

госбережения и повышения энергетической эффективности: конспект лекций. 2014. СПб. 265 с. Доступ: http://pnu.edu.ru/media/filer_public/53/ea/53eaf421-5560-4376-8e4e-4cb5ed93848f/abstract-lectures.pdf (проверено 10.01.2019).

Рыбакова М.В., Тарасова Н.П. 2007. Развитие высшего образования на основе его интеграции с фундаментальной наукой. – *Вестник Российской академии наук.* Т. 77. № 6. С. 528-533.

AFONINA Juliya *Sergeevna*, postgraduate student of the Chair of Management Sociology, Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University (1 Leninskie Gory St, Moscow, Russia, 119991; juliafonina@gmail.com)

FEATURES OF PREPARATION OF EXPERTS IN THE FIELD OF ENERGY SAVING AND ENERGY EFFICIENCY

Abstract. The article presents the results of the analysis of education characteristics of preparation of experts in energy saving and energy efficiency in institutions of higher education, based on expert opinion (employers and experts in energy saving and energy efficiency).

Keywords: demand for graduates, energy saving, energy efficiency

БАРИШОВЕЦ Екатерина Михайловна – аспирант Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (119991, Россия, г. Москва, Ломоносовский пр-кт, 27, корп. 4; barishovec@gmail.com)

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В связи с изменением структуры образовательных учреждений способ управления ими также требует изменений. В данной статье автор рассматривает влияние изменений в современном обществе на профессиональные компетенции руководителя образовательной организации. Компетенции должны быть отобраны в соответствии с современными требованиями, чтобы отвечать вызовам современности. Успех адекватного развития управленческой системы образовательной организации базируется на доступности и предоставлении качественного уровня образования. Автор приходит к выводу, что профессиональные компетенции современного руководителя – это неотъемлемый атрибут главы каждого отдельного взятого учреждения, поэтому к их формированию и отбору важно подходить осознанно и в соответствии с тенденциями социального, культурного и экономического развития общества.

Ключевые слова: образовательный комплекс, профессиональные компетенции, технологический прогресс, управленческая система

В середине XX в. ускоренное развитие науки и техники привело к изменению условий жизни общества, усложнению социальной, производственной,

информационной среды и к переходу его на новый этап развития [Рыбакова 2015: 117].

Технологический прогресс не только привносит в нашу жизнь новинки технического характера или модели кибернетического, цифрового мышления, но и изменяет природу стимула-реакции, когнитивного восприятия и межличностного взаимодействия. Например, такое понятие, как виртуальная, цифровая реальность, в современном мире может быть очень эффективным инструментом в системе образования, т.к. с его помощью можно реализовать полное вовлечение в учебный процесс¹.

Помимо общепринятых социальных условий, меняется и отношение к знанию как источнику накопленной информации, а также к способам его получения, хранения и ретрансляции. Видоизменяется ценностная модель отношения к различным социальным объектам как материального, так и духовного характера.

На современном этапе развития к системе образования предъявляется ряд требований: уровень профильной подготовки людей на руководящие должности должен позволять им эффективно использовать управленческие навыки для решения поставленных задач. Образовательная организация сегодня исполняет роль не только воспитательного органа и транслятора знаний другим поколениям, но и представляет собой сложный, многоэлементный механизм, деятельность которого необходимо продумать и организовать до мельчайших деталей. Это, прежде всего, социальный институт, который занимает важное место в общественном функционировании, поэтому те люди, которые непосредственно стоят у руля всей это «замысловатой машины», должны быть высокоэффективными, гибкими и прекрасно адаптирующимися (иными словами, не боящимися изменений) специалистами.

Одной из задач социального конструкционизма является исследование тех процессов, посредством которых человек формирует, институционализирует, постигает и интегрирует в традицию и социальные ценности социальные феномены. Структура образования может выступать социальным конструктом. Но участвовать в конструировании образовательного процесса должно не только государство, но и общество в целом, исходя из наболевших проблем и общего уровня развития современности [Бергер, Лукман 1995: 238-239].

Почему важно продумывать и постоянно переконструировать компетентностную модель хорошего управленца, особенно в образовании? Ответ один: технологический прогресс. Понятие «ключевые квалификации» теоретически было обосновано Д. Мертенсом в середине 1970-х гг. в Германии. Возникла острая необходимость пересмотра традиционного понимания квалификации. Широкое распространение информационной и коммуникационной технологий, неопределенные правила рынка труда, развитие динамичных производственных технологий обуславливали, по его мнению, новые квалификационные требования к специалисту. Основная идея заключалась в том, чтобы подготовить новое поколение специалистов, способных адаптироваться к современным технологиям производства, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих знаниями, умениями и способностями, необходимыми для широкого круга профессий [Мертенс 1974].

Инновационное развитие российского общества, попытка решить задачи демократических отношений в социуме, и в особенности в образовательной отрасли, приводит к постепенным трансформациям и корректировкам

¹ Применение технологий виртуальной реальности в образовании. — *VR CORP*. Доступ: <http://vrcorp.ru/?p=1475> (проверено 30.01.2018).

содержательных, форменных, структурных принципов образовательной системы.

Управляющий такой структуры представляет из себя (в идеальном рассмотрении) социально, экономически и юридически значимую фигуру в комплексе сложно организованных и иерархических образований. Объективно меняется и его место в самом образовательном учреждении, поскольку необходимо сочетать множество практик, требуемых для адекватного руководства. Должностные компетенции лидера коллектива любого образовательного учреждения дополняются полномочиями, присущими начальнику экономической, хозяйственной, психологической, социальной и др. отраслевых сфер, без которых осуществление всей этой деятельности в принципе невозможно. В качестве примера хотелось бы привести профессиональные компетенции менеджера, которые получают широкое распространение и получают особую значимость в условиях глобализации: это мобильность; навыки использования современных цифровых технологий; инновационный тип мышления; умение осуществлять поиск и анализ информации, поступающей из внешней среды организации, и вместе с тем дозированно, с максимальной дальновидностью осуществлять передачу информации во внешнюю среду; адаптивность к быстро меняющимся условиям; когнитивное восприятие; жажда знаний, интерес к оперативной информации; постоянное обучение, согласующееся с концепцией непрерывного обучения, которая получает все большее распространение в мире. Непрерывное обучение может осуществляться различными способами – от профессионального образования и обучения до неформальных форм образования и обучения через практику. Необходимость непрерывного обучения вызвана ускоренным развитием технологий и потребностью в постоянном обновлении профессиональных навыков [Лаврищев 2013: 61]. И все вышеперечисленные компетенции менеджера можно с легкостью сделать обязательными для современного руководителя ОУ.

Как правило, начинающему руководителю очень трудно оценить весь объем управленческой деятельности на первых порах, определить приоритетные направления эффективного развития, выбрать наиболее подходящий вариант управленческого решения. Если руководитель заинтересован только в успехе, то он делает акцент на позитивной (формальной) власти и жестком контроле. Напротив, когда он стремится быть эффективным, – на персональной (неформальной) власти и общем контроле. Первый тип власти отличается делегированием полномочий «сверху» «вниз», второй – генерированием авторитета «снизу» «вверх» через согласие подчиненных добровольно признать такое распределение ролей. Эффективность и успешность тоже могут стать важными пунктами при определении должных компетенций современного управленца образовательной организации [Кравченко 2000].

Отсутствие у вновь избранных руководителей управленческих знаний приводит к низкому уровню профессиональной деятельности, сформированной их недавно приобретенной компетенцией. Традиционно набор компетенций директора образовательного учреждения рассматривают как стандартно проявляющуюся опытность (формируемую и возникающую в управленческой деятельности), которая сгенерировалась на базе знаний, ценностных моделей, склонностей и предпочтений и дает возможность руководителю выстроить логическую цепочку между знанием и ситуацией, а также позволяет открыть такую систему действий, которая может стать основой для успешного решения проблем, возникающих в профессионально-управленческой среде. Р. Лайкерт определил три типа переменных, определяющих лонгитюдную эффективность организации. К причинным переменным относятся внутриорганизационные

факторы, которые контролирует администрация: это формальная система, экономическая стратегия и политика, профессионально-квалификационный состав работников и т.п. Промежуточные переменные – это человеческие ресурсы организации: отношение к труду и навыки людей, психологический климат, механизмы принятия решений, уровень доверия руководству, способы стимулирования, мотивационные пути и т.д. Результирующие зависимые переменные обозначают конечный результат усилий – рост и падение производительности труда и прибыли, удовлетворение запроса потребителей на свою продукцию и т.д. Взаимосвязь этих факторов можно представить в качестве стимулов (причин), воздействующих на организм (ресурсы) и создающих определенный результат (выход). Правильнее оказывать влияние через изменение причинных факторов. И попытка улучшить результирующие показатели организации через воздействие на промежуточные менее эффективна и полезна, чем изменение причинных переменных [Кравченко 2000].

В отличие от знаний, умений, навыков, предполагающих активность, схожую с эталоном, компетентностный комплекс требует наличия достаточного опыта самостоятельной деятельности на основе полученных ранее фундаментальных знаний. Успех адекватного развития управленческой системы образовательной организации базируется на доступности и предоставлении качественного уровня образования. А эффективность проводимой модернизации образовательных структур как в целом, так и в отдельно взятом учреждении напрямую зависит от компетентности и деятельности руководителя в соответствии с его квалификацией¹.

Управленческая среда, какую бы специфику она ни имела, налагает обязательства на человека, находящегося во главе, ведь речь идет не просто о реализации прописанных правил и решении поставленных задач, но и о взаимодействии с людьми и об ответственности за трудовые и социальные аспекты их жизни. Определенного кодекса действий здесь нет, ведь человек – существо непредсказуемое и требующее индивидуального подхода, но профессиональные компетенции дают нам возможность, комбинируя их, применять знания так, чтобы максимально полезно завершить любое начатое дело и достичь эффективных результатов, на что, в конечном итоге, и направлено любое управление.

Список литературы

Бергер П., Лукман Т. 1995. *Социальное конструирование реальности*: трактат по социологии знания. М.: Медиум. 323 с.

Кравченко А.И. 2000. *История менеджмента*: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект. 352 с.

Лаврищев М.П. 2013. Проблемы профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации. – *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*. № 4(39) С. 61-64.

Мертенс Д. 1974. Ключевые квалификации: Тезисы для воспитания современного общества. – *Сообщения с рынка труда и данные об исследованиях профессий*.

Рыбакова М.В. 2015. Функциональная неграмотность как проявление кризиса образования. – *Российский научный журнал*. № 6(49). С. 117-121.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Доступ: <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (проверено 25.04.2017).

BARISHOVETS Ekaterina Mikhailovna – postgraduate student at the Lomonosov Moscow State University (bld. 4, 27 Lomonosovsky Ave, Moscow, 119991, Russia; barishovec@gmail.com)

THE IMPACT OF MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIETY ON THE FORMATION OF COMPETENCES OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Abstract. Due to the change in the structure of educational institutions, the method of managing these educational institutions also requires changes. The article discusses the impact of changes in modern society on the professional competencies of the head of an educational organization. Competences must be selected in accordance with modern requirements in order to meet the challenges of our time. The success of an adequate development of the management system of an educational organization is based on the availability and provision of a quality level of education. Moreover, the effectiveness of the modernization of educational structures, both as a whole and in a single institution, directly depends on the competence and activity of the head, in accordance with his qualifications. The author concludes that professional competence of a modern leader is an integral attribute of the head of each individual institution; therefore, it is important to approach its formation and selection consciously and in accordance with the trends of social, cultural and economic development of society.

Keywords: educational complex, professional competence, technological progress, management system

ТОНОЯН Хорен Аветисович – доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ) (109004, Россия, г. Москва, ул. Земляной Вал, 73; professor-tonoyan@mail.ru)

КАПИТОНОВ Владислав Юрьевич – преподаватель кафедры физической подготовки УНК СП Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя, майор полиции (107061, Россия, г. Москва, ул. Академика Волгина, 12; als gord@mail.ru)

ЕГОРОВ Алексей Борисович – и.о. заведующего кафедрой физической культуры и БЖД Московского государственного института культуры (141406, Россия, Московская обл., г. Химки, ул. Библиотечная, 7; mgikrab@mail.ru)

ЩЕПЕЛЕВ Александр Анатольевич – старший преподаватель кафедры физической культуры и БЖД Московского государственного института культуры (141406, Россия, Московская обл., г. Химки, ул. Библиотечная, 7; mgikrab@mail.ru)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА НА ОСНОВЕ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются современные проблемы здоровьесберегающих технологий и их применение на практических занятиях по элективным курсам (модулям) по физической культуре и спорту. В исследовании представлены новые подходы, позволяющие улучшить организацию и проведение учебного процесса на основе здоровьесберегающих технологий, показатели физической подготовки студентов, сократить число освобожденных от практических занятий и повысить показатели посещаемости.

Ключевые слова: здоровьесберегающие технологии в вузах, эффективность применения здоровьесберегающих технологий, физическая культура и спорт, здоровый образ жизни и жизненные факторы, улучшение функциональной активности студентов с помощью здоровьесберегающих технологий, классификация здоровьесберегающих технологий

На современном этапе уровень здоровья студентов и молодежи в России с каждым годом становится ниже и ниже. Общество стало меньше внимания