

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВУЗА

В данной статье рассматривается изменение содержания профессиональной деятельности специалистов учебно-вспомогательного персонала вуза в условиях модернизации высшего образования. Описываются содержание и сущность социально-технологической мобильности специалистов учебно-вспомогательного персонала и трудности, возникающие при перестройке с одного вида деятельности (коммуникации) на другой (работу с программными продуктами и сервисами).

Ключевые слова: учебно-вспомогательный персонал вуза, специфика деятельности учебно-вспомогательного персонала вуза, социально-технологическая мобильность специалистов учебно-вспомогательного персонала.

Современная действительность сопровождается обновлением не только в бизнесе и производстве, но и в вузе. Целостность образовательного процесса обусловлена содержанием и смыслом профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала вуза. Высшее образование как институт гражданского общества, представляющий систему отношений между самостоятельными социальными субъектами, ориентируется на множественность интересов потребителей. Требуется гибкая и вариативная система, предоставляющая гражданам широкий спектр образовательных услуг, что приводит к трансформации образовательного пространства и возникновению противоречий единства, многообразия и целостности образовательного процесса в вузе. Фактором успешности любой организации является компетентность ее персонала, что требует грамотного и современного планирования кадровой политики. Исследователями (Е.А. Жипериной, А.И. Кибановым, Т.Г. Озерниковой) выделяются функции кадровой политики, в основе которых заложено внедрение такой политики управления персоналом, которая максимально увеличивает вклад людей в работу компании [2], обуславливает недостаточность одних компетенций для профессионального выполнения своих обязанностей на рабочем месте. В практике управления персоналом уже более сорока лет эффективно используется компетентностный подход к оценке, отбору, обучению и развитию сотрудников.

Вместе с тем значение деятельности учебно-вспомогательного персонала вуза в обеспечении качества образования возрастает в условиях информатизации, технологизации этой сферы [6]. Необходимо уточнение специфики профессиональной деятельности таких специалистов. Неотъемлемой и необходимой структурой учреждения высшего образования становится учебно-вспомогательный персонал, должностные обязанности которого заключаются в технологической поддержке учебного про-

* © Санько А.М., 2016

Санько Альбина Михайловна (sank-albina@ Rambler.ru), кафедра теории и методики профессионального образования, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

цесса вуза. Каждая единица данного персонала имеет свою специальность и определенный нормативными документами перечень обязанностей. Рассмотрим подробно содержание профессиональной деятельности таких специалистов. Так, основным производственным процессом в вузе является учебный процесс, соответственно, к основному персоналу относится профессорско-преподавательский состав вуза. Учебно-вспомогательный состав выполняет трудовые функции по обеспечению учебной деятельности: предоставление необходимых инструментов, освобождение времени для педагогической и научной работы, предоставление необходимой информационной помощи студентам. Согласно нормативным документам, вспомогательный или технический персонал – это работники, трудовая деятельность которых не влияет на основную работу структуры и не касается решений, принимаемых при административном управлении организацией [7]. Их деятельность связана с регулярным проведением материально-технических мероприятий, направленных на улучшение условий функционирования органов управления учебным процессом в вузе. В некоторых случаях учебно-вспомогательному персоналу отводится консультативная функция. Учебно-вспомогательный персонал вуза, косвенно участвующий в учебном процессе, представляют специалисты по учебно-методической работе в отделах, сопровождающих учебный процесс, и на кафедрах; заведующие лабораториями; учебные мастера и лаборанты; инженеры и программисты отделов программно-технического сопровождения, систем связи и учета.

Специфика их профессиональной деятельности заключается в организации работы структурных подразделений: выполнении поручений руководства, обеспечении бесперебойной работы технических, технологических и информационных средств и сервисов вуза с целью поддержки учебного процесса [4]. Мобильность учебно-вспомогательного персонала напрямую связана с отношением конкретного работника к своим должностным обязанностям и оценке своего уровня профессиональных умений и навыков. Оценить труд учебно-вспомогательного персонала вуза сложно по ряду причин, среди них: разнообразие их трудовых функций; «размытость» и варьирование объема функциональных обязанностей от одного структурного подразделения к другому. Все это значительно затрудняет определение критериев для оценки результативности труда данной категории персонала. Для более объективной оценки результативности труда учебно-вспомогательного персонала вуза следует разделить критерии оценки на три группы: общие для всех групп этой категории персонала; с учетом интенсивности труда; с учетом специфики труда различных групп учебно-вспомогательного персонала [10].

Официальными документами определяются те параметры образовательной деятельности организации, которые помогают заказчикам (государству) и потребителям (студентам) четко представлять ее целевые установки. Так, к общим показателям оценки результативности деятельности различных групп учебно-вспомогательного персонала вуза относятся: соблюдение режима работы (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременного окончания рабочего дня); высокий уровень исполнения должностных обязанностей (коммуникативная и технологическая культура труда) [9]; социальная активность; инициативность. Однако в оценке эффективности деятельности специалистов необходимо учитывать: интенсивность и объем деятельности (расширение трудовых функций учебно-вспомогательного персонала вуза, увеличение числа операций, выполняемых в единицу времени); эффективность использования рабочего времени; сложность и высокую трудоемкость выполняемых операций, что требует создания условий для восстановления работоспособности, в противном случае происходит потеря смысла и ценности в содержании труда, а следовательно,

страдает сфера профессионального взаимодействия, в частности мобильность таких специалистов [11]. Мобильность специалиста учебно-вспомогательного состава образовательных учреждений предполагает наличие необходимых компетенций освоения изменяющегося контекста профессиональной деятельности. Формы проявления мобильности специалистов учебно-вспомогательного состава разнообразны: смена должностей, отличающихся содержанием работ; изменение специализации, области их профессиональной деятельности; совмещение специалистами должностей и профессий. Следовательно, профессиональная мобильность специалиста учебно-вспомогательного состава интегрирует в себе характеристики деятельности и личности.

В качестве исходных позиций, обеспечивающих профессиональную мобильность специалиста учебно-вспомогательного состава образовательного учреждения, выделяем ряд личностных характеристик: способность взаимодействовать в различных профессиональных ситуациях [3], проектах разной содержательной направленности; интерес к разным сферам социальной и профессиональной деятельности; способность к самообразованию и саморазвитию; креативность, настроенность на творческое отношение к любому делу, творческое преобразование любой ситуации; высокая адаптивность к различным общественным ситуациям, функционально различным видам деятельности; способность быстро получать качественный результат своей деятельности.

В итоге профессиональную мобильность специалиста учебно-вспомогательного персонала вуза представляем как свойство личности и как процесс деятельности. Структура социально-профессиональной мобильности как интегративной характеристики описывается его трудовыми функциями в рамках профессионального стандарта. Вся деятельность учебно-вспомогательного персонала вуза направлена на обеспечение качества образования, чему способствуют системный (качество образования как интегративный системный объект есть качество не только конечных результатов, но и качество всех процессов, обеспечивающих, влияющих на конечный результат) и процессный (ориентирует на четкое описание и контроль всех процессов, осуществляемых в организации) подходы, которые в последние годы нашли большое развитие и применение в управлении качеством высшего образования.

Эффективность профессиональной деятельности выступает критерием развития личности профессионала в целом и требует определенных свойств личности. Так, современное образование оказывает значительное влияние на ментальные ценности и приоритеты людей, работающих в образовательной сфере, что составляет социальную мобильность учебно-вспомогательного персонала вуза. Однако исследование ценностей специалистов, задействованных в образовательном процессе вуза современной России, является сложной задачей, так как приходится учитывать скрытые мотивы прихода в профессию. Основанием для поиска становится смена образовательной парадигмы, изменяющей роль учебно-вспомогательного персонала вуза, которому приходится постоянно осмысливать свою профессиональную деятельность, самостоятельно перестраивать ее, следуя за изменениями. Трансформация значения, смысла и ценности деятельности учебно-вспомогательного персонала в учебно-воспитательном процессе вуза ориентирована на систему общего управления качеством образования и нацелена не только на контроль и обеспечение показателей качества результатов деятельности специалистов, но и на создание организационных, технологических, мотивационных, финансовых, информационных условий ее результативности. Значение результата деятельности выявляет объективный элемент в ее ценности, смысл же отражает активное отношение человека к этому объективному элементу [1]. Ценности учебно-вспомогательного персонала вуза зависят от профессиональных и межличностных отношений в образовательном учреждении. Эта зависимость не механическая,

она обусловлена противоречием между желаемой моделью деятельности и действительностью в каждом конкретном структурном подразделении, а также необходимыми нормами, регламентирующими эту деятельность. Исследователи различают профессиональные ценности по области актуализации: социальные, групповые и личностные. Так, к социально-профессиональным ценностям относятся идеи, представления, правила, традиции, регламентирующие деятельность социума в сфере образования. Концепции, нормы, регулирующие и направляющие профессиональную деятельность в рамках определенных образовательных институтов, образуют групповые ценности, характеризующиеся относительной стабильностью и повторяемостью. Личностные ценности отражают цели, мотивы, идеалы, установки и другие мировоззренческие характеристики специалиста. Профессиональные ценности специалиста являются аксиологическим основанием эффективности его деятельности, характеризующимся тем, что цель, смысл и ценность выполняемой работы определяют средства труда, что обуславливает межличностные отношения в ходе деятельности, влияющие на качество (эффективность и результативность) образовательного процесса в целом.

Таким образом, структура социальной мобильности специалиста учебно-вспомогательного персонала вуза обусловлена: пониманием личностью своей роли в социальной и профессиональной среде (общественная значимость труда); потребностью в общении (со студентами, коллегами, референтными людьми, обмен духовными ценностями); ориентацией на саморазвитие творческой индивидуальности (совершенствование профессионально-творческих способностей, приобщение к мировой культуре, науке, занятие любимым предметом); удовлетворением прагматических потребностей (получение гарантированной работы, оплата труда, карьерный рост).

Технологическая мобильность специалиста учебно-вспомогательного персонала вуза представляется знаниями о структуре образовательного учреждения, его кадровом составе; о правилах эксплуатации оргтехники и ведения делопроизводства, о технологиях и информационных ресурсах для создания, обработки, передачи и хранения документов, а также о критериях анализа и оценки деятельности [5] как самого специалиста, так и всего образовательного учреждения в целом.

Таким образом, социально-технологическая мобильность специалиста учебно-вспомогательного состава вуза интегрирует в себе ценности, ориентированные на эффективное взаимодействие с коллегами, партнерами, обучаемыми (социальная мобильность), и знания основных технологических и информационных процессов в вузе, а также способы качественного освоения нового информационного контента, направленного на результативность деятельности всего вуза (технологическая мобильность).

Библиографический список

1. Валицкая В.В. Философские основания современной парадигмы образования // Педагогика. 1997. № 3. С. 15–19.
2. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: КНОРУС, 2010. 54 с.
3. Межличностная коммуникация : теория и жизнь / О.И. Матяш [и др.]; науч. ред. О.И. Матяш. СПб.: Речь, 2011. 552 с.
4. Осипова О.С. Экономико-математическое моделирование нормативной численности учебно-вспомогательного состава образовательных организаций // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1. № 1. С. 508–513.
5. Руднева Т.И., Астахова С.В., Лапшова Е.С. Профессиональная подготовка специалистов гуманитарного профиля: монография. Самара: Самарский университет, 2007. 249 с.

6. Санько А.М. Социально-технологическая мобильность специалиста как педагогическая проблема // Вестник Самарского государственного университета. 2009. № 5 (71). С. 118–123.
7. Смирнова М.Е. Специфика нормирования труда учебно-вспомогательного персонала в условиях совершенствования системы образования // Управленческие науки в современном мире. 2015. Т. 1. № 1. С. 589–593.
8. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: монография / под ред. Т.И. Рудневой. Самара: Самарский университет, 2012. 548 с.
9. Храмова А.Б. Коммуникативная компетентность юриста – фактор безопасности общества // Известия Российской академии образования. 2012. № 2.
10. Широкова Ю.А. Вопросы материального поощрения учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения // Известия Байкальского государственного университета. 2012. № 5. С. 153–156.
11. Шмидт Ю.Д., Купера А.В. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 6. С. 85–89.

References

1. Valitskaya V.V. *Filosofskie osnovaniia sovremennoi paradigmy obrazovaniia* [Philosophical foundations of the modern paradigm of education]. *Pedagogika* [Pedagogics], 1997, no. 3, pp. 15–19 [in Russian].
2. Kibanov A.Ya., Konovalova V.G., Ushakova M.V. *Sluzhba upravleniia personalom: ucheb. posobie. Pod red. A.Ia. Kibanova* [Personnel management services: schoolbook. A.Ya. Kibanov (Ed.)]. M.: KNORUS, 2010, 54 p. [in Russian].
3. Matyas O.I. [et al.] *Mezhlichnostnaia kommunikatsiia: teoriia i zhizn'. O.I. Mat'iash [i dr.]; nauch. red. O.I. Mat'iash* [Interpersonal communication: theory and life. Science editor O.I. Matyas]. SPb.: Rech', 2011, 552 p. [in Russian].
4. Osipova O.S. *Ekonomiko-matematicheskoe modelirovanie normativnoi chislennosti uchebno-vspomogatel'nogo sostava obrazovatel'nykh organizatsii* [Economic and mathematical modelling of standard number of educational and supporting staff of educational establishments]. *Upravlencheskie nauki v sovremennom mire* [Management sciences in today's world], 2015, Vol. 1, no. 1, pp. 508–513 [in Russian].
5. Rudneva T.I., Astakhova S.V., Lapshova E.S. *Professional'naia podgotovka spetsialistov gumanitarnogo profilia: monografiia* [Vocational training of specialists of humanitarian profile: monograph]. Samara: Samarskii universitet, 2007, 249 p. [in Russian].
6. Sanko A.M. *Sotsial'no-tekhnologicheskaia mobil'nost' spetsialista kak pedagogicheskaia problema* [Social and technological mobility of a specialist as a pedagogical problem]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vestnik of Samara State University], 2009, no. 5(71), pp. 118–123 [in Russian].
7. Smirnova M.E. *Spetsifika normirovaniia truda uchebno-vspomogatel'nogo personala v usloviakh sovershenstvovaniia sistemy obrazovaniia* [Specificity of regulation of labor of teaching and support staff in terms of improving the education system]. *Upravlencheskie nauki v sovremennom mire* [Management sciences in today's world], 2015, Vol. 1, no. 1, pp. 589–593 [in Russian].
8. Solovova N.V. *Upravlenie metodicheskoi rabotoi vuza v usloviakh realizatsii innovatsionnykh metodicheskikh zadach: monografiia. Pod red. T.I. Rudnevoi* [Management of methodical work of a university in conditions of realization of innovative methodological tasks: monograph. T.I. Rudneva (Ed.)]. Samara: Samarskii universitet, 2012, 548 p. [in Russian].
9. Khramtsova A.B. *Kommunikativnaia kompetentnost' iurista – faktor bezopasnosti obshchestva* [Communicative competence of a lawyer – factor of security of society]. *Izvestiia Rossiiskoi akademii obrazovaniia* [Proceedings of the Russian Academy of Education], 2012, no. 2 [in Russian].

10. Shirokova Yu.A. *Voprosy material'nogo pooshchreniia uchebno-vspomogatel'nogo personala obrazovatel'nogo uchrezhdeniia* [Issues of material reward of teaching and support staff of educational institutions]. *Izvestiia Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Baikal State University], 2012, no. 5, pp. 153–156 [in Russian].

11. Shmidt Yu.D., Kupera A.V. [Stimulation of teachers and auxillary educational staff of a university]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [Journal University Management: Practice and Analysis], 2006, no. 6, pp. 85–89 [in Russian].

*A.M. Sanko**

SOCIAL AND TECHNOLOGICAL MOBILITY OF SPECIALISTS OF EDUCATIONAL PERIPHERAL STAFF OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

In the given article the change of the content of professional activity of specialists of educational peripheral staff of educational institutions in conditions of modernization of higher education is viewed. The content and essence of social and technological mobility of specialists of educational peripheral staff of educational institutions and difficulties appearing at the rearrangement from one activity (communication) to another (work with software programs and services) is described.

Key words: educational peripheral staff of educational institutions, content of professional activity, social and technological mobility of specialists.

Статья поступила в редакцию 21/VIII/2016.
The article received 21/VIII/2016.

* *Sanko Albina Mikhailovna* (sank-albina@rambler.ru), Department of Theory and Methods of Professional Education, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.