



Original Article: LO SVILUPPO DI CAPACITÀ DI GESTIONE NEL SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE SUPERIORE

Citation

Reznik S, Sazykina O. Lo sviluppo di capacità di gestione nel sistema di formazione professionale superiore. *Italian Science Review*. 2014; 4(13). PP. 24-27.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/april/Reznik.pdf>

Authors

Semen Reznik, Dr. Econ. Sci., Penza State University Of Architecture And Construction, Russia.

Olga Sazykina, Cand. Econ. Sci., Penza State University Of Architecture And Construction, Russia.

Submitted: March 24, 2014; Accepted: March 30, 2014; Published: April 19, 2014

Uno dei principali sfera di non-produzione, contribuendo alla formazione e allo sviluppo del capitale umano del paese, è il sistema di istruzione. Per il prodotto di questo sistema sono stati educati, morali, intraprendenti giovani a prendere decisioni responsabili in proprio, istituti di istruzione superiore devono avere il proprio potenziale umano: scientifico, educativo, economico, giuridico, morale, spirituale. Formare questo potenziale professori e docenti delle università, nonché il personale amministrativo e gestionale, tra cui rettori, la loro piscina più vicina - vice- rettori, presidi, direttori di dipartimento e capi di servizi.

L'istruzione superiore in Russia è rappresentata da una vasta rete di istituzioni statali e non governative. Rispetto all'anno accademico 1990/1991 (1990/1991 - 514), una rete di università pubbliche TAL anno di età τ e fu l'inizio dell'anno accademico 2008/2009, 755 istituzioni. Negli anni successivi, ci fu la riduzione del numero di università statali e l'inizio del 2012/2013 anno accademico, il loro numero ammonta a 609 università [1, p. 157-159].

Numero di studenti iscritti a istituti di istruzione superiore rispetto al 1993/1994 all'anno accademico (2.613.000). Aumento

a 2009/2010 all'anno accademico, quasi 3 volte ed era 7.419.000. Negli anni successivi, il numero di studenti iscritti nell'istruzione superiore, ed è stato in costante calo significativo e all'inizio del 2012/2013 Account. anno ammontava a 6.075.400 persone. [2. 191-192].

Quantitative capacità di gestione dei dati del personale delle università russe sono presentati nella tabella 1.

Basato sulla scheda Prestazioni. 1 mostra che il numero dei dipendenti di istruzione superiore è costantemente salito a 2010, che a sua volta è legata al crescente numero di istituti di istruzione superiore.

Capacità di gestione può essere definito come uno dei componenti più importanti della capacità di istruzione superiore nel suo complesso. Capacità manageriali di istruzione superiore come una categoria economica rappresentata dalla raccolta di opportunità strategiche dirigenti degli istituti di istruzione superiore sulla base delle moderne politiche del personale dell'istruzione superiore, realizzati migliorando la qualità della gestione del personale, lo sviluppo e l'attuazione delle decisioni di gestione efficaci e di cultura aziendale volti a migliorare la competitività

delle università nelle nuove condizioni socio - economiche. [4]

Capacità di gestione del modello dell'università si basa su quattro elementi interconnessi (Fig. 1), ciascuno dei quali riflette lo stato e lo sviluppo della capacità di gestione dell'istruzione superiore: il personale di gestione della qualità; attuazione delle decisioni di gestione; sviluppo di capacità di gestione e formazione del personale riserva; cultura aziendale. Come base, che combina elementi del modello presentato, agisce politica del personale finalizzata alla formazione del personale dirigente.

Strumenti pratici che vengono utilizzati o utilizzabili con i capi di istituti di istruzione superiore al fine di sviluppare la capacità di gestione delle loro istituzioni educative, in grado di offrire i seguenti:

- formazione e lo sviluppo manageriale riserva personale sistema Intrahigh;

- Istituti legittimi Vice Presidenti dei Dipartimenti e Deans nelle università;

- rafforzamento e sviluppo dell'Istituto rettori;

- sistema Intrahigh di formazione e riqualificazione del personale dirigente;

- lavorare sulla preparazione della riserva per il posto di rettore.

Formazione del sistema Intrahigh e lo sviluppo di manageriale riserva personale. Drammatica espansione delle sfide che il rettore, vice- rettori, presidi di facoltà, capi di dipartimento, capi dei dipartimenti e degli uffici delle università, un aumento significativo nelle loro funzioni in condizioni moderne essi richiedono di fornire un sostegno reale. Oggi la struttura della maggior parte degli istituti di istruzione superiore non sono rispecchiati gestione del posto di riserva, lui non usato spesso, a volte usato solo formalmente.

Istituti di istruzione superiore possono essere creati Intrahigh unico sistema della formazione, della formazione e riserva gestione dello sviluppo, che prevede l'organizzazione della selezione dei gestori e la loro formazione, l'uso di metodi speciali di certificazione del personale,

formazione e lavoro con la riserva di gestione. Tale sistema può essere una fonte costante di reclutamento dei dirigenti dell'università, per consentire l'università per creare un promettente manageriale riserva personale [5, p. 27-30; 6, p. 43-52].

Istituto Vice capi legittimi dei dipartimenti e presidi nelle università. Secondo l'indagine di massa dei capi di dipartimenti di università russe, Vice Capo del Dipartimento ha solo il 54,6% dei servizi, il 46,5% dei dipartimenti non hanno disposizione per il posto di capo del dipartimento. Prestazione abbinato, ma ufficialmente, il 37,2% dei servizi e ufficialmente - in ufficiale della riserva quadri dirigenti hanno solo il 16,3% dei dipartimenti intervistati. In generale, la situazione deve essere migliorata servizi di gestione e facoltà, e, in particolare, l'introduzione della struttura organizzativa e funzionale del vice capo dei dipartimenti ufficiali.

Questo problema può essere risolto come segue. Ad ogni ordine dipartimento del rettore dell'Università approvato tre vice ufficiale: sullo studio, per il lavoro scientifico e lavoro educativo. Uno di loro ha confermato come primo vice e serve come capo del dipartimento durante la sua assenza. Il decano della stessa situazione: i deputati ufficiali lavorare in certe aree del corpo docente.

L'introduzione del Vice Capo del Dipartimento migliorerà l' efficacia di entrambi i singoli dipartimenti, facoltà e l'università nel suo complesso.

Rafforzamento e sviluppo dell'Istituto vice- cancellieri. Attualmente, i risultati della nostra ricerca nelle università subordinati al Ministero dell'Istruzione della Federazione Russa, una media di sei rettori, ciascuno dei quali è responsabile di determinare la direzione dell'università. Prestazione rettori potranno aiutare nel lavoro di entrambi gli attuali vice- rettori, e quelli che verranno dopo di loro, in quanto saranno già sanno cosa fare, avranno esperienza di gestione in quella particolare

posizione in cui ha nominato loro [7, p.74-80].

Sistema Intrahigh di formazione e riqualificazione del personale dirigente. Necessario, a nostro avviso, la creazione di una formazione sistematica vnutrivuzovskoy corpo manageriale esistente, aumentato i requisiti per l'elezione dei presidi, direttori di dipartimento, soprattutto nel secondo e soprattutto il terzo mandato.

All'interno delle singole università o a livello regionale possono essere organizzati gestione del personale della scuola per l'offerta di formazione e formazione dei manager esistenti.

Quindi ha attraversato la nostra università. Dirigenti scolastici permanenti con l'obiettivo di manager di formazione continua e la loro riserva è stato fondato nel 2001. Per dieci anni ha formato più di 500 persone, tra cui 12 dipendenti dell'amministrazione, 27 presidi e loro delegati, capi dei dipartimenti 40, 85 deputati dei capi dei dipartimenti, capi dei 20 dipartimenti e dei servizi, 94 dipendenti iscritti in riserva per la nomina. Gli amministratori di istruzione universitaria hanno contribuito a migliorare l'efficacia di entrambi riservisti e delle loro suddivisioni, che a loro volta hanno un impatto positivo sul lavoro di tutto l'Ateneo.

I lavori per la preparazione della riserva per il posto di rettore - un punto chiave, che a volte non credo che agisce rettori. Se Rettore - manager efficace, pensare al futuro del supervisore universitario, dovrebbe preparare il suo posto un uomo che lo potrebbe sostituire in caso di recesso. Inoltre, richiede il rafforzamento del ruolo del personale dell'Università di giustificazione e l'attuazione delle politiche del personale dell'università.

Naturalmente, il problema della formazione e lo sviluppo di capacità gestionale all'università per un anno non può essere risolto. Per una posizione manageriale o di una posizione nella facoltà di istruzione superiore ha preso la corrispondente identità, deve essere non solo di valutare correttamente, ma anche per promuovere la sua ricerca, lo sviluppo e la valorizzazione della qualifica dirigenziale o educativi. Ciò richiede una più efficace sistema di valutazione e sviluppo di dirigenti e docenti di ambito liceo, sistema stabile di selezione e lavorare con una riserva per posizioni dirigenziali, nonché un sistema di rotazione di quadri dirigenti. Questo paziente lavoro quotidiano, la cura costante di amministrazione, tutto il corpo amministrativo dell'istruzione superiore.

References:

1. Russia in numbers. 2013: Rosstat, Moscow, 573 p.
2. Statistical Yearbook of Russia. 2013: Rosstat, Moscow, 717 p.
3. Labour and employment in Russia. 2013: Rosstat, Moscow, 661 p.
4. Reznik S.D., Sazykina O.A., Fomin G.B. 2014. Managerial capacity of higher education institutions in Russia: assessment, experience and perspectives. Moscow, INFRA-M.
5. Godymchuk, A.Y., N.V. Kozlov, V. Volkov, O. Dolmatov. 2009. Formation of personnel reserve in high school. University Management: Practice and Analysis, 6: 27-30 .
6. Reznik S.D., Sazykina O.A. 2013. Administrative redundancy and its role in improving the professionalism of university management. University Management: Practice and Analysis, 3: 43-52.
7. Reznik S.D., Sazykina O.A. 2012. Team Rector: The Evolution of changes in the structure and content of the activities of Russian vice-chancellors of universities. University Management: Practice and Analysis, 3: 74-80.



Fig. 1. La struttura della capacità di gestione delle università

Tabella 1
 Personale potenziali statali e municipali istituti di categorie superiori di personale dell'istruzione
 (ths., all'inizio dell'anno scolastico) [3, p. 295-298.]

| | 2000/ 01 | 2004/ 05 | 2005/ 06 | 2006/ 07 | 2007/ 08 | 2008/ 09 | 2009/ 10 | 2010/ 11 | 2011/ 12 | 2012/ 13 |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Facoltà (full-time) il personale - tutto | 265,2 | 313,6 | 322,1 | 334,0 | 340,4 | 341,1 | 342,7 | 324,8 | 319,0 | 312,8 |
| Delle sue donne | 130,3 | | 171,7 | 179,1 | 184,4 | 186,7 | 189,2 | 182,4 | 179,3 | 176,5 |
| Del numero totale del personale docente in posizioni manageriali: | | | | | | | | | | |
| Rettori | 0,607 | 0,662 | 0,655 | 0,660 | 0,658 | 0,755 | 0,662 | 0,653 | 0,634 | |
| Vice-rettori, direttori di filiali | 3,6 | 4,9 | 5,0 | 5,1 | 5,2 | 5,2 | 4,9 | 4,6 | 4,1 | |
| Deans | 4,9 | 5,7 | 5,9 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 5,8 | 5,5 | 5,2 | |
| Capi di dipartimento | 21,2 | 24,8 | 25,2 | 26,0 | 26,5 | 26,6 | 26,4 | 25,4 | 24,8 | |
| Personale amministrativo totale | 30,665 | 36,471 | 37,168 | 38,19 | 38,808 | 38,934 | 37,762 | 36,153 | 34,734 | |