

## MODEL OF CREATION OF KARNRA OF THE YOUNG HEAD OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Rudakova A.A. (Russian Federation) Email: Rudakova59@scientifictext.ru

*Rudakova Angelina Aleksandrovna - Undergraduate,  
DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY AND PEDAGOGICAL EDUCATION,  
KUBAN STATE UNIVERSITY, KRASNODAR*

**Abstract:** *in this work the model of the head of educational institution is discussed, in this regard we suggest to formulate uniform value "head of educational institution" thus: the head of educational institution is a person who professionally carries out management of the educational establishment functioning according to professional and official requirements, at the same time the head has the necessary professional competence. To determine levels and types of heads in an education system as management of career of the head of educational institution means gradual development in the direct direction and the consecutive ascending movement on an official administrative row. Interests an issue of promotion at the stage "the head-the candidate for an administrative position-the director of educational institution".*

**Keywords:** *the young head, forecasting, career, monitoring, educational establishment, personnel movement, self-realization, professional grew, motivation.*

## МОДЕЛЬ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Рудакова А.А. (Российская Федерация)

*Рудакова Ангелина Александровна – магистрант,  
кафедра психолого–педагогического образования,  
Кубанский государственный университет, г. Краснодар*

**Аннотация:** *в этой работе обсуждается модель руководителя образовательного учреждения, в связи с этим мы предлагаем сформулировать единое значение «руководитель образовательного учреждения» таким образом: руководитель образовательного учреждения – это человек, который профессионально осуществляет процесс управления образовательным учреждением, функционирующим в соответствии с профессионально-должностными требованиями, при этом руководитель обладает нужной профессиональной компетентностью. Определить уровни и виды руководителей в системе образования, так как управление карьерой руководителя образовательного учреждения подразумевает постепенное развитие в прямом направлении и последовательное восходящее движение по должностному управленческому ряду. Интересует вопрос продвижения по службе на этапе «руководитель – кандидат на административную должность – директор образовательного учреждения».*

**Ключевые слова:** *молодой руководитель, прогнозирование, карьерой, мониторинг, образовательном учреждении, кадровое перемещение, самореализация, профессиональный рос, мотивация.*

УДК-37.07

Прогнозирование управления карьерой молодого руководителя образовательного учреждения базируется на поиске идеальных составляющих модели руководителя, которые отражают целый комплекс требований и его профессиональной квалификации и деятельности в соответствии с содержанием труда и обязанностями, включая возможность реализации данных требований конкретной категорией специалистов. Мониторинг модели руководителя образования с точки зрения системного подхода подразумевает классификацию явлений и их последующий анализ с применением структурного, функционального, морфологического и генетического подходов. В данной части центром нашего исследования мы считаем явление “профессия руководитель”. Рассмотрим составные его элементы.

В переводе с английского руководитель – это управляющий, наемный управляющий в капиталистическом производстве, специалист по управлению [2].

Руководителем в системе образования называют человека, который имеет способность вести успеху тот участок, который поручен ему. Для этого основывается на специальные умения: экономические, психологические и управленческие навыки, умения и знания на умение рисковать обоснованно, на глобальное знание рынка, при этом умело работая с людьми для достижения целей и решения задач организации.

В образовательном учреждении кадровое перемещение должно происходить на базе планирования кадрового резерва, естественно, с регистрацией показателей, которые характеризуют профессиональную компетентность преподавателей и заместителей директора, мотивацию на карьерный рост и личностные

качества. С помощью подобного планирования сотрудники могут увидеть какую должность достичь они могут, если получат соответствующий опыт в ходе лет с определенными исходными условиями. Подобный план не направлен на определенное рабочее место, а показывает лишь профессиональную и служебную деятельность в образовательном учреждении.

В управлении карьерой молодого руководителя плановость обеспечивают карьерограмма, официальные документы и личный план карьеры. Один из вариантов возможной профессиональной и служебной карьеры руководителя, учитывающей изменения профессиональной квалификации представлен в работе Немовой Н. В.

На развитие образовательного учреждения оказывают исключительное влияние такие должности как директор образовательного учреждения, заместитель директора, поэтому им нужно уделять особое внимание. Нужно обратить внимание на то, что пирамидальный характер системы управления в общем предполагает для всех работников физическую невозможность реализовать непрерывную восходящую карьеру.

Главный аспект планирования карьеры молодого руководителя должен быть план карьерного роста, который по-другому называется карьерограммой. Карьерограмма – это документ, который составляется на пять-десять лет и, с одной стороны, включает в себя обязательства администрации по вертикальному и горизонтальному перемещению работника. А с другой стороны обязательства работника повышать уровень квалификации, образования и профессиональных навыков [12]. Термин “карьерограмма”, “модель карьеры”, “матрица перемещений”, “план карьеры”, которые встречаются в разных научных исследованиях, по нашему мнению, похожи, потому что их основное содержание состоит в планируемом развитии карьеры молодого руководителя [11].

Если возникает проблема повышения качества образовательных услуг, то ее можно решить с помощью поиска эффективных методик образования и введения инновационных технологий. Поэтому возникает необходимость в творческом руководителе, развитом всесторонне, имеющем способность разбираться в новых разработках современной науки и практики. Успех деятельности молодого руководителя зависит в основном от умения каждого из них направить свои способности на рациональное построение своей деятельности, способности управлять и контролировать свое психологическое и эмоциональное состояние, использовать свой потенциал и проявлять творческую активность в своей работе.

Модель построения карьеры молодого руководителя образовательного учреждения – это самореализация, которая обязательно определяется стремлением к самовоплощению и к актуализации заложенного в нем потенциала. [15] Большое внимание нужно уделить мотивации молодого руководителя к самореализации и профессиональному росту. Мотивация трактуется как система причин, которые могут вызвать активность и определить направленность поведения человека.

Устойчивое стремление постоянно развиваться в профессиональном направлении и получать новые знания и профессиональные навыки может быть сформирована у руководителя.

Мотивация саморазвития обуславливается профессиональными образовательными потребностями, а именно стремлением повысить эффективность и качество педагогической деятельности, а также, в случае необходимости, найти выход для решения возникших проблем, став более успешным в профессиональном плане. Очень важно применять стимулирование для возникновения у молодого руководителя мотивации.

Профессионализм приходит не только с опытом, он еще зависит также от содержания работы, мотивации руководителя, интереса к делу, от его личных способностей. Большую роль в становлении руководителя играет грамотно организованное обучение. Профессиональная самореализация имеет прямую связь с понятием карьерный рост. Карьера подразумевает стремление человека к реализации себя в профессиональной деятельности.

Спланировать карьеру можно с помощью удовлетворения потребности руководителя в профессиональной самореализации и в то же время решения этих вопросов в интересах самого образовательного учреждения.

Что значит построить карьеру? Это достижение высокого уровня положения в обществе, а также высокого уровня дохода. Для того, чтобы правильно планировать карьеру, нужно работать с собой, оценивать свои достижения, анализировать успехи и неудачи своей деятельности, организовывать цели, проводить глубокий анализ жизненных целей, а также определение того, что по-настоящему хочется.

В процессе построения карьеры руководитель ставит следующие задачи: достичь более высокого уровня профессионализма, гарантировать материальное благополучие, увеличить кругозор, среди коллег и родителей учеников поднять авторитет, добившись их признания и уважения. Главная цель при этом у руководителя заключается в выделении компетентных сотрудников, продвинутых самостоятельных, подготовить работника к более высокому статусу, обеспечить образовательную организацию квалифицируемыми кадрами, тем самым повысив качество предоставляемых в ней услуг.

“Карьера работника” – это долгий и трудный процесс самореализации руководителя как специалиста, сопровождаемый социальным признанием. Карьера является результатом продвижения по служебной лестнице. Этот процесс обеспечивает взаимный процесс предприятия и работника (при росте материального благополучия работника). [17]

Вне работы жизнь человека оказывает большое влияние на карьеру, являясь частью карьеры. Это продвижение вперед по когда-то выбранному пути деятельности. К примеру, получение более высокого статуса, власти, большого количества денег и так далее. Карьера означает не только постоянное и непрерывное движение вверх организационной иерархии.

Управление карьерой в образовательном учреждении состоит в том, что с момента принятия работника в учреждение и до возможного увольнения с работы, нужно организовывать планомерное вертикальное и горизонтальное продвижение работника по системе рабочих мест и должностей. Работник должен иметь представление не только о своих возможностях на долгосрочный и краткосрочный периоды, а также о том, каких показателей он должен добиться для того, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Самой лучшей стартовой площадкой карьеры руководителя образовательного учреждения считается трудная, но находящаяся на виду должность низового руководителя. Это приносит очень ценный опыт индивидуальной работы, но в то же время не является основной, в итоге возможные неудачи начинающегося руководителя не наносят учреждению большого ущерба, а у него отбивают желание к продвижению вперед. В этой ситуации можно быстро выяснить, имеет ли данное лицо способность к руководящей деятельности и его необходимо как можно активнее продвигать вперед или предоставить ему возможность сделать карьеру в качестве специалиста.

С возрастом меняются цели карьеры, а также по мере того, как меняется сам человек, с уровнем и ростом его квалификации и так далее. Формирование целей карьеры считается долгим и постоянным процессом. Уже при приеме на работу нужно начинать управление своей карьерой.

#### *Список литературы / References*

1. *Агейко О.В.* Карьера и карьерные ориентации личности // Психолого-педагогические проблемы профессиональной деятельности и общения: материалы I междунар. науч.-практ. конф. Гродно: ГрГУ, 2009. С. 8-12.
2. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпорации/Пер. с англ. Под науч. ред. А.Г. Сеферяна. СПб.: Питер, 2007. 384 с.:ил. (Серия «Теория менеджмента»).
3. *Адизес И.* Стили менеджмента — эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 200 с.
4. *Арутюнова Д.В.* Стратегический менеджмент: PEST-анализ менеджмент Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. 122 с.
5. *Бережнова О.В., Плюгина Е.И.* Психологические аспекты исследования факторов карьерной успешности руководителя образовательного учреждения [Текст] // Психологические науки: теория и практика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012. 97 с.
6. *Бороздина Г.В.* Психология делового общения: учебник. М.: ИНФА-М, 2006. 294 с. (Высшее образование)
7. *Бодалев А.А., Рудкевич Л.А.* О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах // Как становятся великими или выдающимися? М.: Издательство Института психотерапии, 2003. 288 с.
8. *Верхотурцев В.С.* Содержание понятия «карьера» // Специфика педагогического образования в регионах России, 2012. № 1. С. 23-25.
9. *Велгажин О.В.* Диссертация канд. экономических наук. Коуч-технология как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур.
10. *Вишнякова М.* Управление карьерой: стратегический план развития карьеры // Управление персоналом. № 11. Июнь, 2006.
11. *Вырупаева Т.В.* Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих: дисс. ... к.э.н. Иркутск, 2007. 229 с.
12. *Гуцал М.В.* Бизнес-коучинг в России: перспективы развития. Социальное и экономическое развитие АТР: опыт, проблемы, перспективы. 2012. № 1. 106 с.
13. *Данилова М.А., Данилова, М.А.* Организация как средство достижения личных целей / М.А. Данилова, А.Д. Савкин // Элитный персонал, 2002. № 3.
14. *Ермакова Е.А.* Разработка и «вживание» внутрифирменных коучинг-систем в современную организацию. [Электронный ресурс] / Е.А. Ермакова // Интеллектуальный капитал и развитие инновационного бизнеса в высшей школе России и зарубежных стран: материалы Междунар. интернет-конф., 2007. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.plproject.ru/part006-П.php/> (дата обращения: 24.12.2018).

15. *Зайцев Г.Г.* Управление карьерой менеджера: сущность, актуальность, проблемы исследования // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2011. № 3.
16. *Иваненко Л.В., Когдин А.А.* Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала // Основы ЭУП, 2013. № 5 (11).
17. *Каспржак А.Г., Бысик Н.В.* Как директора российских школ принимают решения? // Вопросы образования, 2014. № 4. Электронная версия статьи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://vo.hse.ru/data/2014/11/24/1101911278/www\\_Kasprzhak.pdf/](http://vo.hse.ru/data/2014/11/24/1101911278/www_Kasprzhak.pdf/) (дата обращения: 30.05.2015).
18. *Макарова Л.В.* Развитие профессиональной компетентности руководителя в управлении ДОУ // Практика управления ДОУ, 2011. № 2. 122 с.
19. *Мельник А.С.* Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект: дисс. ... к.с.н. Екатеринбург, 2004. 167 с.
20. *Пахомова Е.В.* Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология, 2013. № 2.