерально-региональный проект.*

**Abstract:** *Today, innovative processes taking place in all areas of activity bring to the fore the problem of finding effective social mechanisms for managing a modern organization. In the most pronounced form, innovation processes take place in educational organizations, which are faced with the problem of developing mechanisms for managing the formation and development of competencies of innovation-oriented personnel.*

**Keywords:** *management, competencies, management mechanisms, innovatively oriented personnel, educational organizations, innovations, educational system, federal-regional project.*

Современные социальные условия требуют новых подходов к управлению формированием и развитием профессиональных компетенций персонала, ориентированного на инновации, сопряженные со способностями к саморазвитию, выстраиванию индивидуальной траектории профессионального и социального развития, эффективной коммуникации [1, 2], самостоятельному и ответственному принятию управленческих решений [3, 4]. Подходы, ориентированные на поддержание знаний, умений и навыков специалистов в узкопредметной области научного знания уже уходят в прошлое, однако сформированная система знаний, умений и способностей инновационно ориентированного персонала образовательной организации составляет основу его профессиональной деятельности как преподавателя и как ученого [5].

В настоящее время определены характеристики профессиональной компетентности специалиста любой области, в том числе и преподавателя высшей школы: когнитивная компетенция состоит из уровня профессиональных знаний; регулятивная – дает возможность пользоваться профессиональными знаниями в трудовой деятельности; рефлексивно-статусная – дает право действовать определенным образом за счет признания авторитетности; нормативная – это полномочия, которыми обладает специалист в рамках занимаемой должности; коммуникативная – установка контакта (взаимодействия) для реализации практической деятельности; креативная – подразумевает творческий компонент деятельности [6].

Управление любой организацией построено на принципах системы менеджмента качества [7] и образовательная организация также не является исключением, т.к. ее деятельность регулируется нормами, прописанными в Национальном стандарте Российской Федерации системы менеджмента качества [8]. В данном документе обозначены ключевые аспекты компетентности, которые распространяются как на уровень компетентности персонала, так и на уровень компетентности руководителя той или иной

организации. В условиях российской системы высшего образования разработан и утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», на основе которого происходит формирование кадровой политики и в управлении персоналом образовательной организации [9].

Разработка системы управления формированием и развитием профессиональных компетенций персонала (в рамках рассмотрения образовательных организаций) предусматривает постановку вопроса: каким образом необходимо изменить организационно-педагогические условия (информационные, материально-технические, учебно-методические, организационные и др.) для формирования компетенций инновационно-ориентированного персонала с тем, чтобы обеспечить соответствие компетенций потребностям организации?

Анализ современного состояния образовательной системы демонстрирует, что сегодня изменились не только требования к профессиональной компетентности персонала образовательных организаций, но модернизировалось и само ее содержание, изменились технологии ее осуществления [10, 11]. В данных условиях большими ресурсными возможностями обладают федеральные проекты, не только выполняющие поддерживающую инновационную деятельность функцию, но и задающие направление развития, координаты, формат оценки целесообразности и эффективности управленческой деятельности в разработке новых социальных механизмов управления.

Социальный анализ опыта работы в данном направлении показывает, что проект «Инновационный менеджмент в образовании» был поддержан регионами, различными образовательными организациями, общественностью. Секрет этого успеха заключается в социальной востребованности, в направленности на решение ключевой проблемы управления современной образовательной организацией – подготовки высокопрофессионального персонала, а также формирование и развитие компетенций инновационно ориентированного персонала.

Условие продуктивности работы в указанном проекте состоит в том, что модернизационные процессы в системе повышения квалификации и переподготовки персонала активизированы приоритетным национальным проектом «Образование»; это, по мнению С.Ф. Хлебуновой, «подготовило содержательный, материально-технический и кадровый ресурс системы повышения квалификации и развития компетенций персонала для решения масштабных задач социальных инноваций» [12, С. 214]. Оценивая общественную значимость управленческого проекта, автор подчеркивает, что он инициирован необходимостью разрешить противоречия, сложившиеся в социуме между глобальностью задач модернизации образования и образовательных организаций, усилением роли федеральных начал в этих процессах и уровнем региональных возможностей их разрешения [12].

Определенная Законом РФ «Об образовании» ответственность субъекта РФ за повышение квалификации, а также формирование и развитие компетенций персонала далеко не всегда и не везде автоматически включает в себя поддержку региональных систем дополнительного профессионального образования, в частности, институтов повышения квалификации. Федерально-региональный проект является одним из конструктивных способов разрешения этих проблем.

Для успешной реализации инновационных процессов в области социологии управления образовательной организацией и ее персоналом сегодня имеется политическая поддержка и социальный заказ, предложен инновационный механизм, выстроенный как эффективная социальная технология. В современных условиях целесообразно сосредоточиться на вопросе качества региональной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала, достигаемого реализацией инновационного ресурса данного проекта.

Эффективное управление формированием и развитием компетенций инновационно ориентированного персонала – это целенаправленная деятельность руководства образовательной организации по поддержке развития профессиональной компетентности каждого специалиста той или иной организации. Первостепенную роль в данном процессе должны играть учебно-методические отделы, содействующие в организации семинаров и тренингов, практикумов по инновационным методам учебно-образовательной деятельности, организации научно-исследовательской работы и обеспечению курсов по подготовке и переподготовке кадров, повышению их квалификации в иных образовательных учреждениях.

Главным методологическим принципом, лежащим в русле компетентностного подхода, – это соответствие системы развития профессиональной компетентности персонала образовательной организации тем инновационным изменениям, которые наблюдаются сегодня во всех сферах и отраслях человеческой деятельности.

По мнению 95% респондентов экспертного сообщества, социальные механизмы управления формированием и развитием компетенций являются прерогативой ответственности самого персонала; при этом 82% экспертов полагают, что развитие компетентности и механизмы управления ею находится в юрисдикции образовательной организации; 68% экспертов указали на необходимость непосредственного участия кафедры в этом процессе [13, с .78].

Социальные механизмы эффективного управления научно-исследовательской работой инновационно ориентированного персонала в образовательной организации предполагает реализацию основных направлений [13]:

- определение направлений научных исследований с учетом внешних конкурентных запросов, а также внутренних (личностных) потребностей, реальных возможностей и сферы научных интересов персонала образовательной организации;

- поддержка и приоритетное развитие фундаментальных исследований в рамках деятельности ведущих научно-исследовательских школ;
- широкое информационное обеспечение научных исследований;
- внедрение в систему научно-методической работы организационно-финансовых механизмов развития исследовательской деятельности инновационно ориентированного персонала образовательной организации.

Итак, обозначим социальные механизмы управления формированием и развитием профессиональных компетенций и компетентности инновационно ориентированного персонала образовательной организации:

Во-первых, разноуровневая научно-методическая работа, предполагающая включение преподавателя в различные формы и методы педагогической, научно-исследовательской деятельности на основе учета его научных интересов, потребностей, ценностных ориентаций и морально-нравственных установок, в частности: наставничество опытного персонала; посещение аудиторных занятий, научно-методические семинары кафедры, факультета; участие в подготовке и разработке учебно-методических комплексов преподаваемых дисциплин; участие персонала образовательной организации в работе научно-методических конференций и семинаров; изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта.

Во-вторых, подготовка персонала и повышение его квалификации (с развитием инновационных компетенций): организация лекций и семинаров по психологии и педагогике высшей школы; обучение молодых кадров на курсах и факультетах повышения научно-педагогической квалификации.

В-третьих, стимулирование исследовательской деятельности в образовательной организации, в частности: повышение мотивации научно-исследовательской работы; содействие внедрению научных результатов в практику и образовательный процесс, использованию инновационно ориентированным персоналом своей интеллектуальной собственности при организации учебной и научной работы студентов.

Наконец, в-четвертых, повышение квалификации профессорско-преподавательского персонала образовательной организации, в частности: прохождение стажировки на предприятиях, а также стажировка в ведущих образовательных организациях страны и за рубежом. И для стажировки в рамках управления формированием и развитием компетенций важен учет фактора образовательной миграции, являющегося еще одним инновационным ресурсом и механизмом управления персоналом. Образовательная миграция дает возможность представить специфику региональных систем, их менталитет, профессиональные компетенции, стиль работы, традиции, специфические особенности управленческой культуры, приоритеты в управлении.

Социальные механизмы управления формированием и развитием компетентности инновационно ориентированного персонала образовательной организации призваны решать комплекс задач по формированию необходимых условий, обеспечивающих получение желаемого результата – создание системы поддержки, позволяющей

формировать и развивать у персонала способность успешно решать социально-педагогические задачи в любой конкретной ситуации.

**Литература:**

1. Гурье Л.И. *Технологи развития профессиональной компетентности преподавателя вуза: монография.* Казань, 2010.
2. Гафиатулина Н.Х. *Социально-психологические технологии деловых и межличностных коммуникаций / Н.Х. Гафиатулина, Я.В. Артамонова.* Ростов-н/Д.; Таганрог, 2019.
3. Popov A.V., Rachipa A.V., et. al. (2019). *Specificity of explication of the category «Management decisions» and scientific-methodological approaches for their development.* Revista Inclusiones. Т. 6. № 2. С. 215-224.
4. Susimenko E.V., Samygin S.I., et. al. (2018). *Analysis of transformational processes of modern Russian higher education system.* International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies. 2018. Т. 9. № 4. С. 317-328.
5. Шарипов Ф.В. *Профессиональная компетентность преподавателя вуза // Высшее образование.* 2010. №1.
6. Сергеев Г.А. *Компетентность и компетенции в образовании: монография.* Владимир, 2010. 107 с.
7. Бурмистров С.В., Волочай А.В., Самыгин С.И. *Мотивы трудовой деятельности в системе управления персоналом организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки.* 2019. № 9. С. 26-29.
8. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 *Системы менеджмента качества. Требования [Электронный ресурс] // URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>.*
9. *Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н) [Электронный ресурс] // <http://www.fgosvo.ru/news/21/1344>.*
10. Гафиатулина Н.Х., Косинов С.С., Любецкий Н.П. *Управление процессом формирования социального здоровья российской студенческой молодежи: социальные технологии управления // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки.* 2018. № 3. С. 189-194.
11. Гафиатулина Н.Х. *Инновационные подходы к социальному здоровьесбережению в организации непрерывного образования в вузе // Кавказ и мир: междунар. науч. журн.* 2014. № 17. С. 255-260.
12. Хлебунова С.Ф. *Инновационный менеджмент в образовании: проблемы и перспективы / Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования: материалы Междунар. научно-практической конференции.* Ростов н/Д., 2016. С. 213-219.

13. Резник С.Д., Вдовина О.А. Преподаватели вузов России: формирование и развитие профессиональных компетенций: монография. М., 2020. 140 с.

**Literature:**

1. Gurye L.I. *Technologists for the development of professional competence of a university teacher: a monograph.* Kazan, 2010.

2. Gafiatulina N.Kh., Artamonova Y.V. *Socio-psychological technology of business and interpersonal communications.* Rostov-n / D .; Taganrog, 2019.

3. Popov A.V., Rachipa A.V., et. al. (2019). *Specificity of explication of the category "Management decisions" and scientific-methodological approaches for their development.* *Revista Inclusiones.* T. 6. No. 2. S. 215-224.

4. Susimenko E.V., Samygin S.I., et. al. (2018). *Analysis of transformational processes of modern Russian higher education system.* *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies.* 2018.Vol. 9. No. 4. P. 317-328.

5. Sharipov F.V. *Professional competence of a university teacher // Higher education.* 2010. No1.

6. Sergeev G.A. *Competency and competencies in education: a monograph.* Vladimir, 2010.107 p.

7. Burmistrov S.V., Volochay A.V., Samygin S.I. *Motives of labor activity in the organization's personnel management system // Humanitarian, socio-economic and social sciences.* 2019. No 9.P. 26-29.

8. *GOST R ISO 9001-2015 Quality Management Systems. Requirements [Electronic resource] // URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>.*

9. *Professional standard "The teacher of vocational training, vocational education and additional professional education" (approved by the order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of September 8, 2015 N 608н) [Electronic resource] // <http://www.fgosvo.ru/news/21/1344>.*

10. Gafiatulina N.Kh., Kosinov S.S., Lyubetskiy N.P. *Management of the process of formation of social health of Russian students: social management technologies // State and municipal management. Scientists notes.* 2018. No. 3.

11. Gafiatulina N.Kh. *Innovative approaches to social health conservation in the organization of continuing education at the university // Caucasus and World: Int. scientific journal* 2014. No. 17. P. 255-260.

12. Khlebunova S.F. *Innovation management in education: problems and prospects / Innovation potential of subjects of the educational space in the context of modernization of education.* Rostov n / a., 2016. P. 213-219.

13. Reznik S.D., Vdovina O.A. *Teachers of Russian universities: the formation and development of professional competencies: a monograph.* М., 2020. 140 p.