

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Боровикова Т.В.* (Россия, г. Смоленск)

***Аннотация.** В статье рассматривается сущность и роль социальной эффективности управленческого труда руководителя образовательной организации в условиях инновационной экономики. Раскрывается содержание процесса интеллектуализации труда с позиции ценностно-деятельностного подхода. Определены факторы, влияющие на управление интеллектуализацией труда. Предложены показатели социальной эффективности управленческого труда руководителя.*

Основой современного общества является наукоемкое инновационное производство с доминированием интеллектуального труда, объединяющего труд ученых, инженеров, управленческих и научно-педагогических работников и других специалистов экономической сферы, выполняющих интеллектуальные функции. Процесс интеллектуализации труда заключается в увеличении доли интеллектуального труда в деятельности человека и общества в целом. Это требует от работника соответствующих способностей, определенного уровня интеллекта, высокого уровня профессиональных и общеобразовательных знаний.

Отечественная система образования в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года является основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны. Стратегическим вектором современной образовательной парадигмы становится формирование личности с высоким уровнем интеллектуального развития, востребованной на рынке труда, обладающей способностью и готовностью решать общественно-экономические задачи [6].

Повышение эффективности интеллектуального труда предполагает использование результатов научно-технических, личностных, организационных, структурных, социальных факторов и условий интеллектуального труда.

Исходной предпосылкой и решающим фактором социально-экономического развития является человеческий фактор, который рассматривается как основное богатство общества, его главная ценность. Развитие интеллектуализации, а следовательно, повышение производительности труда приводит как к экономии рабочего, так и к увеличению свободного времени. При этом экономия свободного времени является основным способом производства свободного времени и расширенного воспроизводства общества, является исходным социально-экономическим законом.

При возрастающей роли образования в развитии национальной экономики изменяются права и обязанности руководителей образовательных организаций. Актуализируются способности руководителя по выявлению и привлечению максимального количества ресурсов (кадровых, финансовых, материальнотехнических, информационных) в соответствии со стратегией развития образовательной организации, оптимизации их использования. От социальной эффективности управленческой деятельности руководителя, от его способности и готовности грамотно осуществлять управленческие функции (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация и принятие решения) будет зависеть эффективность и результативность образовательной организации как ключевого элемента.

Социальная эффективность интеллектуализации труда определяется, по нашему мнению, собственным развитием человека и его личностным потенциалом. Главной особенностью интеллектуализации труда является то, что результат при его воспроизводстве превышает затраты на достижение этого

* Боровикова Тамара Васильевна, доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой, Смоленский государственный университет.

результата и следовательно, социальная эффективность интеллектуализации труда проявляется в уровне развития личного потенциала человека, который в свою очередь определяется уровнем социального развития общества.

Интеллектуальный труд, рассматривается нами как определенный вид трудовой деятельности, представляющий собой совокупность творческих видов умственной деятельности и одновременно являющийся информационно-емким и производительным трудом.

Интеллектуализация труда – процесс постоянного приращения (воспроизводства) интеллектуального потенциала персонала с целью инновационного развития организации.

Управление интеллектуализацией труда персонала, рассматривается нами как динамичный и целенаправленный процесс приращения интеллектуального потенциала персонала, в качестве инфраструктуры обеспечивающей инновационный процесс, в основе которого лежит ценностно-деятельностный подход.

В условиях инновационной экономики процесс управления интеллектуализацией труда персонала изменяет свою сущность. В основе специфики содержания управления интеллектуализацией труда персонала лежат ценностные ориентиры: потенциал здоровья, объем знаний, нравственные, этические, профессиональные, квалификационные, организационные, креативно-творческие.

Таким образом, знания, навыки, опыт, интегрируемые в квалификационный уровень, которые определяют профессиональную компетентность персонала в сфере инноваций становятся результатом управления интеллектуализацией труда.

Само же повышение уровня компетентности служит стимулом к формированию новых навыков и умений, то есть росту профессионального мастерства. Развитие компетентности ужесточает личностно-профессиональные стандарты, положительно влияет на мотивацию личностных и профессиональных достижений. Исследования профессиональной компетентности базируются на понимании ее сущностных характеристик, отражающих общее содержание самой категории компетентности.

Многие ученые характеризует компетентность как одну из сторон профессионализма, отражающую степень соответствия человека требованиям профессии. Из этого следует, что понятие профессиональной компетентности персонала связано с успешностью и эффективностью его деятельности в определенной профессиональной области.

Т.В. Боровикова отмечает, что «компетентность формируется в деятельности и всегда проявляется при условии ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности. В связи с этим достигается высокий профессиональный результат». По мнению автора, «компетентность складывается из следующих компонентов: знания, умения (квалификации), ценностное отношение к деятельности» [2, с. 24].

Уточняя качественные характеристики профессиональной компетентности, М.А. Чошанов выделяет три основных:

- критичность мышления;
- мобильность знания;
- вариативность метода, используемого при решении функциональных задач [4, с.53].

Под первой понимается способность специалиста из множества решений выбирать наиболее оптимальное, аргументированно опровергать ложные решения, подвергать сомнению эффективные, но не эффективные решения.

Такое качество, как мобильность знания, подразумевает способность человека к постоянному обновлению знания, освоению новой информации.

Третья характеристика – вариативность метода – фиксирует умение специалиста из множества методов и способов решения проблемы найти наиболее подходящий для данных ситуативных условий вариант.

В.Д. Шадриков рассматривает компетентность как новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности [5, с. 28].

А.К. Маркова в качестве составляющих профессиональной компетентности выделяет:

- профессиональные (объективно необходимые) знания (гностический компонент);
- профессионально-педагогические позиции, установки специалиста, требуемые в его профессии (ценностно-смысловой компонент);
- профессиональные (объективно необходимые) умения (деятельностный компонент);
- личностные особенности, обеспечивающие овладение профессиональными знаниями и умениями (личностный компонент).

Некоторые авторы в составе профессиональной компетентности выделяют совокупность ключевых, базовых и специальных компетенций.

- *Ключевые компетенции* – это компетенции, проявляющиеся в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации, средств коммуникации государственным гражданским служащим. Причем данные компетентности являются метапредметными и необходимы для любой профессиональной деятельности.
- *Базовые компетенции* – это компетенции отражают специфику деятельности в рамках профессии в целом.
- *Специальные компетенции* – это компетенции отражающие специфику деятельности персонала в рамках занимаемой должности. [3, с.156–158].

По нашему мнению, **профессиональная компетентность руководителя** – это качество личности, которое отражает готовность и способность человека профессионально выполнять управленческие функции и быстро осваивать новые и современные реалии, проявлять ценностное отношение к профессиональной деятельности, находить адекватные способы разрешения проблем и принимать эффективные управленческие решения в постоянно изменяющейся внешней среде.

Из всего вышесказанного, профессиональную компетентность руководителя можно рассматривать как системно – структурное образование.

Поэтому, мы предлагаем следующую формулу, которая по нашему мнению, наиболее понятно и наглядно отражает структуру профессиональной компетентности руководителя:

$$ПК = K_1 + K_2 + \dots + K_n$$

где: ПК – профессиональная компетентность руководителя;

K_1, K_2, K_n – компетенции, в структуру которых входят знания, умения, навыки и личностные качества руководителя. Такими компетенциями могут быть:

- Владение навыками планирования, координации, организации и контроля деятельности подчиненных.
- Владение навыком определения стратегии развития научных направлений факультета и способность ставить конкретные задачи подчиненным для ее реализации.
- Умение организовать сотрудников факультета и мотивировать их на обеспечение высокоэффективного учебного и научного процесса.
- Умение контролировать рациональное использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов при выполнении научно-исследовательских работ.
- Умение оценивать результаты учебной и научной деятельности кафедр факультета.

- Коммуникативная компетентность, способность организовать межкафедральное и межфакультетское взаимодействие.
- Способность самостоятельно принимать управленческие решения.

В соответствии с проектом профессионального стандарта руководителя образовательной организации содержание управленческой деятельности руководителя заключается в разработке и реализации стратегии развития образовательной организации, управлении ресурсами организации, организации разработки и развития организационной структуры, руководстве коллегиальными органами управления, участии в корпоративном управлении, формировании эффективного стиля собственного поведения и поведения членов команды для осуществления изменений в образовательной организации, управлении маркетинговой деятельностью организации, мотивации и стимулировании ключевых работников и др.

Показателями эффективности деятельности руководителя являются:

- Количество учебников и учебно-методических пособий изданных за год на 1 НПР факультета.
- Качество реализации учебных программ.
- Доля (в %) защищенных дипломов бакалавра и магистерских диссертаций с оценкой «отлично».
- Доля выпускников бакалавриата и магистратуры, поступивших на работу по специальности.
- Количество статей в Web of Science и Scopus, РИНЦ на 1 НПР факультета опубликованных за год.
- Число монографий, изданных за год сотрудниками факультета.
- Число полученных за год университетом документов о регистрации охраняемых результатов интеллектуальной деятельности, авторами которых являются сотрудники факультета.
- Количество защищенных за год кандидатских и докторских диссертаций.
- Объем НИР, выполненных на факультете, в среднем за последний год.

Таким образом, социальная эффективность управленческой деятельности руководителя образовательной организации рассматривается нами как показатель, отражающий степень достижения стоящих перед организацией целей с минимальными издержками и максимальными результатами. Эти результаты могут быть промежуточными, конечными и отдаленными и оцениваются по степени совпадения с заданными педагогическими целями, с общественными и личностными ожиданиями и требованиями.

Список литературы

- [1] Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России, 2004. №11. – С. 17–22.
- [2] Боровикова Т.В. Развитие профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений в системе муниципального управления образованием. // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. №5. – С. 20–28.
- [3] Кимова С.З. Профессиональные компетентности: основные дескрипторы, шкалы, модели. // Ученые записки Забайкальского государственного университета. 2010. №4. – С. 156–160.
- [4] Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: Методическое пособие – М.: Народное образование, 1996. – 160 с.
- [5] Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня, 2005. №8. – С. 26–31.
- [6] Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. URL: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf> (20.05.2017).