

i samobytnost' [Inclusion of persons with disabilities, its nature and identity]. Dagestan State Pedagogical University. Journal. Psychological and

Pedagogical Sciences. 2018. Vol. 12. No. 1. Pp. 12-16. (In Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Болдинова Ольга Геннадьевна, исполняющий обязанности заведующего лабораторией образования и комплексной абилитации детей с нарушениями зрения, Институт коррекционной педагогики Российской академии образования (ИКП РАО), Москва, Россия; e-mail: boldinova@ikp.email

Принята в печать 18.05.2021 г.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Affiliation

Olga G. Boldinova, Acting Head of the Laboratory of Education and Comprehensive Habilitation of Visually Impaired Children, Institute of Correctional Pedagogy of the Russian Academy of Education (ICP RAO), Moscow, Russia; e-mail: boldinova@ikp.email

Received 18.05.2021.

Педагогические науки / Pedagogical Science
Оригинальная статья / Original Article
УДК 378.1
DOI: 10.31161/1995-0675-2021-15-2-26-31

Организация деятельности коллектива вуза в период приемной кампании

© 2021 Вечедова А. Д.

Дагестанский государственный педагогический университет,
Махачкала, Россия; e-mail: Vechedowa@yandex.ru

РЕЗЮМЕ. Целью статьи является описание подходов и особенностей управления коллектива в период приемной кампании, а также обоснование информационно-управленческой среды как необходимого условия функционирования работы приемной комиссии. **Методы.** В основе статьи легли методы: анализ психолого-педагогической и другой литературы по проблеме организации деятельности приемной комиссии вуза; наблюдение и фиксация данных управленческой деятельности приемной комиссии, структурирование информационно-управленческой среды выделение и характеристика в ней блоков; обобщение и систематизация особенностей педагогического персонала вуза. **Результаты.** В результате исследования нами рассмотрены особенности педагогического персонала вуза (специфика поведения личности, группы, менеджера), обоснована информационно-управленческая среда, позволяющая эффективно организовать работу приемной комиссии. Представить характеристику подходов: культурологический, иерархический, демократический и либеральный управления. **Выводы.** Обоснованная в статье информационно-управленческая среда приемной комиссии, состоящая из информационно-организационного, технологического, коррекционно-контрольного блоков, обеспечит возможность проконтролировать маршрут абитуриента от его первого обращения до получения статуса студента-первокурсника.

Ключевые слова: коллектив вуза, управленческая деятельность, приемная кампания, подходы управления коллективом, информационно-управленческая среда, особенности педагогического персонала, маршрут абитуриента.

Формат цитирования: Вечедова А. Д. Организация деятельности коллектива вуза в период приемной кампании // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2021. Т. 15. № 2. С. 26-31. DOI: 10.31161/1995-0675-2021-15-2-26-31

Organization of the Activities of the University Staff During the Admission Campaign

© 2021 Aishat D. Vechedova

Dagestan State Pedagogical University,
Makhachkala, Russia, e-mail: Vechedowa@yandex.ru

ABSTRACT. The aim of the article is to describe the approaches and features of the management team during the reception company, as well as the justification of the information and management environment as a necessary condition for the functioning of the reception company. **Methods.** The article is based on the following methods: analysis of psychological, pedagogical and other literature on the problem of organizing the activities of the admissions company of the university; observation and fixation of data on the management activities of the admissions committee, structuring of the information and management environment, allocation and characterization of blocks in it; generalization and systematization of the features of the teaching staff of the university. **Results.** As a result of the research, we examined the features of the pedagogical staff of the university (the specifics of the behavior of an individual, group, manager), justified the information and management environment that allows us to effectively organize the work of the admissions committee. To present the characteristics of the approaches: culturological, hierarchical, democratic and liberal management. **Conclusions.** The information and management environment of the admission company justified in the article, consisting of information and organizational, technological, correctional and control blocks, will provide an opportunity to control the applicant's route from his first application to obtaining the status of a first-year student.

Keywords: university staff, management activities, admission company, approaches to team management, information and management environment, features of teaching staff, route of the applicant.

For citation: Vechedova A. D. Organization of the Activities of the University Staff During the Admission Campaign. Dagestan State Pedagogical University. Journal. Psychological and Pedagogical Sciences. 2021. Vol. 15. No. 2. Pp. 26-31. DOI: 10.31161/1995-0675-2021-15-2-26-31 (in Russian)

Введение

Произошедшие в России прогрессивные и регрессивные реформы существенно изменили статус как образовательного учреждения, так и управленца (менеджера). Появились образовательные учреждения, имеющие частные и смешанные виды ответственности, где образовательный рынок ставит вуз в принципиально новые отношения абитуриента с работниками организации. Регламентируются новые экономические и правовые акты. В это связи имеют место новые способы и механизмы организации и подготовки коллектива к приемной кампании вуза [8].

Целью статьи является описание подходов и особенностей управления коллектива в период приемной кампании, а также обоснование информационно-управленческой среды как необходимого условия функционирования работы приемной кампании.

Степень разработанности проблемы. Следует отметить, что под коллективом нами понимается совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает

вуз, включающих в себя сотрудников организации, партнеров (школы, колледжи), которые привлекаются к реализации проектов приемной кампании, эксперты, которые могут быть привлечены для проведения мониторинговых исследований, прогнозирования и стратегии, реализации конкретных мероприятий. Для достижения поставленных задач приемной кампании необходимо выделить некоторые особенности педагогического персонала:

1) специфику поведения, выражающуюся в индивидуальных способностях, склонностях и одаренности (способность к реализации какой-либо деятельности, ориентация на ее выполнение), мотивации личности базирующуюся на педагогических ценностях (убеждения, вера, мировоззрения, представления о мире) профессиональной деятельности;

2) специфику группового поведения, включающую в себя адаптацию коллектива к новым правовым основам, корпоративная культура, ценности, правила поведения, характерные для конкретного трудового коллектива, групповая динамика,

лидерство, способы поведения в ситуации конфликта;

3) специфику поведения руководителя-менеджера, которых рассматривают в комплексе субъектов, имеющих индивидуальные особенности и членов некоторой группы, обладающих корпоративной культурой и функционеров определенной управленческой технологии (типа управления), обладающей своими правилами поведения [3; 4].

Материалы и методы

До последнего времени само понятие «управление коллективом» в психолого-педагогической и другой литературе не имело однозначного понимания. Система управления организации включает в себя функциональные подсистемы, которые управляют кадрами и социальным развитием коллектива. Однако непосредственно управление кадрами лежит на плечах линейного руководителя (отдел кадров), где осуществляется прием и увольнение работников, а также контроль по обучению и повышению квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки и переподготовки кадров или отделы технического обучения [1; 2].

Концепция менеджмента в основном построена на мотивационных и стимулирующих установках личности, на способности личности их развивать и управлять эмоционально-личностным интеллектом в соответствии с поставленными перед ним профессиональными задачами [5].

Создавшаяся в нашей стране ситуация, изменения экономической и политической систем одновременно несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Существенными здесь становятся также стили управления, различного характера, которые влияют на весь спектр вопросов организации управления, среди которых:

– иерархический (авторитарный) подход, характеризующийся воздействием, то есть власти-подчинения, давлением на человека сверху с помощью методов указания, наказания, приказания;

– культурологический подход, предполагающий выработку коллективом, организацией, социумом совместных ценностей, социальных норм, установок и

принципов поведения, которые регламентируют действия личности, побуждающие ее вести себя в соответствии с общепринятыми нормами, без принуждения;

– демократический подход «свободный и равноправный», где отношения построены на равновесии сторон и ответственности принятия решения каждого из членов коллектива, лоббированию интересов каждого с помощью методов поощрения, стимулирования, взаимодействия и предложений, советов;

– либеральный подход к руководству, определяющийся безынициативностью, безответственностью, непоследовательностью руководителя в принимаемых решениях и действиях, имеет место и делегирование менеджером своих функций. В качестве методов и форм руководства применяются: самоустранение, самотёк, дезорганизация;

– попустительский (отстранённый) подход, характеризующийся формальностью управления коллективом, бесконтрольной свободой действий коллектива, где невмешательство, равнодушие и незаинтересованность – важные составляющие менеджмента.

Приведенные подходы к управлению коллектива, распространенные и редко реализуются в отдельности, а вот какому из них отдается предпочтение, зависит от личности менеджера и его эмоционального интеллекта.

Однако в условиях жесткой борьбы за каждого абитуриента и в условиях несовершенной конкуренции среди вузов приведенные формы, методы, стили управления не спасают ситуацию, и организация приемной компании вуза требует новых форм и принципов управления.

Результаты исследования и обсуждение

Суть разрешения проблемы мы видим в автоматизации деятельности приемной комиссии, посредством информационно-управленческой среды. Под информационно-управленческой средой приемной комиссии мы понимаем совокупность взаимосвязанных компонентов, регламентирующих внутренние и внешние потоки информации, позволяющие менеджеру принять управленческое решение [6; 8].

Информационно-управленческая среда представлена тремя блоками. *Информационно-организационный*, включающий в себя условия приема документов и ссылки

на различные структурные подразделения (факультеты) ДГПУ, нормативно-правовые документы, регламентирующие нормативно-правовую деятельность приемной кампании организации, уставные документы ДГПУ, механизмы и способы предоставления документов абитуриентами, информация о кадровом составе приемной кампании вуза и их контакты, объявления о датах экзаменов на творческие

специальности, информация о количестве поданных заявлений на ту или иную специальность и т. д. Кроме того в данном блоке обеспечивается интерактивность с аудиторией (абитуриентами) по типу: «один с одним», «один со многими», общение типа «многие со многими», указывается информация о зачислении абитуриентов и результаты экзаменов.

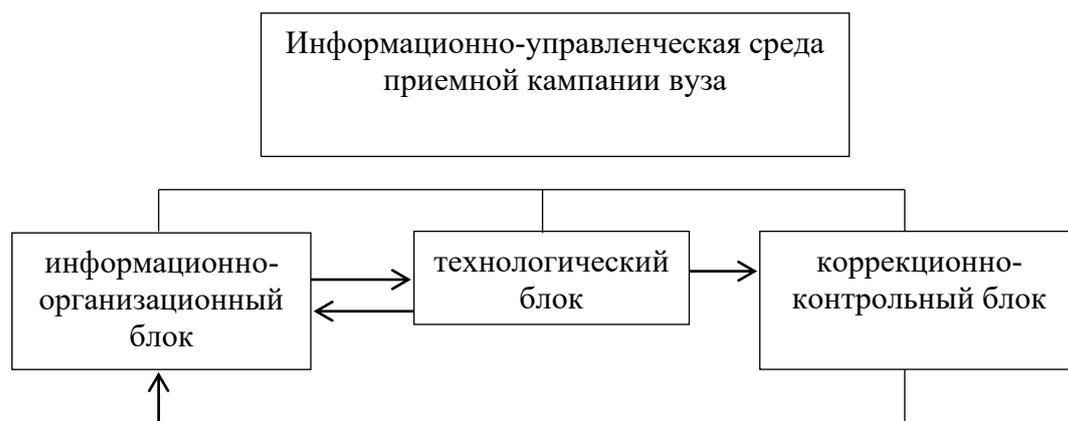


Схема 1. Структура информационно-управленческой среды приемной кампании Дагестанского государственного педагогического университета (ДГПУ)

Технологический, включающий в себя технические, программные и образовательные ресурсы, обеспечивающие обработку большого объема информации в жесткие рамки и ее автоматизацию, и рассылку абитуриентам. В рамках данного блока также осуществляется: фиксация и обработка заявлений, ранжирование списков, формирование данных абитуриентов по указанным приоритетам, фильтрация списков по наличию подлинников, подготовка материалов в нужном формате и передача их в информационно-организационный (если есть необходимость) и коррекционно-контрольный блоки.

Коррекционно-контрольный блок включает в себя работу апелляционной или корректирующей комиссии, как в режиме онлайн (вопросы и ответы), так и в режиме офлайн. Здесь принимаются вопросы о несогласии с выставленными баллами нарушениями порядка проведения творческого (профессионального) экзаменам, о нарушении организации приема документов от абитуриентов. Кроме того, пересматриваются и уточняются списки абитуриентов о зачислении, а также рассматриваются и обрабатываются вопросы особой квоты поступления в вуз.

По нашему мнению, внедрение информационно-управленческой среды позволит:

- повысить оперативность и доступность информации для абитуриента, определяющие лояльность и доверие;
- обеспечить совместимость с другими структурными подразделениями вуза;
- обеспечить возможность проконтролировать маршрут абитуриента от его первого обращения до получения статуса студента-первокурсника;
- обеспечить условия для развития информационной культуры участников приемной кампании;
- обеспечить автоматизацию формирования приказов разных уровней.

Выводы

Следует отметить, что практика развития ИОС в период приемной кампании вуза и ее взаимодействие с другими структурными подразделениями может привести к стагнации при условии низкого уровня эффективности внутреннего управления. Конечно, менеджер может совершить попытки стимулировать отдельные блоки информационно-управленческой среды, в частности, ужесточение контрольных действий, преобразование и детализация процесса планиро-

вания, внедрение и усиление роли организационных мероприятий, но все эти мероприятия не приведут к качественному результату – слаженной работе приемной кампании вуза. Важно понимать, что для эффективной организации приемной кампании вуза необходима системная работа всего коллектива в тесной взаимосвязи с информационно-образовательной средой, где параллельно будет осуществляться взаимодействие вуза с муниципа-

литетами (школами) для привлечения абитуриентов из других регионов.

Изложенные выводы исследования и предложения не претендуют на окончательное и исчерпывающее решение всей проблемы организации коллектива в период приемной кампании вуза. В качестве перспективных направлений и дальнейшего исследования предполагается рассмотреть потенциал Республики Дагестан в образовательном туризме.

Литература

1. Аксенова Т. В., Снигур А. Р., Назаров А. А., Солнцева А. С., Воронова А. С. Стили руководства. Оптимизация управленческой деятельности // StudNet. 2021. № 1. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-rukovodstva-optimizatsiya-upravlencheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 15.04.2021)

2. Билалов М. К., Салманова Д. А., Гаджиев Р. Д. Структура ОСОКО и модель её взаимодействия с образовательной средой вуза // МНКО. 2018. № 4 (71). [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-osoko-i-model-eyo-vzaimodeystviya-s-obrazovatelnoy-sredoy-vuza> (дата обращения: 15.04.2021)

3. Васильева А. К. Проблема диапазона контроля в традиционных и современных организациях // Экономика и менеджмент высоких технологий. 2014. № 2. С. 27.

4. Денисов И. В. Теория менеджмента: направления современных зарубежных исследований // Экономика, предпринимательство и право. 2022. Т. 12. № 1. С. 13-32.

5. Игебаева Ф. А. О многообразии управленческих стилей // Молодой ученый. 2017. № 2 (136). С. 674-676. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/136/37973/> (дата обращения: 15.04.2021)

6. Касаев Б. С. Менеджмент территорий как инновационная концепция современной теории управления // Россия: тенденции и перспективы

развития. 2018. № 13-1. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-territoriy-kak-innovatsionnaya-kontseptsiya-sovremennoy-teorii-upravleniya> (дата обращения: 15.04.2021)

7. Салманова Д. А., Чупанов А. Х., Абдулатипова Э. А. Информационно-образовательная среда как условие подготовки магистрантов образования к проектно-эвристической деятельности // БГЖ. 2021. № 2 (35). [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-obrazovatel'naya-sreda-kaksloviyepodgotovki-magistrate-obrazovaniya-k-proektno-evristicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 15.04.2021)

8. Панарин В. И., Пучков О. Э. Цифровое образование в информационном обществе: особенности трансформаций управленческих механизмов // Профессиональное образование в современном мире. 2020. № 10 (1). С. 3465-3473. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://doi.org/10.15372/PEMW20200109> (дата обращения: 15.04.2021)

9. Рубенко А. Н. Информационно-образовательная среда как объект педагогических исследований // Вестник Таганрогского института им. А. П. Чехова. 2017. № 1. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-obrazovatel'naya-sreda-kak-obekt-pedagogicheskikh-issledovaniy> (дата обращения: 15.04.2021)

References

1. Aksenova T. V., Snigur A. R., Nazarov A. A., Solnceva A. S., Voronova A. S. Stili rukovodstva. Optimizaciya upravlencheskoj deyatelnosti. StudNet. 2021. № 1. [Electronic resource]. Mode of access: <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-rukovodstva-optimizatsiya-upravlencheskoy-deyatelnosti> (accessed: 15.04.2021)

2. Bilalov M. K., Salmanova D. A., Gadzhiev R. D. Struktura OSOKO i model` eyo vzaimodeystviya s obrazovatel`noj sredoj vuza. MNKO. 2018. №4 (71). [Electronic resource]. Mode of access:

<https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-osoko-i-model-eyo-vzaimodeystviya-s-obrazovatelnoy-sredoy-vuza> (accessed: 15.04.2021)

3. Vasil`eva A. K. E`konomika i menedzhment vy` sokix texnologij [Economics and management of high technologies]. The problem of control range in traditional and modern organizations. 2014. № 2. Pp.27. (In Russian)

4. Denisov I. V. E`konomika, predprinimatel`stvo i pravo [Economics, entrepreneurship and law]. Management theory: directions of mod-

ern foreign research. 2022. Vol. 12. No. 1. Pp. 13-32. (In Russian)

5. Igebaeva F. A. Molodoj ucheny`j [Young scientist]. About the diversity of management styles. 2017. № 2 (136). Pp. 674-676. [Electronic resource]. Mode of access: <https://moluch.ru/archive/136/37973/> (accessed: 15.04.2021)

6. Kasaev B. S. Rossiya: tendencii i perspektivy` razvitiya [Russia: trends and prospects of development]. Territory management as an innovative concept of modern management theory. 2018. № 13-1. [Electronic resource]. Mode of access: <https://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-territoriy-kak-innovatsionnaya-kontseptsiya-sovremennoy-teorii-upravleniya> (accessed: 15.04.2021)

7. Salmanova D. A., Chupanov A. X., Abdulatipova E. A. BGZh [BGJ]. Information and educational environment as a condition for the preparation of undergraduates of education for project-heuristic activity. 2021. № 2 (35). [Electronic resource]. Mode of access: <https://cyberleninka.ru/>

article/n/informatsionno-obrazovatel'naya-sreda-kakslovia-podgotovki-magistrate-obrazovaniya-k-proektno-evristicheskoy-deyatelnosti (accessed: 15.04.2021)

8. Panarin V. I., Puchkov O. E`. Cifrovoe obrazovanie v informacion-nom obshestve: osobennosti transformacij upravlencheskix mexanizmov. Professional`noe obrazovanie v sovremennom mire. [Digital education in the information society: features of the transformation of management mechanisms. Professional education in the modern world]. 2020; 10 (1):3465-3473. [Electronic resource]. Mode of access: <https://doi.org/10.15372/PEMW20200109> (accessed: 15.04.2021)

9. Rubenko A. N. Vestnik Taganrogskogo instituta imeni A. P. Chexova [Information and educational environment as an object of pedagogical research]. 2017. №1. [Electronic resource]. Mode of access: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-obrazovatel'naya-sreda-kak-obekt-pedagogicheskix-issledovaniy> (accessed: 15.04.2021)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Вечедова Айшат Давудбековна, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра романо-германских и восточных языков и методики преподавания, Дагестанский государственный педагогический университет, Махачкала, Россия; e-mail: Vechedowa@yandex.ru

Принята в печать 10.06.2021 г.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Affiliation

Aishat D. Vechedova, Ph. D. (Pedagogy), assistant professor, the chair of Romano-Germanic and Oriental Languages and Teaching Methods, Dagestan State Pedagogical University of Makhachkala, Russia; e-mail: Vechedowa@yandex.ru

Received 10.06.2021.