

Е.Я.Бутко

Информационные технологии в управлении персоналом образовательного учреждения

Статья анализирует применение информационных технологий для управления персоналом образовательных учреждений. Описана конкурентоспособность организации как характеристика ее эффективности. Раскрыты особенности управления персоналом вуза. Показано значение управления человеческими ресурсами организации для повышения ее конкурентоспособности и эффективности

Ключевые слова: управление, информационные технологии, управленческие технологии, персонал, информационное управление

E. Ya. Butko

Information technology in personnel management educational institutions

The article analyzes the application of information technology for management staff of educational institutions. The article argues that the competitiveness of organization is a characteristic of its efficiency. This article describes the features of the personnel management of the University. The article shows the importance of the management of human resources of the organization to improve its competitiveness and efficiency.

Keywords: management, information technology, management of technology, personnel, information management

Введение

Повышение эффективности образования влечет необходимость оптимизации управления высшим учебным заведением. Эту проблему невозможно решить без применения информационных и телекоммуникационных технологий. В качестве одного из ключевых средств повышения эффективности управления высшими учебными заведениями могут служить информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) [1]. Существует различие между информационным управлением и информационным менеджментом. Работы в области информационного управления развивались и развиваются в институте проблем управления и, в первую очередь, связаны с исследованиями В.И. Прангишвили [2]. Информационное управление уходит своими корнями в область управления в технических системах [3]. Информационный менеджмент развился из организационного управления [4]. Следует также различать информационные технологии в управлении [5] или в менеджменте [6] от информационного управления.

Особенности управления персоналом высшего учебного заведения. Персонал вуза является наиболее существенным ресурсом, обеспечивающим высокий уровень качества образования. Уровень квалификации персо-

нала обеспечивают качество знаний будущих специалистов. Качество управления персоналом вуза отражает эффективность управления вузом. Оно состоит в оптимальном согласовании интересов работников и работодателя, обеспечении условий труда сотрудников и достижение высоких результатов функционирования вуза. Под качеством управления персоналом вуза можно понимать эффективность выполнения функций управления персоналом, которая обеспечивает оптимальное согласование интересов работников и работодателя. Оно создает комфорт жизни сотрудников и достижение высоких показателей образования. Это определяет в качестве одной из характеристик управления персоналом вуза - состояние жизни персонала.

С позиций технологий управления, управление персоналом вуза может быть рассмотрено как вид управленческой деятельности, которая обеспечивает высокий уровень научного и педагогического развития. Управление персоналом вуза определяет интеллектуальный капитал персонала вуза и интеллектуальный капитал выпускников вуза, то есть важную составляющую качество образования.

Одной из новаций информационного управления применительно к вузам следует считать применение информационно определяемых показателей [7]. Информационно

определяемые показатели - это показатели, значение которых в явном виде определяется на основе сбора информации или измерений. Информационно определяемые показатели вуза являются инструментом прямого или явного управления. Такая система показателей позволяет рассматривать деятельности организации и индивида как взаимосвязанный комплекс и упрощает расчет управляющих воздействий. Эти показатели определяются на концептуальном уровне. Реальные показатели могут рассчитываться в каждом конкретном случае по-разному. Реальный уровень использования показателей возможен только при их информационной определенности. Он

основан на их непосредственном измерении или расчете.

Исходя из необходимости обеспечения качества образования для основы модели управления персоналом может быть использована модель петли качества (рис. 1) [1]. В основу ее положены спираль качества. Особенность этой модели управления персоналом вуза состоит в том, что в ней выделена структурная составляющая управления персоналом.

Первый этап включает маркетинговые исследования [8], на основе которых изучают уровень управления, персонал и среду в которой он находится. На основе исследований формируют информацию о тенденциях в об-

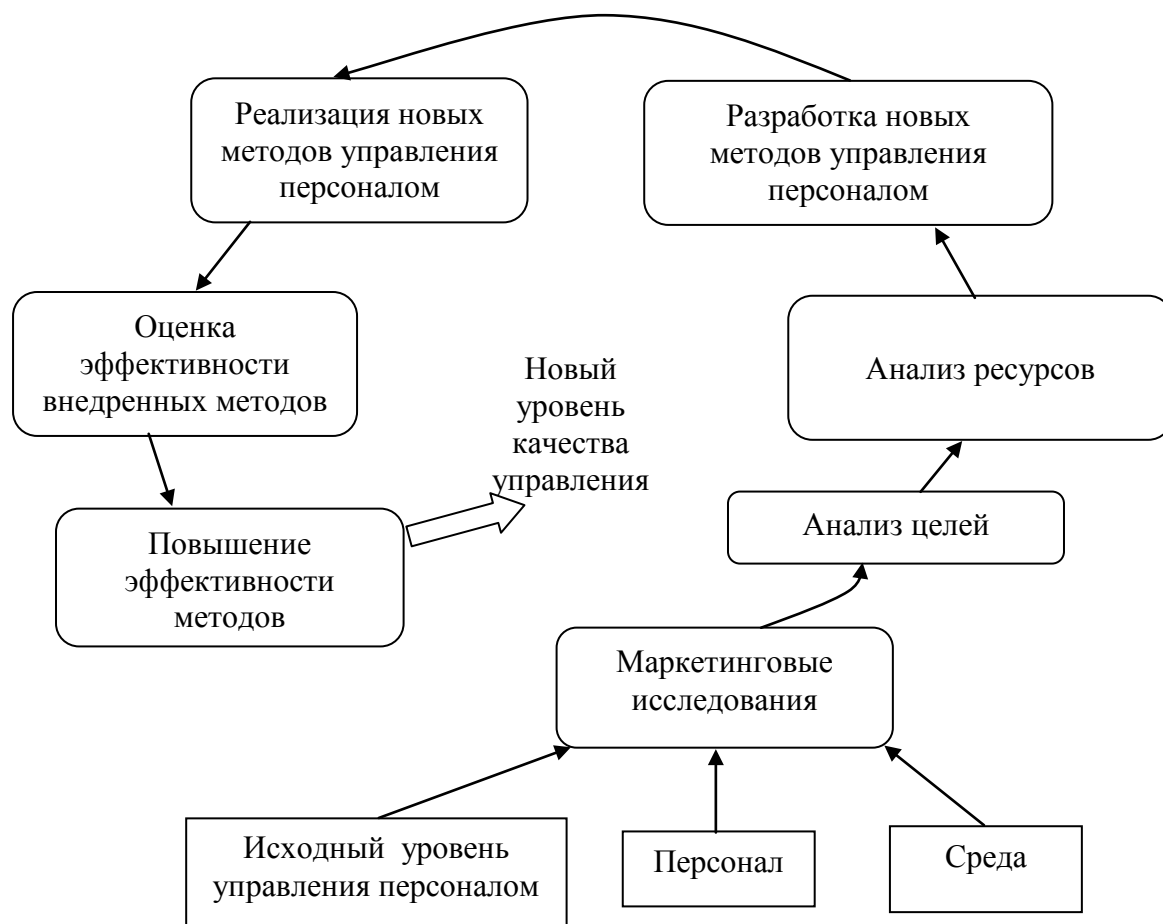


Рис.1. Модель управления персоналом

ласти управления персоналом и учетом специфики деятельности вуза формируют необходимость нововведений.

На следующем этапе исследуют цели вуза с учетом окружающей его информационной ситуации [9]. На третьем этапе решают оптимизационную задачу использования разных ресурсов, которыми располагает вуз. После выбора метода управления идет этап его реализации.

По мере внедрения, накапливается опыт [10], который является неявным знанием и одновременно дополнительным ресурсом. Он служит основой модернизации методов управления. На основании этого неявного

знания и его трансформации в явное знание корректируется технология управления. В результате происходит повышение эффективности методов управления персоналом и они переходят на новый качественно более высокий уровень. Таким образом технологически модель (рис.1) соответствует известной «петле качества», отражающей эволюцию методов управления персоналом вуза. Она также соответствует известной модели Нонаки [11] по трансформации неявного знания в явное. Одной из главных задач управления персоналом вуза является превращение персонала в единую команду, что и создает синергети-

ческий эффект от управления. Это возможно только с применением ИКТ

Информационные технологии в образовании. Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) – это широкое понятие, включающее системы, процессы и людей, вовлеченных в коммуникацию посредством технологии. Информационные и коммуникационные технологии используют информационные технологические средства и ресурсы. Можно выделить направления применения этих технологий в сфере образования [12, 13]:

- Применение ИКТ для развития организационного управления.
- Применение ИКТ для формирования образовательных ресурсов.
- Применение ИКТ для организации учебного процесса.
- Применение ИКТ для управления учебным процессом.
- Применение ИКТ для формирования картины мира будущих специалистов.
- Применение ИКТ для создания информационных образовательных моделей на основе информационных конструкций и информационных единиц.

Конкурентоспособность образовательной организации как результата эффективного управления. Современное образование характеризуется понятием "конкурентоспособность образовательной организации". Повышение конкурентоспособности образовательной организации возможно за счет формирования и организации интеллектуальных ресурсов [14], то есть за счет эффективного управления персоналом.

Конкурентоспособность образовательной организации связана с уровнем ее инновационности [15]. Необходимость инновационного развития образовательной организации [16] возникает для ее любой целевой ориентации. Конкурентоспособность образовательной организации неразрывно связана с уровнем компетенций ее персонала [17].

Для управления применяют различные механизмы. Одним из механизмов управления персоналом вуза является сбалансированная система показателей [18]. Такая индивидуальная система позволяет рассматривать показатели деятельности организации и индивида как взаимосвязанный комплекс. Индивидуальная сбалансированная система показателей (Personal Balanced Scorecard - PBSC) рассматривается в настоящее время как эффективный метод, включающий в себя работу с сотрудниками, индивидуальное обучение студентов консультирование.

Особая роль этого метода в том, чтобы изменить поведение преподавателя с целью повышения эффективности деятельности вуза.

Система PBSC включает в себя сбалансированную систему показателей организации (OBSC), управления талантами (TM), общее управление качеством (TQM) и индивидуальную сбалансированную систему показателей (PBSC).

Еще одним механизмом управления персоналом следует считать коррелятивный метод [19]. Этот метод представляет собой качественно – количественный анализ взаимосвязанных факторов, характеризующих отношение персонала и вуза. По форме он напоминает PEST-анализ, уменьшенный до масштаба образовательного учреждения.

Управление человеческими ресурсами вуза. Потенциал вуза определяется высоким квалификационным уровнем педагогического персонала. Высокий уровень квалификации требует применения технологии управления человеческими ресурсами (Human resource management) [20]. Во многих зарубежных организациях существует должность по управлению HR. Управление кадрами и управление человеческими ресурсами – это существенно разные технологии. Именно человеческие ресурсы и управление ими создают интеллектуальный капитал [14], который не входит в систему кадрового учета и бухгалтерского учета.

Организационные факторы управления определяются структурой управления вуза, которая влияет на качество образования. Технологические факторы управления зависят от степени информатизации учебного процесса и управленческого процесса. Например, есть или нет в вузе автоматизированная система кадрового и бухгалтерского учета. Мотивационные факторы управления – это одни из наиболее сложных факторов. С одной стороны без осознания необходимости разработки и внедрения инноваций на всех уровнях образовательной системы, как преподавателей, так и руководителей образовательных учреждений, прогресс современного образования невозможен. Поэтому существующие подходы к управлению образовательными знаниями тесно связаны с когнитивной моделью человеческого капитала предприятия [21].

Основные функции управления человеческим капиталом включают две взаимосвязанные задачи. Первая состоит в формировании корпоративного человеческого капитала, способного к высокой скорости творчески-трудового, созидательного «конвертирования». Вторая задача состоит в создании социальных условий, в рамках которых корпоративный человеческий капитал качества реализует себя в создании образовательных продуктов.

Технология управления человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в вузе относительно хорошо развита система адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда (индивидуальное планирование карье-

ры, подготовка и переподготовка персонала, стимулирование профессионального роста и ротации кадров), используются гибкие системы организации работ, используются системы оплаты, построенные на принципах всестороннего учета персонального вклада (в том числе и самими работниками) и уровня профессиональной компетентности (знания, умения и навыки, которыми реально овладели работники), поддерживается довольно высокий уровень участия отдельных работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений и т.п.

Современное управление человеческими ресурсами опирается в первую очередь на ИКТ. Для сравнения информационный менеджмент использует в организационные модели, которые слабо формализованы и часто зависят от субъективного подхода их создающего. Парадигма информационного менеджмента: «использование информационных методов и технологий для поддержки организационного управления».

Информационное управление более формализовано и основано на формальных методах: информационных моделях и информационном моделировании. Информационное

управление использует информационные модели в первую очередь и информационное моделирование во вторую для реализации технологий и процедур управления. Поэтому управление человеческими ресурсами как более качественной и менее структурированной модели возможно только с использованием информационного управления как специальной технологии управления.

Заключение. В целом можно говорить об информационном управлении применительно к системе образования. Применение информационных и коммуникационных технологий является основой современного управления образованием. Однако в отличие от первоначального подхода в настоящее время такое управление диверсифицировано и включает более сложный комплекс управляющих технологий и моделей. При этом разделяется управление собственно вузом и управление передачей знаний. Все это опирается на концепцию информационных единиц и интегрированных информационных технологий. Также по новому организуются информационные ресурсы для задач образования. Они более структурированы и формируются с использованием когнитивных моделей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цветков В.Я., Скуратов А.К., Захаревич Е.Е., Захарова О.К., Дербенева О.Ю., Попова И.А., Рузанова Н.С., Костюкевич С.Х., Солдатенко И.С. Информационные технологии в университетском управлении. Сборник аналитических материалов по проекту ICT4UM. - Тверь, Тверской госуниверситет, 2009 - 309с
2. Прангишвили И.В. Энтропийные и другие системные закономерности: Вопросы управления сложными системами / И.В. Прангишвили; Ин-т проблем управления им. В.А. Трапезникова. - М.: Наука, 2003. - 428 с.
3. Кононов Д. А., Кульба В. В., Шубин А. К. Информационное управление: элементы управления и способы информационного воздействия // Проблемы управления. -2004. -№ 3. -С. 25-33.
4. Тихонов А.Н., Иванников А.Д., Соловьёв И.В., Цветков В.Я. Основы управления сложной организационно-технической системой. Информационный аспект. - М.: МаксПресс, 2010.-228с
5. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. - М.: Финансы и статистика, 2001, - 368с.
6. Цветков В.Я. Информационные технологии в менеджменте. - М.: Московский государственный университет геодезии и картографии, 2011. -112 с
7. Пушкарева К.А. Информационно определяемые показатели для управления персоналом вуза // Управление образованием: теория и практика – 2014. - № 2.(14) – с.130- 139.
8. Панкрухин А. П. Маркетинг образовательных услуг //Маркетинг в России и за рубежом. – 1997. – Т. 2. – №. 4. – С. 10-21.
9. Tsvetkov V. Ya. Information Situation and Information Position as a Management Tool // European Researcher. - 2012. - Vol.(36), № 12-1. - p.2166- 2170
10. Сигов А. С., Цветков В.Я. Неявное знание: оппозиционный логический анализ и типологизация // Вестник Российской Академии Наук, 2015, том 85, № 9, - с.800–804. DOI: 10.7868/S0869587315080319.
11. Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization Science, 5(1), 14-37.
12. Цветков В.Я. Об опыте применения ИКТ при управлении вузом в рамках международной программы Tempus JER 27081 -2006 // Современные проблемы науки и образования. - 2009. - № 6. - с. 40-41.
13. Цветков В.Я. Методологические основы применения ИКТ при управлении высшим учебным заведением // Информатизация образования и науки. - 2010.- №1(5). - с.25 -30.
14. Зайцева О.В. Информатизация образования и интеллектуальный капитал // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2012. - №12. –с.105-109.
15. Майоров А. А. Инновационное управление образовательными учреждениями // Государственный советник. – 2015. - №1. – с61-68
16. Ожерельева Т.А. Управление образовательными инновациями // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2013. - №4. –с.104-108
17. Цветков В.Я., Пушкарева К.А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал

прикладных и фундаментальных исследований. – 2010.- №1. - с. 85-86.

18. Пушкарева К.А. Применение индивидуальных сбалансированных показателей для управления вузом // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2013. - №6. –с.114-121.
19. Цветков В.Я., Оболяева Н.М. Использование коррелятивного подхода для управления персоналом учебного заведения // Дистанционное и виртуальное обучение. - №8 (50). – 2011. - с.4- 9
20. Hendry С. Human resource management. – Routledge, 2012.
21. Болбаков Р.Г. Анализ когнитивности в науке и образовании // Перспективы науки и образования- 2014. - №4. – с.15-19.

Информация об авторе:

Бутко Евгений Яковлевич

(Россия, Москва)

Доктор экономических наук, профессор

Исполняющий обязанности ректора

Московский государственный университет

геодезии и картографии

Э-почта: rector@miigaik.ru

Information about the author:

Butko Evgenii Iakovlevich

(Russia, Moscow)

Doctor of Economic Sciences, Professor

Acting rector

Moscow State University
of Geodesy and Cartography

E-mail: rector@miigaik.ru