

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/175PVN515.pdf>

DOI: 10.15862/175PVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/175PVN515>)

**УДК 378.1**

**Зайцева Светлана Павловна**

ФГБОУ ВО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»

Россия, филиал в г. Ноябрьске<sup>1</sup>

Преподаватель

Кандидат педагогических наук

Доцент

E-mail: [nngkcergei@mail.ru](mailto:nngkcergei@mail.ru)

**Миссия и статус руководителя образовательного  
учреждения в системе непрерывного образования:  
современный руководитель и вызовы общества  
(на примере подготовки специалистов в нефтяных вузах  
страны. Тюменский государственный  
нефтегазовый университет)**

---

<sup>1</sup> 629807, ЯНАО, г. Ноябрьск, ул. Дзержинского, д. 11, кв. 6

**Аннотация.** Объем и содержание полномочий руководителя формируют модель его поведения в процессе производственной деятельности. В статье рассматриваются вопросы статуса и миссии руководителя образовательного учреждения в системе непрерывного образования. В статье определяется, что процесс управления решает тактическую задачу, заключающуюся в поддержании устойчивости, гармоничности взаимодействия и работоспособности всех элементов объекта управления, а также стратегическую задачу, которая обеспечивает его развитие и совершенствование, перевод в качественно и количественно иное состояние. Данный процесс развивается и совершенствуется вместе с самой организацией. Труд первого лица в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников организации. Автором статьи определяется, что повседневная управленческая деятельность – это процесс управления, состоящий из отдельных видов деятельности, направленных на упорядочение и координацию функционирования и развития организации и ее элементов в интересах достижения поставленных целей. Управленческий процесс объединяет управленческий труд, его предмет и средства, и реализуется в определенном продукте. Предметом и продуктом труда в управлении является информация, принимающая после сбора и обработки форму решения, которое служит руководством для осуществления конкретных действий. Для первых руководителей и руководителей структурных подразделений Тюменского государственного нефтегазового университета сформулированы их миссии. Условия модернизации современного образования определяют миссию первого лица университета, в рамках исполнения федеральных программ.

**Ключевые слова:** профессиональное поведение; руководитель образовательного учреждения; миссия; статус; «лицо вуза»; компетентность; достоинства человека.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Зайцева С.П. Миссия и статус руководителя образовательного учреждения в системе непрерывного образования: современный руководитель и вызовы общества (на примере подготовки специалистов в нефтяных вузах страны. Тюменский государственный нефтегазовый университет) // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/175PVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/175PVN515

Анализ психолого-педагогической литературы и источников по управлению организациями показал, что понятие «миссия» детально раскрыто применительно к целепологанию и стратегическому развитию различной формы правового статуса крупных образовательных организаций.

Практически все изученные исследователи подчеркивают, что основой и фундаментом развития организации является грамотно выбранная и сформулированная миссия компании. Так, в частности, миссией или же глобальной целью сегодня Тюменского государственного нефтегазового университета (далее ТюмГНГУ) является «Обеспечение высокого профессионального уровня подготовки специалистов и формирование востребованных общественных, гражданских и нравственных качеств личности» [1]. Как и полагается, данная формулировка миссии не зависит от текущего состояния организации, форм и методов работы, так как в целом она выражает устремленность в будущее, показывая, на что будут направляться усилия и какие ценности будут при этом приоритетными. Отметим, что ранее не было принято обозначать миссию организации, проекта или же мероприятия.

Прежде чем, перейдем к рассмотрению понятия «миссия и статус руководителя образовательного учреждения», раскроем понятие «руководитель», т.к. функции, обязанности, ответственность и другие аспекты руководства определяют его миссию и статус.

Термин «руководить» дословно обозначает «управлять, направлять и быть во главе чего-либо», т.е. именно руководитель способен влиять на поведение людей, мотивировать их к достижению общих целей и координировать совместную трудовую деятельность. При этом качество управления со стороны руководителя играет очень важную роль, так как нельзя оставлять без внимания тот факт, что социальная напряженность в России в большой степени обусловлена невыполнением своих обязанностей руководителями многих корпоративных организаций, которые, нарушают нормы трудового законодательства и весьма часто злоупотребляют своим должностным положением.

Согласно ст. 273 ТК РФ «руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа»[8]. В данной формулировке не указывается, что руководитель является также и должностным лицом, выполняющим организационно-распорядительные функции по осуществлению руководства подчиненными ему лицами, а также административно-хозяйственные функции, выражающиеся в осуществлении полномочий по управлению и распоряжению имуществом организации. Как следствие, руководитель в отличие от иных работников, заключивших с работодателем трудовой договор, несет практически все виды юридической ответственности: уголовную, административную, гражданско-правовую, дисциплинарную и материальную.

Термин «руководство» подразумевает конфигурацию отдельных, но взаимосвязанных элементов – статусов, организационных, финансовых и программных структур, административных правил и директив, институциональных правил и норм, которые в комбинации определяют цели и средства управленческой деятельности.

Показателями сформированности управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений являются готовность и способность к управленческой деятельности; наличие базового профессионального управленческого образования; опыт

профессиональной деятельности по управлению образовательным учреждением; стремление к систематическому повышению квалификации, к самообразованию.

Для раскрытия понятий «миссия и статус руководителя образовательного учреждения» в системе непрерывного образования, обратимся к истории создания и деятельности рассматриваемого вуза.

20 августа 1956 года приказом по Министерству высшего образования СССР №666 организован в городе Тюмени учебно-консультационный пункт (УКП) заочного факультета Уральского политехнического института им. С.М. Кирова, в связи с ходатайством Тюменского областного комитета КПСС и исполнительного комитета Тюменского областного Совета депутатов трудящихся. Интенсивное освоение территории, природных богатств Западной Сибири тех времен, способствовало образованию УКП, заведующим которого был назначен Гурьев Ф.И. – ответственный секретарь Областного общества по распространению политических и научных знаний.

Миссию Гурьева Ф.И., которая неразрывно связана с основной целью образования УКП, можно сформулировать следующим образом: подготовка кадров для освоения природных богатств. Надо констатировать, что свою миссию руководителя Федор Иванович, выполнил сполна, организовав менее чем за десять лет самостоятельный институт – Тюменский индустриальный институт (ТИИ).

Первым ректором ТИИ был Косухин А.Н., миссия которого была в укреплении и развитии ТИИ. Только за первые две пятилетки количество студентов выросло почти в 12 раз, сформированы традиции и научно-педагогический коллектив, построены второй учебный корпус, общежития и выделяются квартиры профессорско-преподавательскому составу (ППС). Во времени его руководства созданы студенческий научный центр (СНЦ) и учебный телевизионный центр.

С 1973 года ректором института назначается Копылов В.Е., миссия которого характеризуется появлением научных школ и направлений по изучению и освоению природных ресурсов, а также началом международных связей.

Во времена «перестройки», развала промышленных предприятий, только благодаря миссии ректора Каналина В.Г., известного ученого в нефтегазопромысловой геологии, которая заключалась в установлении сотрудничества с предприятиями отрасли и города, институт не закрылся.

В 1990 году ректором становится Карнаухов Н.Н., миссия которого очень коротко и емко «самостоятельная траектория развития». Именно в годы его руководства создана эффективная система повышения квалификации ППС, осуществлен переход на многоуровневое профессиональное образование и в 1994 году институт приобрел статус университета.

В описанных примерах четко прослеживается веяние времени, бремя вызова общества в миссии и статусе каждого из первых руководителей организации. Иными словами, именно миссия руководителя задает основные направления движения организации и отношение организации к процессам и явлениям, протекающим внутри и вовне ее.

Таким образом, если миссия организации может быть сформирована единожды согласно ее назначению и функциям, то миссия руководителя образовательного учреждения несет в себе отпечаток времени в виде вызовов общества в настоящем времени или в диапазоне существования видных изменений и преобразований внешней среды.

Сегодня университет обладает автономией и несет ответственность за свою деятельность перед каждым обучающимся, обществом и государством. Общее руководство университетом осуществляет выборный представительный орган – Ученый совет.

Процесс управления решает две задачи: тактическую, которая заключается в поддержании устойчивости, гармоничности взаимодействия и работоспособности всех элементов объекта управления, и стратегическую, которая обеспечивает его развитие и совершенствование, перевод в качественно и количественно иное состояние. Этот процесс характеризуется непрерывностью, циклической повторяемостью отдельных фаз (сбор, обработка, анализ информации; разработка и принятие решений и организация их выполнения), неравномерностью, инерционностью, проявляющейся в запаздывании управленческих действий. Он развивается и совершенствуется вместе с самой организацией.

Повседневная управленческая деятельность – это процесс управления, состоящий из отдельных видов деятельности, направленных на упорядочение и координацию функционирования и развития организации и ее элементов в интересах достижения поставленных целей.

Управленческий процесс объединяет управленческий труд, его предмет и средства, и реализуется в определенном продукте. Предметом и продуктом труда в управлении является информация, принимающая после сбора и обработки форму решения, которое служит руководством для осуществления конкретных действий.

Модернизация профессионального образования в рамках исполнения федеральных целевых программ развития образования и по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы, влечет за собой пересмотр не только структуры, но и содержания, и технологий реализации образовательных программ, учитывая измененные требования общества. Надо полагать, что, любое резкое изменение в обществе, так и внутри организации, проходит весьма болезненно для их участников. В этой связи, выделим достоинства человека, служащие основанием для дифференциации качеств руководителя.

К. МакКрудден выделил пять понятий или моделей достоинств работника: а) отсутствие сознательной дискриминации, кумовства или политического фаворитизма; б) «общий здравый смысл», когда обладание качествами, признанными ценными в обществе, считается полезным для выполнения определенной работы; в) достоинства строго относятся к данной работе, поэтому ее следует поручать лицу, обладающему соответствующими качествами; г) способность обеспечить конкретные результаты, связанные с работой, для чего важны не столько сами способности лучше выполнять работу, сколько обладание качествами, помогающими при выполнении данной работы; д) способность приносить полезные результаты организации, так что достоинства совпадают с качествами, которые позволяют индивиду наиболее эффективно служить организации, а не просто выполнять узко понятую работу [9].

Собственно деловые качества можно отнести только к пункту «в» и отчасти «г». Согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. №22), под деловыми качествами следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него: а) профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации); б) личных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли); в) иных качеств, необходимых в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным

требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере), а также соответствия работника иным требованиям в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства).

Считается, что руководитель сегодня от 50 до 90% своего времени тратит на разговоры, поэтому устранение преград прямого межличностного обмена информацией является элементом эффективной коммуникации. Именно эффективная коммуникация является ключевым достоинством руководителя во введении и внедрении новшеств в устоявшихся традициях и норм внутри организации.

В свете вышеизложенного, миссией первого лица университета, в условиях модернизации современного образования в рамках исполнения федеральных программ, может быть следующее: «успеть, не навредив».

## ЛИТЕРАТУРА

1. ФЗ-51 от 10.04.2000 г. «Федеральная программа развития образования» (посл. изм. и доп. от 23.06.2014 г. ФЗ-171).
2. Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014-2020 годы». – Постановление РФ от 21 мая 2013 №426.
3. Абрегова Инна Ивановна. «Руководство» и «лидерство» как явления социального управления.
4. Бычков Н.В. Технологии развития управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений. – Гуманитарные науки и образование, 2010, №4. – С. 19-22.
5. Девятковская И.В., Сыманюк Э.Э. Власть как фактор деформации личности руководителя образовательного учреждения. – Педагогическое образование в России, 2012, №6. – С. 44-50.
6. Иваненко И.А. Методологические подходы подготовки руководителей школ в условиях реализации социального заказа. – Вестник Башкирского университета, 2014, Т.19. №2. – С. 728-734.
7. Казанцев Даниил Иванович. Психологическая готовность руководителя образовательного учреждения к созданию модели инклюзивного образования. – Педагогическое образование в России, 2014, №6. – С. 185-189.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Том 1 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
9. Christopher McCrudden. Regulating Discrimination: Advice to a Legislator on Problems Regarding the Enforcement of Anti-Discrimination Law and Strategies to Overcome them // In: Combating Global Injustice. P. 296–312. Перевод с англ. АНО «ЮРИКС» (перевод - чик – М. Тимофеев, редактор перевода – А. Соболева).
10. Сухарева Е.П. Социально-психологические характеристики модели позитивного имиджа руководителя образовательного учреждения. – Вопросы психологии. – С. 54-55.
11. Тамбиев Бурхан Нюрчукович. Исходные стратегии профессионального поведения образовательного учреждения.
12. Уналбаева Э.К. Руководитель образовательного учреждения – менеджер или педагог? – КазЭУ хабаршысы. – 2012, №3. – С. 114-116.
13. Сайт Тюменского государственного нефтегазового университета [Электронный ресурс].

**Рецензент:** Статья рецензирована членами редколлегии журнала.

**Zaytseva Svetlana Pavlovna**  
Tyumen State Oil-Gas University  
Russia, Noyabrsk city  
E-mail: [nngkcergei@mail.ru](mailto:nngkcergei@mail.ru)

## **"The mission and the status of the head of educational institution in system of recurrent education: the modern head and challenges of society" (on the example of training of specialists in the oil higher education institutions of the country. Tyumen State Oil-Gas University)**

**Abstract.** The volume and content of the powers of the manager form a model of its behavior in the production process. The article examines the status and mission of the head of educational institution in the system of continuous education. In the article it is determined that the management strategic task is to maintain stability, harmonious interaction and performance of all elements of the control object, as well as a strategic task, which ensures its development and improvement, translating into a qualitatively and quantitatively different state. This process is being developed and improved with the organization itself. Work of the manager to a great extent determines the success of the joint work of all employees in the organization. The author of the article determines that daily management activities - a process of management, consisting of separate activities – are aimed to streamlining and coordinating the operation and development of the organization and its members to achieve their goals. The management process combines the administrative work, its subject, and the means, and is implemented in a particular product. The subject and the product of labor in the management of information are taken after collection and processing form a solution that serves as a guide for action. For the first managers and heads of departments in Tyumen State Oil and Gas University their mission is formulated. Terms of modernization of modern education mission determine the first-person university, in the execution of federal programs.

**Keywords:** professional conduct; the head of the educational institution; the mission status; "face of the University"; competence; the dignity of man.



## REFERENCES

1. "The federal law "About the approval of the federal program of a development of education" FZ-51 from 10.04.2000". (last changes and additions FZ-171 from 23.06.2014).
2. Federal target program "Researches and Development on priority directions of Development of science and technology sector of Russia from 2014 to 2020". – Resolution of the Government of the Russian Federation No. 426 from May 21, 2013.
3. Abregova Inna Ivanovna. "Direction and "leadership" as phenomena of social management".
4. N.V. Bychkov. Technologies of Development of Administrative Competence of Heads of Educational Institutions. - Humanities and education, No. 4, 2010. - Pp. 19-22.
5. Devyatovskaya I.V., Symanyuk E.E. Theoretical bases of power as a factor of development of professional deformations of personality of educational institution. - Pedagogical education in Russia, No. 6, 2012. – Pp. 44-50.
6. Ivanenko I.A. Methodological approaches approaches to training school principals in the implementation of the social order. - Bashkir University Bulletin, No. 2, 2014, Edition No. 19. – Pp. 728-734.
7. Kazantsev Daniil Ivanovich. Psychological readiness of a head of educational institution to create a model of inclusive education. - Pedagogical education in Russia, No. 6, 2014. – Pp. 185-189.
8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Course of labour right: Textbook: In 2 t. Tom a 1 2th publ., pererab. and dop. – M.: Statute, 2009. – Pp. 879.
9. Christopher McCrudden. Regulating Discrimination: Advice to a Legislator on Problems Regarding the Enforcement of Anti-Discrimination Law and Strategies to Overcome them//In: Combating Global Injustice. P. 296-312. Translation from English Autonomous Non-Commercial Organization of "YuRIKS" (the translator- M. Timofeev, translation reviewer - A. Soboleva).
10. Sukhareva E.P. Social and psychological characteristics of readiness for teaching of the head of educational institution. - Psychology questions. – Pp. 54-55.
11. Tambiyev Burkhan Nyurchukovich. Initial strategies of professional behavior of educational institution.
12. Unalbayeva E.K. The head of educational institution - the manager or the teacher? - KAZEU habarshysa. - No. 3, 2012. – Pp. 114-116.
13. Website of Tyumen State Oil and Gas University [Electronic learning resource].