

**Жамалова Анастасия Руслановна,**  
магистрант филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Славянске-на-Кубани, г. Славянск-на-Кубани  
[zhamalova.anastasiya@mail.ru](mailto:zhamalova.anastasiya@mail.ru)



### **Синергетический подход к моделированию кадрового аттрактора в образовательной организации**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается моделирование кадрового аттрактора в образовательной организации с использованием синергетического подхода. Выявлена необходимость создания синергетической модели кадрового аттрактора. Данная модель может быть использована в качестве инструмента системных изменений в ОО в условиях модернизации, определения условий развития самоорганизации для изменения качества и способствовать развитию методологии управления.

**Ключевые слова:** кадровый аттрактор, синергетика, синергетическая модель.

**Раздел:** (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Актуальность моделирования кадрового аттрактора в образовательной организации (ОО) детерминирована рядом противоречий, возникших в связи с модернизацией и становление новых форм хозяйствования в образовании, которое завершает реформы в социальной сфере РФ и переходит в рыночные условия регулирования. Противоречия между необходимостью и отсутствием системы прогнозирования и мониторинга потребности персонала в образовательной организации; отсутствием диагностики и анализа развития персонала в соответствии с динамикой рынка образовательных услуг; отсутствием анализа условий профессионального роста; эффективности и достаточности традиционных форм повышения квалификации обуславливают рост исходящих проблем, требующих решений. В переходный период процессы децентрализации управления ОО их адаптации к меняющимся внешним условиям и неготовность к изменениям детерминирования отход от рациональной традиционной кадровой работы и утверждения авантюристической, когда планы развития персонала есть, но нет анализа с позиций развития ситуации (изменения рынка услуг, вытеснения одних услуг другими и т. д). Разработанные и используемые в ОО модели в качестве аттрактора не использует кадровую модель.

Процессы реструктуризации, стандартизации, технологизации, информатизации, егизации в основе моделей имеют содержание, форму, взаимодействия, конечный результат, присущие структурной модели, хотя антикризисные наработки новых параметров требуют динамических моделей. Опыт такого моделирования есть в бизнесе, других отраслях экономики РФ, функционирующих в условиях рынка. Однако, он пока не используется в образовании.

Научная задача нашего исследования заключается в том, чтобы найти путь утверждения в ОО ценностного отношения к педагогической деятельности, как источнику проф. комфортности, решению проблем модернизации. Устранение противоречий связано с разработкой модели кадрового аттрактора, воспроизводящей целостность условий, связей, возможностей, процедур прогнозирования, анализа и диагностики механизмов мотивации, побуждения, формирования моральных ценностей, осознания смыслов.

Данная модель может быть использована в качестве инструмента системных изменений в ОО в условиях модернизации, определения условий развития самоорганизации для изменения качества, способствовать развитию методологии управления ОО на основе моделирования кадровых преобразований. Обобщающим для всех моделей параметром должны стать условия понимания и признания достоинств модели и готовность педагогических коллективов к ее реализации. Новые возможности такого признания, обеспечение нетрадиционных подходов соответствующих рыночным условиям может обеспечить синергетический подход.

Несмотря на достаточную распространенность понятий самости в образовании и педагогической науке (самообразование, саморазвитие, самоорганизация, самодостаточность и т. д.) синергетический подход оценивается неоднозначно. М. М. Поташник считает, что никакой новизны в синергетическом подходе к управлению по сравнению с тем, что представляет собой системный подход, нет, это свидетельство псевдоновизны и моды. [4, с. 28–29].

Действительно, синергетика наука молодая, ей всего 20 лет. Однако это интеграционное направление решает накопившиеся противоречия в образовании и поэтому быстро и успешно развивается. Центрами развития Синергетики в России стали школы Института прикладной математики им. М. В. Келдыша (Н. Н. Моисеев, С. П. Капица, С. П. Курдюмов и др.), Санкт-Петербурга (М. А. Басин, И. И. Шилович, Ю. П. Крымов).

Анализируя исследования по синергетике, мы приходим к выводу, что данное направление начало развиваться в естественно-научных дисциплинах. Под «синергетикой» следует понимать область научных исследований, целью которых является выявление общих закономерностей в процессах образования, устойчивости и разрушения упорядоченных временных и простейших структур в сложных неравновесных системах различной природы (физической, химической, биологической и др.). [5]. Синергетический подход активно изучался представителями западноевропейской науки, а именно Анри Пункаре, разработал механизм бифуркации; термин «самоорганизующаяся система» ввел английский кибернетик У. Р. Эшби в 1947 г. В 1973 г. Г. Хакен впервые ввел понятие «синергетика». В 60-е и 70-е гг. XX в. появляется понятие диссипативной структуры (структуры, существующей за счет постоянного энергообмена между системой и окружающей средой), предложенное бельгийским ученым русского происхождения И. Р. Пригожиным и его соавторами, и понятие самоорганизации как образования диссипативной структуры. В нашей работе, мы рассматриваем синергетику в управлении образовательными организациями. Л. И. Рудич рассматривает синергетику как средство современного менеджмента. Здесь синергетика предстает как новое направление научных исследований эволюционирующих структур. Методы теории самоорганизации положен в основу базовых синергетических моделей различных уровней образовательной системы Е. А. Солодовой [6].

С позиций целей их способности фокусировать и притягивать различные направления работы в образовании и приводить в состояние устойчивого развития или искажения рассматривает проблему Т. С. Анисимова. [1, с. 131]

В синергетике конечное состояние, причем устойчивое, в котором фокусируются все направления системы, независимо от начальных условий нашло отражение в понятии аттрактор (от англ. to attract-притягивать). По мнению ряда исследователей [2, с. 69], аттрактором в образовательной организации могут выступать духовно-нравственные ценности, традиции, цели [3, с. 5]. Исследователь О. М. Доложилова обосновала понятие динамически эффективного аттрактора.

В нашем исследовании аттрактором является оформившаяся самоорганизующаяся система кадровой работы в образовательной организации, зафиксированная

в модели. Определим основные концептуальные отличия традиционной кадровой модели и синергетической.

<b>Характеристика</b>	<b>Традиционная кадровая работа</b>	<b>Синергетическая модель</b>
Цель модели	<p>Цели кадровой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– безусловное выполнение предусмотренных Конституцией прав и обязанностей граждан в трудовой области;</li> <li>– соблюдение всеми организациями и отдельными гражданами положений законов о труде и профессиональных союзах, Трудового Кодекса, типовых правил внутреннего распорядка и других документов, принятых высшими органами по этому вопросу;</li> <li>– подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественно обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионально-квалификационного состава;</li> <li>– рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении предприятия, организации, объединения;</li> <li>– формирование и поддержание работоспособных, дружных производственных коллективов, разработка принципов организации трудового процесса; развитие внутрипроизводственной демократии;</li> <li>– разработка критериев и методики подбора, отбора, обучения и расстановки квалифицированных кадров;</li> <li>– подготовки и повышения квалификации остальной части работающих;</li> <li>– разработка теории управления персоналом, принципов определения социального и экономического эффекта от мероприятий, входящих в этот комплекс</li> </ul>	<p>С позиций синергетического подхода, лучшее управление – это самоуправление. Синергетический подход к совершенствованию управления учебно-воспитательным процессом в контексте формирования социокультурной образовательной среды способствует повышению ее структурного и функционального многообразия и предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– переход от традиционной формы управления процессом усвоения знаний и умений, основанной на жесткой регламентации действий учащихся (воспитанников), к самоорганизации, позволяющей решать проблемы учебно-воспитательного и информационного взаимодействия;</li> <li>– создание образовательных технологий, органично сочетающих разнообразные педагогические подходы;</li> <li>– взаимосвязь с научными организациями и образовательными учреждениями, позволяющими осуществлять научно-методическое сопровождение инновационной и экспериментальной деятельности;</li> <li>– создание единого социокультурного педагогического поля семьи и школы, позволяющее педагогическому коллективу эффективно организовать учебно-воспитательный процесс с учетом особенностей возрастного периода в развитии учеников, наладить позитивное педагогическое взаимодействие с учащимися и их родителями</li> </ul>
Число distract, ее описание	Множественность (чем больше, тем лучше)	Стремление к интеграции, комплексности
Состояние	Стабильность	Развитие
Руководители	Подвержены влиянию традиций и вертикали власти	Сотрудничество
Типы кадровой политики	Пассивная, реактивная, закрытая (отсутствие притока)	Активная, открытая (конкуренция)
Обучение	Во внешних организациях	Внутрикорпоративная
Профессиональный рост	Тенденция набора опытом	Предпочтение сотрудникам своей ОО

Синергетический подход способствует изменениям в переходе от «негативной» культуры, характеризующиеся равнодушием, обезличиванием проблем, слепым подчинением, консерватизмом, изоляционизмом, антипатией к позитивной культуре. Она отличается следующими особенностями социально-трудовых отношений:

1. Восприятие сотрудником себя как субъекта, чья профессионально-трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности предприятия и определяет стратегию его развития.

2. Осознанное принятие личной ответственности за общий продукт совместной деятельности организации. Общественное мнение негативно настроено к проявлениям фиктивной трудовой активности.

3. Ориентация сотрудника на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности. Профессионально-трудовая деятельность позитивно влияет на личностное развитие.

4. Ощущение взаимоадекватности личных и коллективных критериев собственной ценности. Успешность сотрудника в результате становится основанием как для самоуважения, так и для уважения со стороны коллег.

#### **Измерение готовности педагогического коллектива к изменениям и саморазвитию**

В ходе проведенного исследования по измерению готовности педагогического коллектива к изменениям и саморазвитию в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении кадетская школа г. Анапа было отмечено снижение трудовой активности педагогического коллектива учреждения. Исследование проведено с использованием опросника [7].

Не смотря, на созданные в школьном учреждении условия для профессиональной самореализации, четко организованную работу методической службы, и научно-методическое сопровождение в учреждении наблюдается:

1. Снижение уровня самообразования и профессионального саморазвития педагогов.

2. Снижение творческого потенциала педагогического коллектива.

Исследование профессиональных затруднений и потребностей в профессиональном саморазвитии направлено на причины возникновения педагогических проблем. Респондентами являлись 17 педагогов. Преподавателям необходимо было оценить каждое из приведенных ниже утверждений по 5-балльной шкале.

#### **В результате диагностики было выявлено следующее:**

1. Информационный уровень: владение педагогом основной и дополнительной информацией по предмету – высокий уровень; 17 педагогов – 100%.

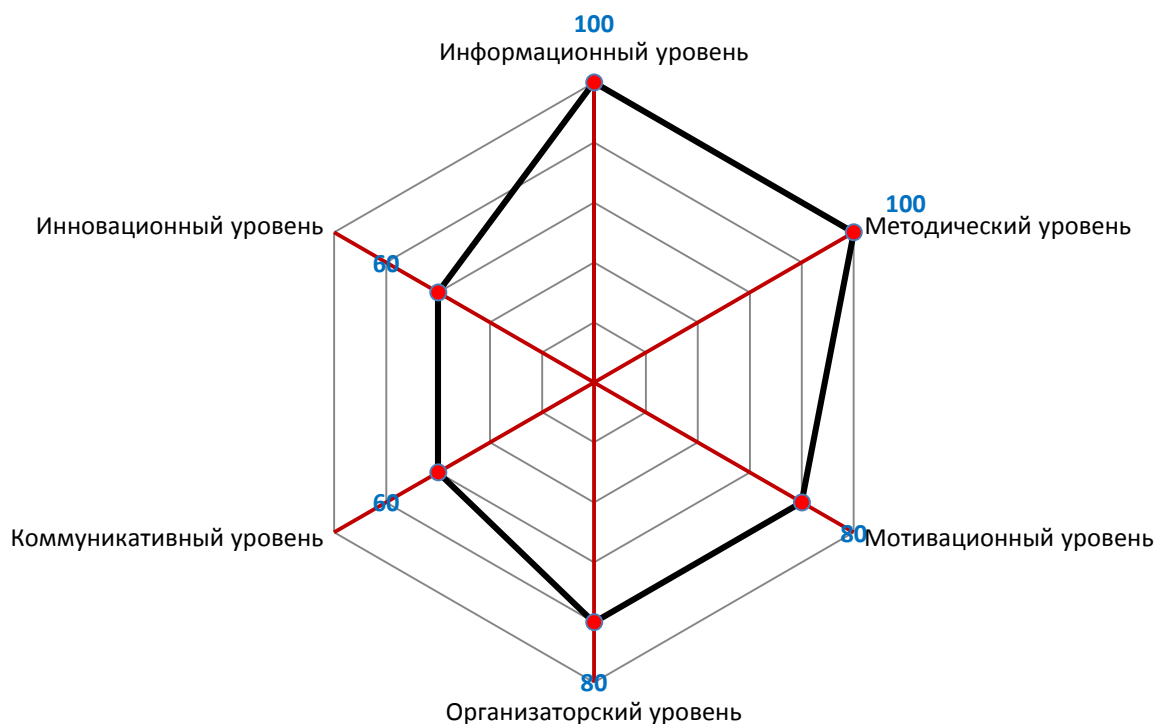
3. Методический уровень: владение традиционными и нетрадиционными методиками преподавания – высокий уровень; 17 педагогов – 100%.

4. Мотивационный уровень: умение создать интерес и управлять познавательной мотивацией обучающихся – выше среднего ; 80% из 17 респондентов.

5. Организаторский уровень: умение эффективно организовать собственную деятельность и образовательный процесс – выше среднего 80% из 17 опрошенных респондентов.

6. Коммуникативный уровень: умение установить комфортный психологический климат в коллективе, эффективно общаться с детьми, родителями и коллегами – средний 60% из 17 опрошенных респондентов.

7. Инновационный уровень: стремление к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию – средний уровень 60% из 17 опрошенных респондентов.



Таким образом, информационный и методический уровни на 100% это говорит о том, что респонденты обладают высоким уровнем педагогического мастерства.

На мотивационном и организаторском уровне показатели выше среднего, педагоги умеют создать интерес и управлять познавательной мотивацией обучающихся и эффективно организуют собственную деятельность и образовательный процесс. Сложными уровнями для педагогов явились: коммуникативный и инновационный 60%. Это связано с тем, что нет модели кадрового аттрактора в образовательных организациях, позволяющая эффективно организовать собственную деятельность и образовательный процесс, установить комфортный психологический климат в коллективе и т. д.

Блок II. В ходе исследования приняло участие 17 педагогов. Исследование оценивает стремление к самопознанию и самосовершенствованию.

Максимальное количество баллов по каждой шкале – 7. Полученные значения по каждой шкале переносятся на график (по горизонтали шкала «хочу знать себя», по вертикали «могу совершенствоваться»). По двум координатам находится точка, которая может попасть в один из четырех квадратов:

1. Хочу знать себя и могу совершенствоваться.
2. Могу совершенствоваться, но не хочу знать себя.
3. Не хочу знать себя и не могу изменяться.
4. Хочу знать себя, но не могу себя изменить.

При обработке данных мы пришли к следующим результатам:

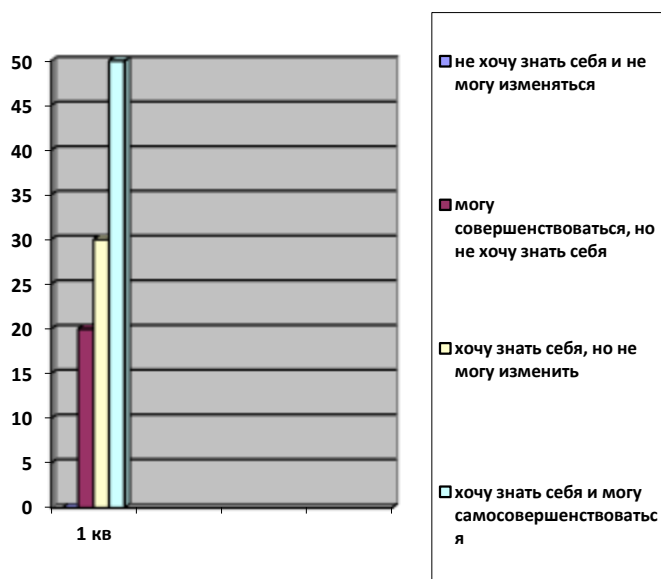
0% – не хочу знать себя и не могу изменяться.

20% – могу совершенствоваться, но не хочу знать себя.

30% – хочу знать себя, но не могу изменить.

50% – хочу знать себя и могу самосовершенствоваться.





Таким образом, снижение трудовой активности в данной школе связано с тем, что нет обеспечения внутренних условий для саморазвития (через механизмы самопознания, рефлексии, целеполагания, физической и психологической самозащиты, деятельности самоосуществления); не созданы благоприятных внешних условий (среды) для психического и биологического существования и развития; нет организации микросоциальной развивающей среды (гуманистические и доверительные отношения, межличностное общение, творческая деятельность, благоприятный психологический климат) как продукта активности человека. Наличие синергетической модели кадрового аттрактора в образовательной организации позволит создать психолого-педагогических условий, формирующих положительную мотивацию педагогов к нововведениям; обеспечит процесс профессиональной самореализации; приведет к сопровождению индивидуальной программы профессионального саморазвития педагогов; создаст условия для проявления творческого потенциала, реализации задатков в организации инновационного образовательного процесса, т. е. условий, благоприятных для осуществления инноваций.

### Ссылки на источники

1. Анисимова Т. С., Вареникова Л. В., Макаренко К. Б. Коррупция и искажения результата в образовании: причины и условия // Образование. Наука. Научные кадры. – 2013. – № 6. – С. 127–133.
2. Анисимова Т. С., Асеева Е. Н., Пелогенко А. Д. Духовно-нравственные ценностные ориентации воспитательной системы педагогического вуза // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2014. – № 1. – С. 67–78.
3. Шпилевая И. Е., Анисимова Т. С. Бизнес-технологии в образовании // Концепт. – 2015. – № S7. – С. 116–120.
4. Поташник М. М. Эксклюзивные аспекты управления школой. – М., 2012. – 312 с.
5. Физический энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1984. – 940 с.
6. Солодова Е. А. Новые модели в системе образования. Синергетический подход. – М.: Книжный дом «Либроком», 2013. – 344 с.
7. Опросник профессиональных затруднений и потребностей в профессиональном саморазвитии. – URL: <http://irost45.ru/files/406a1229f5b45186fca3744a960bb61b.doc>.

**Anastasiya Zhamalova,**

undergraduate, branch of Kuban State University in Slavyansk-on-Kuban, Slavyansk-on-Kuban  
[zhamalova.anastasiya@mail.ru](mailto:zhamalova.anastasiya@mail.ru)

**Synergetic approach to the modeling of the human attractor in educational organizations**

**Abstract.** In this article is described the modeling of the human attractor in educational organizations using a synergistic approach. Identified the need to create synergetic model of personnel attractor. This model can be used as a tool of system changes in GS in the context of modernization, determining the conditions for the development of self-organization to change the quality and contribute to the development of methodology of management.

**Key words:** human attractor, synergetic, synergetic model.

**Рекомендовано к публикации:**

Анисимовой Т. С., доктором исторических наук;  
 Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,  
 главным редактором журнала «Концепт»



Поступила в редакцию <i>Received</i>	13.01.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	15.01.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	15.01.16	Опубликована <i>Published</i>	29.01.16

[www.e-koncept.ru](http://www.e-koncept.ru)

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016

© Жамалова А. Р., 2016