

**Деятельность административно-управленческого персонала
вуза в области управления качеством образования**

¹Калганова Н. В., аспирант

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей
сообщения»*

Екатеринбург, Российская Федерация

*¹ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный
университет – МСХА имени К. А. Тимирязева»*

Москва, Российская Федерация

*²ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени
первого Президента России Б. Н. Ельцина»*

Екатеринбург, Российская Федерация

²Научный руководитель: д. п. н. Третьякова Н. В.

Аннотация.

В статье рассматриваются проблемы деятельности административно-управленческого персонала в области управления качеством образования в условиях образовательной деятельности вуза.

Административно-управленческий персонал, вуз, управление, качество образованием.

Проблема формирования и развития административно-управленческого персонала вуза в области управления качеством образования представлена в исследованиях как российских, так и зарубежных авторов. Анализ результатов исследований ученых и практиков показал, что формирование у административно-управленческого персонала вуза готовности к управлению качеством образования рассматривается в некоторых аспектах: интегральной характеристики черт личности административно-управленческого персонала образовательного учреждения, наличие у него профессиональных знаний и практического опыта в области управления качеством образования в вузе, владение средствами и методами решения управленческих задач.

Важное место в обеспечении качества образования занимает не только преподавательский состав, но и административно-управленческий персонал вуза, обладающий соответствующей квалификацией.

цией для выполнения трудовых управленческих функций. Административно-управленческий персонал вуза – это сотрудники, выбранные из профессорско-преподавательского состава, участвующие в управлении и поддержке академической деятельности, такие как деканы, заведующие кафедрами [1]. Также административно-управленческий персонал включает сотрудников, которые занимаются исключительно административной деятельностью: проректоры; средние руководящие должности: руководители управлений, подразделений и служб вузов; административно-вспомогательный персонал, работающий в административных подразделениях.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Трудовым кодексом Российской Федерации для выполнения трудовых управленческих функций руководитель образовательной организации должен иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и профессиональных стандартах [2].

Рассмотрев трудовые функции административно-управленческого персонала одного из ведущих вузов, нами проведено исследование методом социологического опроса, в результате которого выявлены несоответствия, возникающие в системе управления вузом (рис. 1). Участниками опроса является административно-управленческий персонал вуза.

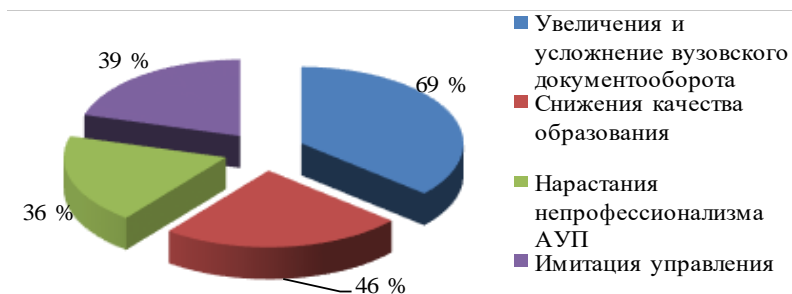


Рис. 1. «Дайте оценку деятельности административно-управленческого персонала»

В результате проведенного исследования 69 % административно-управленческого персонала считают, что в деятельности управления качеством образования увеличивает и усложняет вузовский документооборот.

46 % респондентов из числа АУП отметили, что система управления административного типа сводится к достижению формальных показателей.

36 % из числа АУП считают причиной непрофессионализма не уверенных в своей компетентности людей, которые занимают руководящие должности.

В ходе анкетного опроса также были выявлены наиболее негативные следствия для АУП в области управления качеством образования (рис. 2).

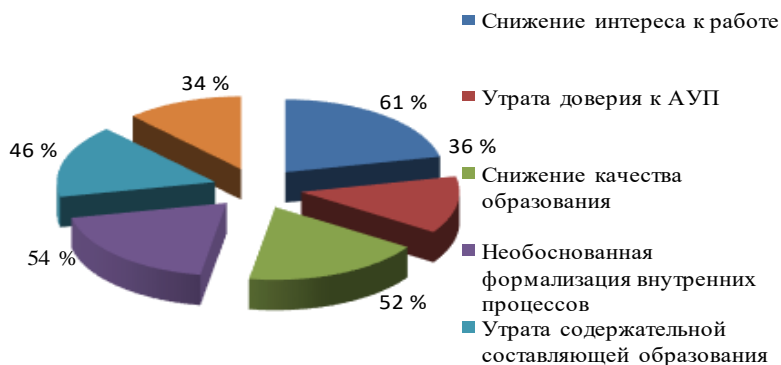


Рис. 2. «Назовите негативные следствия АУП в области управления качеством образования»

По результатам опроса административно-управленческого персонала вуза, основными негативными следствиями в области управления качеством образования, являются:

1. У 61 % АУП происходит снижение интереса к работе.
2. 36 % сотрудников не доверяют руководству вуза, т. к. административно-управленческий аппарат жестко «замкнут» на руководителях, поэтому демонстрирует к ним лояльность.
3. Снижение качества образования – 52 %, это связано с конфликтами между руководством вуза и административно-управленческим персоналом.

4. 54 % – заявили, что формализация внутренних процессов нецелесообразна и приведет к увеличению вузовского документооборота».

5. 46 % указали на потерю содержания образования, что проявляется в отсутствии целей образовательной политики в области качества образования, при этом показатели становятся важнее самой образовательной деятельности и на первый план выходит борьба «за цифры».

6. 34 % отмечают имитацию деятельности администрации вуза, что отражает все недостатки во внутренних процессах вуза, в результате этого создаются искусственные условия для действий, направленных на обеспечение качества образования [3].

Распределение ответов административно-управленческого персонала представленные на рис. 3 свидетельствуют о необходимости принятия мер для изменения данной ситуации.

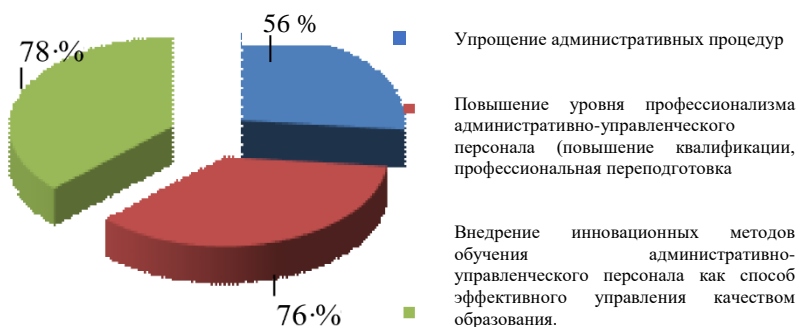


Рис. 3. «Какие мероприятия необходимы для ограничения злоупотребления администрированием в вузе»

1. 76 % административно-управленческого персонала считают, что основным мероприятием, направленным на повышение качества образования в системе управления административно-управленческого персонала, выступает повышение уровня профессионализма административно-управленческого персонала (повышение квалификации, профессиональная переподготовка). Помимо этого варианта ответа респондентами было предложено:

2. 78 % – внедрение инновационных методов обучения административно-управленческого персонала как способ эффективного управления качеством образования.

3. 56 % – упрощение административных процедур.

Повышения квалификации административно-управленческого персонала вуза рассматривается как «целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п.» [3].

Для осуществления обучения АУП в рамках повышения квалификации необходим механизм, обеспечивающий эффективное приобретение знаний сотрудниками вуза.

Некоторые ученые определяют систему обучения персонала как «набор мероприятий по повышению квалификации сотрудников, позволяющих им качественно выполнять свои функции и задачи» [4].

Список использованных источников

1. Горницкая, О. На пути к профессионализации? Реструктуризация административного персонала в университетах / О. Горницкая, И. М. Ларсен // Высшее образование. – 2004. – Т. 47, № 4. – С. 455–471.

2. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года (с изм. и доп.) – Режим доступа: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>.

3. Калганова, Н. В. Внешняя оценка качества подготовки специалистов отраслевого транспортного вуза / Н. В. Калганова, Н. В. Третьякова // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 27-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 апреля 2022 года. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2022. – С. 387–389.

4. Бабинцева, Е. И. Снижение качества образования как следствие бюрократизации вузов / Е. И. Бабинцева, И. Г. Мураховская, Я. И. Серкина // Научные ведомости. 2014. – № 16 (187), вып. 29. – С. 45–48.