

ной среды вуза при формировании общекультурных компетенций бакалавров // Научные технологии и инновации. – Белгород, 2014. – С. 283–293.

9. Фомин В.Н. К вопросу о классификации общекультурных компетенций по направлениям подготовки бакалавров, осуществляемой БГТУ им. В.Г. Шухова // Научные технологии и инновации. – Белгород, 2014. – С. 260–266.

10. Фомин В.Н., Уральский В.И., Фомина Е.В. Методология социального маркетинга в деятельности учреждений дополнительного профессионального образования. – Белгород, 2002.

11. Фомин В.Н. Социальный маркетинг в образовательной деятельности современного вуза. – Белгород, 2008.

12. Гапоненко А.В. Основные требования к построению образовательной среды университета при двухуровневой системе подготовки специалистов (методологический и методический аспекты). – Краснодар, 2010. – С. 39–44.

cultural environment of university in formation of common cultural competence of bachelors. *High tech and innovation*, Belgorod, 2014, pp. 283–293.

9. Fomin, V.N. About classification of common cultural competence in areas of training bachelors carried V.G. Shukhov BSTU. *High tech and innovation*, Belgorod, 2014, pp. 260–266.

10. Fomin, V.N., Uralsky, V.I., Fomina, E.V. Methodology of social marketing activities of institutions of additional professional education. Belgorod, 2002.

11. Fomin, V.N. Social marketing in educational activities of modern university. Belgorod, 2008.

12. Gaponenko, A.V. Basic requirements for construction of educational environment of university at two-level system of training specialists (methodological and methodical aspects). Krasnodar, 2010, pp. 39–44.

DOI 10.20339/AM.07-16.072

Е.Р. ЧЕРНЫШОВА,
д. педагог. н., проф., первый проректор
Университет менеджмента образования
Национальной академии педагогических наук Украины
e-mail: eugenia.chernyshova@gmail.com

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМНО-МОДУЛЬНОГО ПОДХОДА К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Поставлена и подробно исследована проблема методологии реализации системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала высших учебных заведений. Представлены основные направления деятельности по совершенствованию организационной структуры и кадровых подразделений высшего учебного заведения. Определены и обобщены примерный инструментальный процесс моделирования оптимальной структуры основных и вспомогательных подразделений учебного заведения. Наряду с этим аргументирована актуальность решения поставленной проблемы в теории и практике формирования кадрового потенциала высшего учебного заведения. В качестве авторского вывода обоснована целесообразность модернизации кадровой политики и соответствующей деятельности в рамках подразделений высшего учебного заведения.

Ключевые слова: система высшего образования, учебные заведения, среда функционирования, кадровые службы, кадровый потенциал, системно-модульный подход, моделирование систем.

REALIZATION OF SYSTEMATIC MODULE APPROACH TO FORMATION OF STAFF POTENTIAL AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

E.R. Chernyshova is Dr. Sci. in Pedagogy, prof., First Vice-Rector at University of Education Management of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

Raised and examined in detail the problem of methodology of realization of system modular approach to formation of staff potential at higher education institutions. Shown are basic directions on improving organizational structure of staff of divisions of higher educational institution. Defined and summarized is model instrumentarium of the process of modeling optimal structure of principal and subsidiary divisions of educational institution. Also argued is actuality of solving of formulated problem in both theory and practice of formation of staff potential of higher educational institution. As the author's opinion, substantiated is expediency of modernization of cadre politics and corresponding activity in the frames of divisions of higher educational institution.

Key words: system of higher education, educational institutions, environment of functioning, staff services, staff potential, system modular approach, modeling of systems.

Постановка и обоснование проблемы

Открытость к восприятию интеграционных процессов мирового сообщества сформировала новую внешнюю и внутреннюю среду высшего образования.

Состояние и функционирование таковой – один из факторов повышения профессионального, интеллектуального, образовательного и культурного уровней специалистов различных отраслей производительной деятельности.

Наличие сложных научно-теоретических и практических проблем кадрового, финансового и материально-технического обеспечения вузов ужесточило условия их деятельности и развития. Нынешний этап развития вузов свидетельствует о необходимости использования новых научных подходов и прикладного инструментария, применение которых уменьшит неопределенность воздействия рыночной среды и обеспечит своевременную адаптацию к изменениям.

Для эффективного функционирования учебных заведений системы ВПО и обеспечения их конкурентоспособности необходимо, по нашему мнению, учитывать социально-трудовые, материально-технические, структурно-функциональные, мотивационно-технологические и другие факторы формирования их *кадрового потенциала* (КП). Это обуславливает сосредоточение внимания администрации учебных заведений на организационных и технологических изменениях, а также на формировании, рациональном распределении и использовании потенциальных возможностей современных кадровых технологий [9; 11].

Потенциал высших учебных заведений имеет определенные закономерности развития, от умения использовать особенности которых в решающей степени зависят как устойчивое развитие системы высшего образования, так и темпы накопления и качественного роста социального капитала.

Выявлено, что совокупный потенциал учебных заведений характеризуется четырьмя основными чертами, а именно:

- ◆ реальными возможностями в сфере научно-педагогической деятельности;
- ◆ наличием ресурсов и резервов продуктивной профессиональной деятельности персонала;
- ◆ качеством образовательных услуг, интеллектуальным и творческим капиталом, устойчивым развитием;
- ◆ кадровым потенциалом [9; 12].

Процессы интеграции образования и науки, направленные на формирование КП вузов, сегодня имеют схоластический характер и зависят в основном от влияния политических, административных и экономических факторов. Для уменьшения негативного влияния этих факторов, по нашему мнению, необходима гибкая система формирования КП вуза, которая способна не только эффективно реагировать на внешние воздействия, но и обеспечивать как собственное развитие, так и совершенствование профессионализма профессорско-преподавательского персонала. Опираясь на выявленные основные ориентиры развития КП образовательной отрасли, можно утверждать, что система формирования такого определяется:

- ◆ объемом и качеством имеющихся у него ресурсов;
- ◆ профессиональными возможностями персонала;
- ◆ направленностью педагогического менеджмента на оптимальное использование имеющихся ресурсов;
- ◆ мощностями генерации и трансформации информационных ресурсов для их использования в продуктивной деятельности;

- ◆ инновационными возможностями по обновлению учебно-методической и технико-технологической базы;
- ◆ применением современных форм и методов организации научно-педагогической и управленческой деятельности;
- ◆ возможностями и готовностью персонала к системным действиям администрации в направлении совершенствования системы кадровой работы с учетом особенностей профессиональной деятельности и общепрофессиональных направлений реализации идей философии человекоцентризма.

Эти возможности создают совокупный социальный капитал вузов, уровень сформированности которого отражает их конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Прежде всего это объективные составляющие, которые воспроизводятся в процессе формирования КП вуза, связанные с его материально-технической базой и формой собственности, статусом, а также уровнем накопления социального капитала.

Вопросам формирования стратегии развития персонала, методам анализа и оценки кадрового потенциала, как и научных основ его развития, посвящено немало работ отечественных и зарубежных авторов¹.

Однако результаты нашего исследования этих работ свидетельствуют, что проблема разработки структуры кадровых служб современных вузов как структурно-технологической основы их деятельности с учетом требований современности в трудах отечественных и зарубежных авторов комплексно не осуществлена². Концептуально результаты этих исследований идентичны, различаясь только по форме представления, а также направлениям маркетинговых исследований.

Так, Л. Поречкина предлагает общую структуру маркетинговой системы в деятельности кадровых служб высших учебных заведений. В. Севрук останавливается на создании АРМ работника кадровой службы с помощью компьютера на основе использования экономико-математических и статистических методов обработки кадровой информации, а также формирования базы данных. И. Макарова рассматривает отдельные концептуальные вопросы разработки автоматизированной системы кадрового маркетинга, а именно задач, решаемых в рамках системы и требований, к ней предъявляемых. При этом выделяются такие элементы этой системы, как исследования рынка труда и реализация на этой основе рыночной стратегии. И. Спицын и Я. Спицын рассматривают систему кадровой информации с позиции маркетинга.

Но современные условия деятельности вузов требуют оторваться от привычных представлений о статистико-документальных формах кадровой работы и перейти к

¹ Среди них можно выделить исследования А. Воронина, Г. Дмитренко, А. Егоршина, П. Журавлева, А. Кибанова, В. Кузьминского, В. Куценко, В. Некрасова, Ю. Перевощикова, Г. Романенковой, В. Шахматной, С. Шершни, Г. Щекина и др.

² Подходы к построению систем обработки информации в организации, в частности кадровой, изложены такими авторами, как Г. Багиев, А. Войчек, В. Герасимчук, Е. Голубков, Н. Карданской, Г. Крылова, И. Макарова, В. Парсян, Л. Поречкина, Г. Рогов, В. Севрук, В. Селезнева, С. Скибинский, И. Спицын, Я. Спицын, Б. Соловьев и др.

комплексному, системному формированию и проведению эффективной кадровой политики, а также разработке современных систем кадрового документооборота [9].

Решение соответствующих вопросов связано прежде всего с диагностикой профессионально важных качеств персонала, повышением уровня его профессионализма, созданием системы непрерывного образования и организации кадровой работы, обучением современным методам и технологиям кадровой работы и применением автоматизированных средств обработки кадровой информации [2].

Нормирование же кадрового документооборота прежде всего требует реализации системного подхода к организации получения и обработки соответствующей информации. Это предопределяет разработку, в частности, организационных, правовых, социальных и психологических аспектов совершенствования кадровой деятельности в вузе.

Модель кадровой политики

Кадровая деятельность в учебных заведениях – структурный компонент (составная часть, подсистема) социально-педагогической системы, разработка которой требует комплексного системно-модульного подхода к формированию КП.

Этот подход имеет признаки системности и модульности. Его практическое применение реализовано нами через ряд процедур, а именно:

- ◆ системного анализа;
- ◆ математического моделирования с применением элементов организационного проектирования;
- ◆ функционально-целевого моделирования.

Используя системный структурный анализ, мы исходили из того, что автономность, целостность, поведенческие характеристики какого-либо уровня в иерархической системе невозможно понять, изучая только один уровень. Функции каждого из уровней выступают как структурные свойства всей иерархической системы и являются основой для проведения структурного анализа системы на основе результатов функционального синтеза – синтеза целостных свойств элементов и уровней системы. В таких условиях никаких разногласий между конструктивным аспектом целостности системы и ее многоуровневой функциональной природой (или актуальным аспектом целостности) не возникает.

Метод системного анализа обеспечил выбор структурных элементов и модулей системы формирования кадрового потенциала учебных заведений в условиях ограниченной определенности профессионально значимых ситуаций и событий (рис. 1).

Реализации системно-модульного подхода предшествовало выделение основных элементов системного анализа:

- ◆ цели;
- ◆ альтернатив;
- ◆ уровня;
- ◆ затрат и критериев.

Цели функционирования и задачи будущей системы, которая принадлежит к классу открытых систем, сформированы на уровне вузов как реализация одного из направлений их развития. В качестве альтернативы, по нашему мнению, могут выступать:



Рис. 1. Комплексное формирование кадрового потенциала вуза

- ◆ стратегия развития;
- ◆ кадровая политика;
- ◆ технология;
- ◆ кадровая структура и ее функции.

Ключевым моментом такого анализа стало сравнение альтернативных действий с точки зрения затрат и результатов в достижении определенной цели через нахождение альтернативного решения относительно самой структуры системы формирования кадрового потенциала, которое требовало минимум затрат для достижения необходимых результатов.

Одним из инструментариев реализации системно-модульного подхода стал метод математического моделирования с применением элементов структурно-организационного и педагогического проектирования. Результатом такого моделирования стала разработка математического описания формирования кадрового потенциала вуза в виде теоретической модели.

Под моделью мы понимали упрощенную структурно-функциональную структуру системы формирования кадрового потенциала реального учебного заведения (системы, которая определена тремя категориями: элемент, отношение, свойство), построенной в виде графа целей и функций [5]. Соответствующий процесс включал четыре взаимосвязанных этапа, а именно:

- ◆ проектирование (синтез) теоретической модели;
- ◆ выбор критериев оценки эффективности;
- ◆ апробацию;
- ◆ анализ и интерпретацию результатов моделирования.

Системно-модульный подход

Реализация системно-модульного подхода к формированию КП вузов выделила две важные составляющие этого процесса:

- ◆ формирование целей математического моделирования;
- ◆ выбор оптимальной структуры.

С обоснованием и выбором критериев результативности и оптимизации нам пришлось сталкиваться на всех этапах математического моделирования. Определение обобщенных количественных оценок результативности внедрения системы по множеству критериев было све-

дено к выбору функциональной зависимости и обобщенной результативности от множества ее формализованных свойств системы³.

Использование математического моделирования как инструментария реализации системно-модульного подхода обусловлено широкомасштабностью проблемы формирования кадрового потенциала высших учебных заведений, в частности интегративным характером методологических составляющих с учетом свойства целостности как фактора, что порождает иерархию социально-педагогической системы. В этих условиях результатом реализации системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала вуза выступает модель системы в виде иерархической структуры, которая является распространенным типом системных объектов для социальных систем и явлений⁴.

Результаты исследования этого аспекта моделирования системы⁵ формирования кадрового потенциала вуза свидетельствуют, что в социальных системах нередко наблюдается сразу несколько иерархических структур, между которыми возникает сложное взаимодействие.

Так, М. Месарович, Д. Мако и И. Такахага выделяют нестратифицированную, многослойную и многоуровневую иерархию. Особенности этих видов иерархий авторы связывают с уровнем описания структурных элементов (уровнем абстрагирования) во время моделирования системы. Относительно многоуровневой иерархии авторы, по нашему мнению, удачно используют термин «организационные иерархии», каковые выступают как синтетический результат структурной и функциональной иерархий.

Действительно, сами элементы (подсистемы) относятся к внутреннему аспекту организационной иерархии, тогда как свойство принимать решение – к ее внешнему (функциональному) аспекту [1; 8]. Соответственно этому можно говорить о пространственной и временной иерархии отношений между структурными составляющими системы, что особенно важно для организационно-структурного моделирования системы формирования кадрового потенциала.

Рассматривая эти иерархии в рамках концепции целостности системы, были выявлены внутренние и внешние условия ее моделирования, влияющие на структурные и функциональные характеристики. При этих условиях многоуровневая иерархия системы исследована как обобщенная, что содержит сочетание (синтез) структурной и функциональной составляющих.

По нашему мнению, структурный аспект целостности системы первичен в том смысле, что при его отсутствии система вообще исчезает. Отсутствие же функциональ-

ного аспекта (вторичного) еще не означает, что исчезают элементы системы. В этих условиях целостность системы зависит от целостности каждого ее элемента.

Наш интерес к проблеме целостности систем в рамках общей теории социальных систем обусловлен развитием как системного, так и функционального подходов, а также концепции целостности открытых образовательных систем⁶.

В. Садовский рассматривает целостность и иерархичность как равноправные свойства систем в процессе их моделирования. «Исходными при метатеоретическом анализе понятия «система» являются принципы целостности и иерархичности, согласно которым утверждается первичность системы как целого над ее элементами и принципиальная иерархическая организацией любой системы» [8. С. 67]. Это подтверждает, что между принципами целостности и иерархичности существует определенная связь.

В конструктивном плане целостность, по нашему мнению, всегда возникает в процессе формирования системы, что обуславливает наличие алгоритма происхождения целостности из свойств самих элементов системы (это противоречит функциональной природе целостности). На эту нестыковку обратил внимание Малиновский, который развивает идею добавления «активностей», обнаруживая качественно новое свойство системы (замкнутость). Свойство определяет предпосылки для возникновения будущей целостной свойства, что реализуется только при условии соблюдения некоторых глобальных условий (типичный случай повышения уровня организации элементов системы, обусловленного их упорядоченностью). Появление свойства замкнутости он объясняет наличием исходного элемента системы с точки зрения целостной свойства [6].

В процессе реализации системно-модульного подхода нами было учтено, что функциональная целостность системы формирования кадрового потенциала вуза обуславливает относительную самостоятельность, автономность отдельных ее подсистем в рамках иерархической структуры.

Эта автономность неизбежна: любой объект имеет целостные характеристики (собственное поведение), т.е. присущее ему лишь в пределах внешнего описание. При более строгом, сущностном подходе собственные характеристики объекта имеют гораздо более сложную природу. Они – результат отношений между объектом и средой (структурные свойства).

Иерархическое строение такой системы в методологическом контексте выступает как результат учета принципа функционального характера целостности. Действительно, анализируя природу иерархии, мы имели возможность убедиться, что целостность как характеристика связей системы со средой выступает с самого начала в форме системно-организационного фактора. С этой точки зрения каждый объект, рассматриваемый в рамках более широкой системы, может трактоваться как уровень иерархии в этой системе.

Мы отступили от традиционного подхода и рассматриваем функциональный аспект целостности системы формирования кадрового потенциала вуза относительно внешнего окружения (среды научно-педагогической деятельности). При таких условиях это свойство обуслови-

³ В случае многокритериальной оптимизации нужно, по нашему мнению, осуществить выбор частных критериев, которые дают возможность редактировать варианты структурного представления реализации системно-модульного подхода к формированию только в множестве подчиненных решений и когда критерии не являются противоречивыми.

⁴ Так, Л. Бертаданфи рассматривал понятие иерархического порядка как фундаментальное для теории систем. Однако отдельные авторы рассматривают иерархичность как атрибутивное свойство системы и исключительную важность иерархического порядка для понимания их сущности [3; 8].

⁵ Глубокая связь между явлениями системности и иерархичности неслучайна. Она заключается в диалектическом единстве внутреннего и внешнего аспектов целостности системы как фундаментального фактора, порождающая иерархию.

⁶ Истоки развития концепции целостности связаны с именами Аристотеля, Лейбница, Канта, Гегеля, в трудах которых раскрыто содержание понятия «целостность» и выявлена его роль в научном познании [1; 7].

ваает индивидуализацию функционирования элементов системы с учетом целостности всех объектов реальной действительности в их функциональном аспекте, делая их принципиально узнаваемыми. Одновременно учитывались возможные отношения и связи в процессе функционирования как системы в целом, так и отдельных ее элементов.

Реализация системно-модульного подхода актуализировала тщательный прогноз и анализ свойств будущей системы, что органично возникает на уровне целостности. Мы пришли к выводу: они вообще выступают как результат отношений *социально-педагогический объект – внешняя среда*. Особенно же важен, по нашему мнению, прогноз результата отношений *система – среда*, что является самым сложным для социально-педагогических систем.

Важнейшим элементом таких систем выступает человек, который сразу же включается в сложную систему контролируемых отношений с окружающими его объектами, динамика изменений каковых слабо поддается учету. При этих условиях человек остается природной системой с плохо прогнозируемым поведением в каждом конкретном случае, автономностью которой обусловлена личными интересами индивида. Недостаточное внимание к таким отношениям может привести к явлению таких целостных свойств, которые будут неожиданными и неблагоприятными как для системы, так и для ее окружения [7]⁷.

Когда свойство целого не проявляет себя эмерджентно и выражается как простая сумма частей, оно сохраняет функциональный характер [4]. Поэтому учет функциональной целостности в процессе реализации системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала вуза играет фундаментальную роль в теории и практике развития кадровых отношений в социально-педагогических системах.

Выявление факторов, обуславливающих функциональную целостность элементов таких систем, по нашему мнению, целесообразно лишь при условии, если одновременно происходит усиление межуровневых отношений и информационных связей. Не совсем корректны, по нашему мнению, соображения, что иерархические структуры образуются исключительно как результат ограниченных функциональных возможностей элементов системы обработки информации (в т.ч. кадровой).

Конечно, нельзя отрицать, что информационный фактор играет определенную роль в формировании подобных иерархических структур. Однако он, по нашему мнению, не является решающим или ключевым.

Мы согласны с мнением В. Хартона, который утверждал о недостаточной реализации только информаци-

онного подхода для выяснения природы иерархических структур. Он замечает, что любая сложная иерархическая система не может быть трансформирована на простую (одноуровневую), минимальное число уровней которой определяется алгоритмами функционирования, уровнями взаимосвязи элементов, разнохарактерностью этих связей [11].

Однако это не ограничивает учета информационного фактора, в частности как обеспечение условий получения подробной информации (в кадровых данных) о состоянии элементов (подсистем). Это, со своей стороны, обеспечит принятие обоснованного административного решения о развитии этих подсистем – управления подсистемами низшего уровня.

Имея в своем распоряжении такую технологию, администрация учебного заведения может централизовать принятие кадровых решений, но не может в полной мере централизовать функции кадровой работы. Такие функции всегда остаются монополией управляемых подсистем. В этом, собственно, и кроется проблема координации формирования кадрового потенциала вуза. Особенность самой постановки проблемы координации, реализация которой возложена на кадровую службу, заключается в том, что структурные подразделения рассматриваются в процессе моделирования в чисто функциональном аспекте.

Понятие функциональной целостности системы исключительно важно для понимания сущности управленческих действий внутри системы. Так, Н. Абрамова подчеркивает, что изучение процессов управления позволяет раскрыть те внутренние механизмы системы, на основе которых формируются координация и субординация между ее структурными частями с учетом взаимодействия с внешним окружением. В ее работах развивается концепция типов целостности и форм объектов, в частности принципы классификации сложных систем, а также понятие «тип целостности», «уровень организации», «сфера деятельности» и «уровень активности».

Проектирование структурных элементов систем как структурных объектов она связывает с осознанием границ фундаменталистской стратегии познания, с изменением структуры познавательной модели, переориентацией на другие исходные принципы (многомерность, нелинейность, размытость, незамкнутость и тому подобное) [1].

С учетом идеи Н. Абрамовой, мы выбрали нестандартный для социально-педагогических систем инструментальный сочетание элементов системно-функционального анализа в процессе формирования кадрового потенциала вуза.

Структура кадровой политики

Развитие теории и методологии формирования КП учебных заведений, по нашему мнению, невозможно без дальнейшего развития концепции целостности и системно-функционального анализа целей деятельности социально-педагогических систем. Для удобства в процессе реализации системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала мы определили уровни такового, представленные ниже⁸ (рис. 2).

⁷ Общеизвестно, что социальные потребности личности всегда определены функционально и могут быть поняты лишь в рамках иерархической системы. Когда мы говорим о совпадении (или несовпадении) личных и общественных интересов, то имеем в виду определенную иерархию общественных отношений, в которой личные интересы, хотя и зависят от анатомических и физиологических особенностей человека, однако имеют социальные корни и их следует рассматривать, прежде всего, на уровне общественных отношений в системе *личность – коллектив – общество*.

⁸ Структуризация целей осуществлялась таким образом, что общие системные цели конкретизировались особенностями имеющейся проблемной ситуации. С учетом такого подхода неопределенность высшего уровня разветвляется на меньшие значения, а задача анализа факторов, влияющих на формирование обобщенной (глобаль-



Рис. 2. Уровни иерархической структуры формирования КП в вузе

Существенный признак деятельности вуза – переплетение ряда интересов различных профессиональных групп (структурных подразделений, временных коллективов, отдельных групп персонала и личностей). Каждая личность становится субъектом научно-педагогической деятельности, удовлетворение профессиональных потребностей которого не является конечной целью его развития, а становится результатом личной заинтересованности каждого научно-педагогического работника. Это обуславливает и активизирует разработку и учет всех элементов системного анализа обозначенной проблемы, в частности цели, уровней, аспектов, альтернатив, затрат, критериев и др.

Основными этапами кадровой работы при условии применения системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала вуза являются:

- ◆ анализ количественных и качественных характеристик имеющегося персонала учебного заведения и системы кадровой работы;
- ◆ определение целей, содержания, задач, механизма, методов, технологий приобретения более качественных и количественных признаков (увеличение, обновление, достижение высшего уровня) кадрового потенциала;
- ◆ разработка и апробация модели формирования кадрового потенциала;
- ◆ корректировка результатов экспериментальной проверки;
- ◆ трансформация кадрового потенциала в персонал учебного заведения;
- ◆ сохранение неиспользованного кадрового потенциала;
- ◆ восстановление качественных и количественных характеристик кадрового потенциала учебного заведения с учетом положительного опыта в этой сфере [10].

С учетом этого системно-модульный подход к формированию кадрового потенциала вуза позволяет системно подойти к решению обозначенной проблемы, используя современные ориентиры развития образовательных систем.

После всего сказанного остается лишь подвести основные итоги исследования проблемы. Они состоят в том, что концептуальными основами системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала вуза можно считать:

- ◆ современные ориентиры формирования национального кадрового потенциала в контексте стратегии европейской образовательной интеграции;
 - ◆ мировой опыт;
 - ◆ подходы к разработке теоретико-методологических основ;
 - ◆ реализация кадровой политики;
 - ◆ организационно-педагогические условия;
 - ◆ структурно-технологические и организационно-методические основы развития;
 - ◆ измерение социально-педагогической результативности и перспективы развития кадрового потенциала учебных заведений системы высшего образования в контексте реализации идей философии человекоцентризма.
- Наш подход на этих основах, в частности, обеспечил:
- ◆ повышение результативности формирования кадрового потенциала учебных заведений;
 - ◆ одновременное развитие профессионализма научно-педагогических работников и специалистов кадровой службы;
 - ◆ их интеллектуальное и творческое развитие;
 - ◆ становление профессиональной компетентности;
 - ◆ рефлексию собственной профессиональной деятельности;
 - ◆ способность к саморазвитию;
 - ◆ создание условий для формирования собственной базы профессионально ориентированных знаний.

Остается лишь добавить, что комплексная реализация системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала вуза с учетом научных основ и современного инструментария в решении обозначенной проблемы возможно в двух аспектах, представленных ниже (рис. 3).



Рис. 3. Основные направления формирования КП в вузе

Заключение

С достаточной степенью вероятности можно предполагать, что применение системно-модульного подхода к формированию кадрового потенциала высших учебных заведений обеспечит комплексное, планомерное и системное формирование их КП. В свою очередь, это будет иметь все признаки завершенности и высокой результативности внедряемой системы.

ной) цели, – на каждом шаге структуризации. Это обусловило установление значимости (веса) целей и разработку процедуры измерения относительной их важности [9].

Литература

1. Абрамова Н.Т. Целостность и управление. – М., 1974.
2. Бизюков П.В. Служба управления персоналом: функции, типологии, модели // Социологические исследования. – 2007. – № 5. – С. 11–16.
3. Биков В.Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти. – К., 2009.
4. Бурдьё П. Социология политики. – М., 1993.
5. Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. – К., 2005.
6. Малиновский А.А. Механизмы формирования целостности систем // Системные исследования. – М., 1973. – С. 52–62.
7. Марков Ю.Г. О координации в системе моделей // Проблемы планирования и управления экономическими целенаправленными системами. – Новосибирск, 1972. – С. 131–134.
8. Садовский В.Н. Основы общей теории систем. – М., 1994.
9. Чернышова Е.Р. Реалізація системного підходу до формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної освіти // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. – 2012. – Вип. 22. – С. 199–207.
10. Чернышова Е.Р. Тенденции формирования кадрового потенциала в системе последипломного педагогического образования Украины в условиях глобализационных процессов // Инновации в образовании. – 2015. – № 4. – С. 73–83.
11. Хартон В.Л. Иерархичность структур сложных систем управления и проблема целостности в кибернетике: вопросы методологии исследования / Методологические проблемы кибернетики. – М., 1970.

References

1. Abramova, N.T. Integrity and management. Moscow, 1974.
2. Bizyukov, P.V. Service for administration of staff: functions, typologies, models. *Sociological researches*, 2007, no. 5, pp. 11–16.
3. Bykov, V.Yu. Management of organizational systems of open system in education. Kiev, 2009.
4. Bourdie, P. Sociology of politics. Moscow, 1993.
5. Kerb, L.P. Management of labor potential. Kiev, 2005.
6. Malinovsky, A.A. Mechanisms of formation of integrity of systems. *System researches*, Moscow, 1973, pp. 52–62.
7. Markov, Yu.G. On coordination in the system of models. In *Problems of planning and management of economically purposeful systems*. Novosibirsk, 1972, pp. 131–134.
8. Sadovsky, V.N. Fundamentals of general theory of systems. Moscow, 1994.
9. Chernyshova, E.R. Realization of system approach to formation of staff potential in initial basis of the system of post-diploma education. *Scientific vestnik of M.P. Dragomanov NPU*, 2012, iss. 22, pp. 199–207.
10. Chernyshova, E.R. Tendencies in formation of staff potential in the system of post-graduate education of the Ukraine under conditions of globalization processes. *Innovations in education*, 2015, no. 4, pp. 73–83.
11. Kharton, V.L. Hierarchy in the structure of complex systems of management and the problem of integrity in cybernetics: problems of methodology of research. In *Methodological problems of cybernetics*. M., 1970.

DOI 10.20339/AM.07-16.078

Е.А. КАКОТКИНА,
старший преподаватель кафедры экономики и учета
Губкинский филиал
Белгородского государственного технологического университета
имени В.Г. Шухова
e-mail: blualena@yandex.ru

МЕТОДОЛОГИЯ ИМИДЖЕЛОГИИ КАК ОСНОВА КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Представлена методология имиджологии как основа концептуализации формирования имиджа регионального вуза. Сегодня очевиден тот факт, что взаимодействие имиджа региона и имиджа регионального вуза оказывает взаимовлияние одного на другого. Имидж региона за счет имиджа региональных вузов позиционируется как позитивно развивающийся, что обуславливает интерес к региону федеральных политиков и обеспечивает позитивное отношение местных жителей. При этом особенность региональных вузов состоит в том, что осуществление образовательной деятельности идет преимущественно в пределах региона расположения, а выпускников вузов готовят преимущественно для работы в том же регионе. Сделан вывод о том, что региональный вуз становится центром формирования инновационного образования, способного интегрировать подготовленные в вузе кадры в различные сферы региональной экономики и повседневной социальной жизни.

Ключевые слова: имиджология, социальный имидж, маркетинговые коммуникации, имиджевая политика, имидж-мейкинг.

METHODOLOGY OF IMAGEOLOGY AS BASIS OF CONCEPTUALIZATION OF FORMATION OF IMAGE OF REGIONAL HIGH SCHOOL

E.A. Kakotkina is Senior lecturer at Gubkin branch of Belgorod State Technological University n.a. V.G. Shukhov

Presented is methodology of imageology as basis of conceptualization of formation of image of regional high school. Today is obvious the fact, that interaction of image of region and regional university image has impact at each other. Image of region due to