

Из анализа показателей результативности обучения следует, что процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие профессиональных компетенций по требованиям ФГОС ВПО в области организационно-управленческой и экономической деятельности: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и умением применять их на практике (ПК-1); знанием основ стратегического управления персоналом и умением применять их на практике (ПК-2); знанием основ кадрового планирования и умением применять их на практике (ПК-3).

Это определяет достаточно высокую эффективность данной рабочей программы спецкурса, как компонента организации образовательного процесса по подготовке будущих HR-специалистов к управленческой деятельности.

Список литературы

1. *Калугина Т. Г.* Рамка квалификаций для Уральского региона в контексте Европейского пространства высшего образования / Т. Г. Калугина, Н. Г. Корнешук, И. Г. Овчинникова // Образование и наука. – 2011 – № 2. – С. 16–27.

2. *Основина Т. Ю.* Профессиональная компетентность как критерий готовности специалиста к профессиональной деятельности / Т. Ю. Основина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 12. – С. 103–112.

3. *Основина Т. Ю.* Основы кадровой политики и кадрового планирования: прогн. / Т. Ю. Основина. – Н. Тагил: НТГСПА, 2012. – 14 с.

4. *Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»).*

УДК 377.111.3:001.895

Ю. Н. Петров, М. Н. Булаева, М. В. Гринина

Yu. N. Petrov, M. N. Bulaeva, M. V. Grinina

ГБОУ ДПО «Нижегородский институт

развития образования», г. Нижний Новгород

Nizhniy Novgorod Institute of Education Development, Nizhny Novgorod

petrov.43@mail.ru, bulaevamarina@mail.ru, Mariaperv@yandex.ru

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

THE MECHANISM OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к управлению развитием профессиональной образовательной организации, которые влияют на эффективность управления инновационным процессом в образовательной организации.

Abstract. The article discusses approaches to managing the development of professional educational organization that affect the efficiency of innovation process management in educational organizations.

Ключевые слова: инновационность, подход, инновационный процесс, образовательная организация.

Keywords: innovation, approach, innovation process, educational organization.

Типичным признаком, отличающим инновационную образовательную организацию, является сформированность ее инновационного образа жизни, который представлен инновационностью как качеством профессионально-педагогической культуры, инновационной деятельностью, инновационным климатом и наличием собственно инновационного коллектива, отличающегося своеобразным укладом жизни.

Необходимо учитывать следующие критериальные параметры инновационности как качества профессионально-педагогической культуры:

- во-первых, принята ли инновация как лично значимая ценность;
- во-вторых, разделяется ли подход к инновации как к необходимому социальному механизму развития системы образования;
- в-третьих, понимается ли инновация в качестве целостной системы отношений и специфически организованной деятельности;
- в-четвертых, переведено ли это отношение в организацию собственной профессиональной деятельности;
- в-пятых, в какой мере в собственной деятельности присвоена специфика ее инновационной организации [1].

С учетом критериальных параметров типологии инновационности, на основании содержательной сущности инновации как системы отношений и специфики самоорганизующей и самовоспроизводящей деятельности на личностном уровне выделяют следующие типологические группы педагогов:

- *инноватор* – инновация принята как личностная ценность и присвоена как качество образа жизни – инновационность, полностью реализуется инновационная способность субъекта;
- *инновационно-ориентированный* – инновация принята как лично значимая ценность и рассматривается в качестве механизма развития системы образования, инновационная способность субъекта используется преимущественно в форме репродуктивной деятельности;
- *индифферентный* – профессионально значимой ценностью выступает необходимость обновления, инновационная способность проявляется спорадически;
- *консервативно-охранительный* – профессионально значимой ценностью выступает стабильность, упорядоченность, инновационная способность не проявлена [2].

Инновационный процесс, осуществляемый в профессиональной образовательной организации, требует четкого и эффективного управления. Главная задача управления инновационным процессом – «свести отклонения от прогнозируемого результата до минимума».

В.С. Лазарев выделяет два типа стратегий инновационного поведения руководителей профессиональной образовательной организации: частичную и системную [3]. Частичная стратегия инновационных изменений предполагает реализацию в образовательной организации нескольких независимых друг от друга инновационных проектов. Системная стратегия инновационных изменений предполагает согласованность инновационных проектов и их ориентированность на достижение общего результата.

В реализации управленческой деятельности инновационным процессом каждый руководитель ориентируется на определённый подход в управлении развитием профессиональной образовательной организации.

1. Подход по субъекту управления развитием – предполагает административный подход, при котором только администрация образовательной организации занимается вопросами инноваций, спуская директивы педагогическому коллективу, и партисипативный (участвующий) подход, при котором в разработке планов и принятии решений совместно работают и администрация, и педагогический коллектив.

2. Подход по целевой ориентации – в рамках этого подхода различаются управление, ориентированное на процесс, и управление, ориентированное на результат.

3. Подход по уровню интегрированности управления – предполагает управление, ориентированное на автономное, независимое друг от друга освоение новшеств, и управление, ориентированное на реализацию всей совокупности новшеств как целостного комплекса – системное управление.

4. Подход по типу реагирования на изменения, требующие решений – предполагает опережающее и реактивное управление.

Выбор того или иного подхода в управлении инновационным процессом должен базироваться на учете реальных условий функционирования профессиональной образовательной организации.

В качестве определяющих факторов выбора выступают принятая стратегия инновационного поведения, профессиональная готовность руководства и зрелость коллектива. В числе факторов, влияющих на эффективность управления инновационным процессом, можно отметить: высокую информированность о потенциально возможных нововведениях; глубокое и полное понимание актуальных проблем образовательной организации; рациональность выбора целей развития; интегрированность целей; реалистичность планов; заинтересованность педагогического коллектива в активном освоении новшеств и контролируемость инновационных процессов [4].

Наиболее эффективным подход к управлению в условиях инновационного процесса является подход, основанный на принципах партисипативного, системного, целевого и опережающего управления. В педагогической литературе его называют программно-целевым подходом. Как отмечает В.С. Лазарев, такой подход способствует разработке целей и планов развития инноваций, исходя из системного анализа состояния профессиональной образовательной организации, при участии всего педагогического коллектива [3].

Программно-целевой подход к управлению развитием профессиональной образовательной организации обеспечивается за счет разработки специальных целевых комплексных программ, выступающих в качестве основного средства системного управления развитием.

Целевая комплексная программа – это важный стратегический документ образовательной организации, переходящего в инновационный режим жизнедеятельности и принявшего за основу программно-целевую идеологию развития [5]. Программа предполагает образ желаемого будущего, состав и структуру действий по переходу от настоящего к будущему, то есть стратегию и тактику развития.

Таким образом, выбор стратегии развития профессиональной образовательной организации – одна из сложных и важных задач руководителя. Он должен быть обоснованным и осознанным, учитывать внешние и внутренние условия, в том числе профессионализм педагогического коллектива, наличие у него опыта разработки и реали-

зации инновационных проектов. В зависимости от выбранной стратегии определяется и подход в управлении инновационной деятельностью.

Управление инновационным процессом является сложным и ответственным видом управленческой деятельности. Оно требует от руководителя системы знаний об основном содержании управленческой деятельности в условиях инновационного процесса в профессиональной образовательной организации, умения планировать и организовывать контроль и регулирование инновационного процесса.

Список литературы

1. *Балыхин Г. А.* Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г. А. Балыхин. – М.: Экономика, 2003. – 427 с.
2. *Безруков В. И.* Проектирование в управлении педагогическими системами / В. И. Безруков // Педагогика. – 2005. – № 3. – С. 28–34.
3. *Лазарев В. С.* Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.
4. *Осколова Т. Л.* Формирование глобальных компетенций в системе современного высшего образования / Т. Л. Осколова // Образование и наука. – 2014. – № 1. – С. 28–39.
5. *Ушаков К. М.* Развитие организации: в поисках адекватных теорий / К. М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2004. – 192 с.

УДК 377.354

С. А. Пономарева

S. A. Ponomareva

*ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
ponomareva.rsvpu@gmail.com*

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КАК СПОСОБ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

CORPORATE EDUCATION AS A WAY OF TRAINING COMPANY

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования корпоративного обучения для формирования профессиональной компетентности кадров предприятий.

Abstract. The article discusses the possibility of using corporate training for the formation of professional competence of the personnel of enterprises.

Ключевые слова: корпоративное обучение; дополнительное образование, составляющие профессионализма.

Keywords: corporate training; additional education, components of professionalism.

Термины «корпоративное образование» и «корпоративное обучение» «на слуху» у профессионалов и активно внедряются в педагогический лексикон. Корпоративное образование формально связано с термином «корпорация», обозначающим группу людей, объединенных по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и другие объединяющие факторы, опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями.

Другой часто используемый в научных исследованиях термин – «корпоративность» – также исходит от слова «корпорация». Под корпоративностью, по нашему