

**Серикова Вероника Петровна**

аспирант кафедры социологии управления  
Современной гуманитарной академии,  
специалист Всероссийского центра изучения  
общественного мнения (ВЦИОМ)

---

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА  
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОСТАВА  
СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
С УЧЕТОМ РОССИЙСКИХ ТРАДИЦИЙ:  
РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО  
ИССЛЕДОВАНИЯ**

---

**Аннотация:**

*В современной российской системе образования актуальной остается проблема неэффективного управления. Ретроспективная и современная практика показывает, что в российских условиях эту задачу можно решить путем правильной профессиональной подготовки управленческих кадров, основанной на отечественном опыте. Установлено, что для организации плановой деятельности по совершенствованию подготовки кадров для систем управления образованием необходимо создание специализированной структуры (центра) подготовки кадрового резерва (ЦПКР). Выявлено, что современная российская образовательная практика нуждается в законодательной регламентации требований к кадрам системы образования.*

**Ключевые слова:**

*образование, управление, российские традиции, совершенствование, профессиональная подготовка, общественный контроль, воспитание, патриотичность, кадровый резерв.*

---

**Serikova Veronika Petrovna**

PhD student,  
Sociology of Management Department,  
Modern Academy for the Humanities,  
Specialist, Russian Public Opinion Research Center

---

**PROFESSIONAL TRAINING OF  
THE HIGHER EDUCATION SYSTEM  
MANAGERS TAKING INTO ACCOUNT  
THE RUSSIAN TRADITIONS:  
RESULTS OF THE EMPIRICAL  
RESEARCH**

---

**Summary:**

*The problem of poor management remains urgent in the modern Russian education system. Retrospective and contemporary practice shows that in Russian conditions this task can be solved by the appropriate professional training of managers, based on the domestic experience. It was found that the planned activity focused on the improvement of the education management training requires a specialized structure (center) of personnel reserve training. It was revealed that the modern Russian educational practice needs legislative regulation of the requirements for education system personnel.*

**Keywords:**

*education, management, Russian traditions, improvement, professional training, social control, patriotism, personnel reserve.*

---

Проблемы современного российского высшего образования, как и других сфер общества, заключаются главным образом в неэффективном управлении, обусловленном недостаточной профессиональной подготовкой (компетентностью) кадров.

Между тем ситуация, складывающаяся на российском рынке образовательных услуг, остается сложной. Очевидно, что системными причинами этого являются: комплексное разрушение системы государственного управления образованием, случившееся еще в 1991 г. в результате государственного переворота; коммерциализация системы образования, представители которой в погоне за прибылью девальвировали советское (российское) образование, снизили требования и стали сотнями тысяч выпускать «специалистов», с трудом понимающих, чему их пытались научить. Сегодня эти кадры заполнили все общественные структуры, стали противниками всего отечественного, позитивного.

Безусловно, эти проблемы можно нивелировать, если следовать правилу – системой образования должны управлять те люди, которые компетентны, патриотичны и заинтересованы в ее развитии. Ретроспективная и современная практика показывает, что в российских условиях эту задачу можно решить с помощью правильной профессиональной подготовки управленческих кадров, основанной на отечественном опыте.

В 2015 г. Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) была проведена фокус-группа с кадровиками (специалистами отдела кадров) производственных предприятий (N = 13). Эксперты-кадровики производственных компаний РФ выявили, что сегодня при приеме на работу практически невозможно встретить человека, который мог бы «без значительного количества орфографических и иных ошибок» заполнить заявление, состоящее из 3–4 предложений. В связи с этим дополнительная подготовка (совершенствование) кадров становится не благотворительностью или «современностью» руководителя, а необходимостью.

В советский период для выдвижения на руководящую должность претендент должен был соответствовать специальным квалификационным требованиям, например профилю предприятия

(или иной организации) той или иной отрасли народного хозяйства. Также в числе условий значились наличие специального образования, стаж работы на предыдущих руководящих должностях не менее 5 лет и т. д. [1]. Таким требованиям соответствовали все министры образования СССР.

Исследование показало, что кадровая политика в современной России не обременена квалификационными нормативами. Основными условиями для выдвижения на руководящую должность являются родственные связи, знакомство, партийная принадлежность, лояльность. Практика такого формирования структур управления системы образования социально опасна.

Результаты содержательного анализа научных исследований, экспертного опроса, наблюдения показывают, что в настоящее время принятый к исполнению западный вариант командного метода формирования структур управления образованием без разработки специализированных технологий его реализации, имеющий, безусловно, много позитивных моментов, не привел к ожидаемому успеху. Исследование показало, что на многих административных должностях оказались люди, не имеющие практики реального управления образованием. А, как известно, экспериментировать на больших массах людей неразумно и очень опасно. Так, например, опрос, проведенный в Высшей школе экономики (ВШЭ) в среде госслужащих, показал, что 34 % респондентов занимают управленческие должности по протекции родственников, друзей, знакомых [2]. Наблюдения практики формирования структур управления образованием в контексте данной темы исследования позволяют утверждать, что при замеры данного показателя были допущены серьезные ошибки. Реально и объективно эта цифра близка к 100 %, иначе это противоречит практикуемому на всей вертикали власти принципу командной системы комплектования кадров.

Исследование обнаружило и такой факт: около 31 % управленческих кадров вузовского уровня, оказавшихся доступными для изучения, в свое время (1990-е гг.) получили образование не на очной форме обучения. Практика же показывает, что даже на очной форме обучения в условиях непрекращающихся экспериментов (реформ) в образовании получить качественное образование затруднительно, а на заочной, вечерней, дистанционной формах, в группе выходного дня это возможно только теоретически или если человек имеет особый психологический набор исключительных свойств. Более того, как показали последние события, связанные с поиском «неэффективных вузов», некоторые ныне действующие кадры, безусловно, по закону вероятности могут оказаться представителями миллионов выпускников, учившихся лишь формально и, соответственно, ничем не отличающихся от людей, не имеющих высшего образования. Причем это выпускники не только негосударственных вузов, но и всех государственных образовательных организаций, где, как известно, на платной основе обучается большая часть всех студентов.

В современной общественной практике без отечественного традиционного стратегического планирования подготовки кадрового резерва будет невозможно повысить эффективность управления российским образованием. Этот вывод согласуется с мнением экспертов (N = 12), которые отметили, что сегодня деятельность руководства Минобрнауки РФ по формированию и подготовке кадрового резерва сведена к минимуму, для чего необходимо создание в системе управления этого института специализированной структуры (центра) подготовки кадрового резерва (ЦПКР). Его цель – отбирать, рекомендовать и продвигать на управленческие должности в системе управления образованием наиболее достойных кандидатов.

Предполагается возможной организация центра, состоящего из трех отделов (информационно-аналитического, изучения кадрового резерва, организационно-плановой работы). Общая численность – 27 человек, из которых штатных – 10 (начальник центра, руководители отделов и групп), остальные – совместители. Такой центр в настоящее время необходим для выполнения функций контроля формирования систем управления по командному принципу, который реализуется вследствие частой смены власти в результате выборов.

Командная система формирования структур управления имеет много положительных сторон, но в условиях пониженного уровня общественного контроля они (стороны) нивелируются из-за существования таких явлений, как коррупция, непрофессионализм, подкуп и т. п., что не является традиционным для российского (советского) образования. В связи с этим в отделе изучения кадрового резерва предлагается предусмотреть должности специалистов по связям: с государственными органами власти; с образовательными, производственными, религиозными, ветеранскими организациями; со СМИ. Разумеется, такой состав ЦПКР, имея соответствующую мотивацию, будет иметь формальный доступ к силам и средствам регулирования деятельности управленческих кадров системы образования, позволит сократить количество отклонений (девиация) от традиционных норм общественного порядка. То есть при смене власти в результате выборов или административного назначения руководителя будет затруднительно назначение в систему управления образованием человека по личным мотивам без наличия соответствующих должности профессиональных качеств.

К сожалению, сейчас такая практика встречается повсеместно. Например, на эмпирической базе исследования (кластеры четырех гуманитарных вузов) на руководящих должностях находятся люди с математическим, техническим образованием. А на должностях профессорско-преподавательского состава, например кафедры прикладной социологии, осуществляют «успешную» подготовку специалистов кандидаты медицинских, исторических, политических и

иных непрофильных наук. Данный факт фиксировали и другие исследователи. Например, руководитель Департамента социально-экономических институтов Всероссийского центра исследования общественного мнения (ВЦИОМ) Е.В. Балацкий пишет: «Заведующими кафедрами, деканами, проректорами и ректорами стали назначаться люди без ученой степени доктора наук. Теперь для этого хватает степени кандидата наук, а порой и этого не требуется. В советское время такое было возможно только в качестве исключения для особо важных персон Коммунистической партии. Теперь это норма. В сегодняшней университетской системе нарушается принцип профильности преподавания. В одном техническом вузе Москвы я вел переговоры о трудоустройстве с деканом факультета менеджмента и заместителем заведующего кафедрой менеджмента. Первый был кандидатом технических наук, второй – кандидатом химических наук. Тем не менее это не помешало им занять административные должности в рамках учебного процесса по экономической специализации» [3].

Опросы профессорско-преподавательского состава (N = 27), наблюдения образовательной практики показывают, что зреют протестные настроения, причина которых – нарушение традиций, сложившихся в вековой практике. Собственно назначение на руководящую должность человека, не имеющего опыта работы на нижестоящих должностях (а значит, не знающего, не имеющего развитых умений и навыков), это вызов религиозным, культурным и мировоззренческим традициям. Разумеется, есть гении, талантливые, одаренные личности, однако эти случаи являются исключительными и крайне редкими. Когда практика назначения на должность неопытного человека становится обыденностью, то это не может привести к положительным результатам.

В обществе уже давно соблюдается правило (традиция): нельзя экспериментировать на больших массах людей. Результат будет не просто отрицательным, а разрушительно отрицательным. К сожалению, эксперименты в системе образования идут уже почти четверть века. Результат – молодежь не знает Г.К. Жукова, но очень хорошо знает личность певца с нетрадиционной биографией Б. Моисеева [4], нарушено единство русского мира (события на Украине), выборщики (электорат) не ходят на выборы (а значит, не доверяют власти).

Известно, что в советское время сложилась традиция тщательной, всесторонней работы с кадровым резервом. Как и в других социальных институтах, в системе управления образованием осуществлялись постоянное научное прогнозирование, точное целеполагание и планирование работы с кадрами. Этот процесс одновременно и независимо контролировался несколькими структурами управления. Например, ни одно назначение в СССР на ответственную должность в любой сфере не осуществлялось без предварительного согласования и одобрения кандидатуры в соответствующих комсомольских, партийных, профсоюзных организациях (комитетах, комиссиях), структурах исполнительной власти и других. В результате такой политики в системе управления образованием не было случайных людей. Назначение сотрудника на вышестоящую должность традиционно зависело от его профессиональной подготовки. Это условие было регламентировано в 1956 г. специальным постановлением ЦК КПСС «О мерах по дальнейшему улучшению подготовки руководящих партийных и советских кадров» [5]. Там были названы требования, которым должен был соответствовать управленец.

В настоящее время подобных правовых норм, регламентирующих кадровую политику в российской образовательной практике, в ходе исследования обнаружено не было.

Обобщим все сказанное выше в следующих выводах:

1. Управление современным российским образованием требует совершенствования, суть которого будет заключаться в улучшении профессиональной подготовки кадров на основе отечественных традиций.

2. Командный метод формирования структур управления образованием оказался неэффективным, так как он предоставляет возможности трудоустройства в важнейший институт общества лицам без достаточного уровня подготовленности, делает ненужными традиционные формы работы с кадрами (например, профессионально-психологический отбор).

3. Для организации плановой деятельности по совершенствованию подготовки кадров для систем управления образованием необходимо создание специализированной структуры (центра) подготовки кадрового резерва (ЦПКР).

4. Современная российская образовательная практика нуждается в законодательной регламентации требований к кадрам системы образования, как это всегда было в отечественной традиции.

#### **Ссылки:**

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. М., 1989. С. 35.
2. Проверка на грамотность [Электронный ресурс] // СМИ о нас. 2013. 29 апр. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=241&uid=114021> (дата обращения: 07.07.2015).
3. Балацкий Е.В. Диссертационная ловушка // Свободная мысль – XXI. 2010. № 2. С. 21–22.
4. Телевизионная передача Н.С. Михалкова «Бесогон» от 6 июня 2015 г.
5. Справочник партийного работника. М., 1968. Вып. 8. С. 309.

## References:

1. *Qualification schedule of managers, professionals and employees* 1989, Moscow, p. 35.
2. 'Check for literacy' 2013, *Media about us*, April 29, retrieved 01 July 2015, <<http://wciom.ru/index.php?id=241&uid=114021>>.
3. Balatsky, EV 2010, 'The dissertation trap', *Free Thought – XXI*, no. 2, p. 21-22.
4. Telecast NS Mikhalkov's "Besogon" on June 6, 2015.
5. *Reference of party worker* 1968, Moscow, vol. 8, p. 309.