

Методология и технология профессионального образования
(педагогические науки)

Научная статья

УДК 373.51

**ФУНКЦИОНАЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ВОЕННЫХ ВУЗОВ**

Николай Николаевич Трунов

Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

tnn-888@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-3116-9193>

Аннотация. Качество подготовки курсантов в определяющей степени зависит от качества профессионально-педагогической деятельности преподавателей военных вузов (КППД ПВВ). В свою очередь, деятельность преподавателей осуществляется под воздействием различных внутренних и внешних факторов, положительно либо отрицательно влияющих на качество труда; их состав и интенсивность непрерывно варьируются. Это определяет важность функционирования в вузе системы управления КППД ПВВ как процесса актуализации положительных и нейтрализации отрицательных факторов. Целью исследования стало определение функционально-методических основ организации процесса управления КППД ПВВ. Теоретический поиск осуществлялся в области классических представлений менеджмента о функциях управления и методах их реализации, а также

© Трунов Н. Н., 2024

Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.

Pedagogical Research. 2024. Vol. 2. P. 101–119.

специфических положений относительно управления человеческими ресурсами организаций, включая управление качеством труда. Результатами проведенного исследования стали: уточненная совокупность функций управления КППД ПВВ, обоснованные и раскрытые целевые направления данной деятельности, методы ее осуществления.

Ключевые слова: управление качеством деятельности, профессионально-педагогическая деятельность, преподаватель военного вуза, функции управления качеством деятельности, целевые направления процесса управления качеством деятельности, методы управления качеством деятельности

Для цитирования: Трунов Н. Н. Функционально-методическое представление процесса управления качеством профессионально-педагогической деятельности преподавателей военных вузов // Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.

Methodology and technology of vocational education
(pedagogical sciences).

Original article

**FUNCTIONAL AND METHODOLOGICAL PRESENTATION OF THE
PROCESS OF QUALITY MANAGEMENT OF PROFESSIONAL AND
PEDAGOGICAL ACTIVITIES OF TEACHERS OF MILITARY
UNIVERSITIES**

Nikolai N. Trunov

Kuban State University, Krasnodar, Russia

ttn-888@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-3116-9193>

© Трунов Н. Н., 2024

Abstract. The quality of professional training of cadets depends to a certain extent on the quality of the teaching activities of teachers at military universities. In turn, the activities of teachers are carried out under the influence of various internal and external factors that positively and negatively affect the quality of work; their composition and intensity vary continuously. This determines the importance of the functioning of a quality management system for teaching activities at a university, as a process of updating positive and neutralizing negative factors. The purpose of the study was to determine the functional and methodological foundations for organizing the process of quality management of professional and pedagogical activities of teachers of military universities. The theoretical search was carried out in the field of classical management ideas about management functions and methods of their implementation, as well as specific provisions regarding human resource management of organizations, including labor quality management. The results clarified and systematized the functions, target areas and methods of quality management of professional and pedagogical activities of teachers of military universities.

Keywords: activity quality management, professional and pedagogical activity, teacher of military universities, activity quality management functions, target areas of the activity quality management process, activity quality management methods

For citation: Trunov N.N. Functional and methodological representation of the process of quality management of professional and pedagogical activities of teachers of military universities // Pedagogical Research. 2024;(2):101-119. (In Russ.).

Введение

Деятельность системы образования ориентируется на достижение результатов, которые отвечают требованиям государства, общества. Указанное соответствие достигается эффективным управлением качеством профессионально-педагогической деятельности преподавателей, т. е. обеспечением его непрерывного повышения либо поддержания на необходимом уровне. Согласно педагогическим представлениям (Ю. Н. Галагузова, К. Б.

Комаров, С. Н. Сирик, В. А. Петьков, В. С. Половинко), сущность управления связана с оказанием направленных воздействий на объект для его преобразования в желаемое состояние [1–4]. В процессуальном плане (К. Б. Комаров, В. С. Половинко, В. Попов) управление составляет своего рода циклический алгоритм, представленный последовательностью действий по определению проблемного поля, постановке задач, планированию решений, их реализации и контролю, определению соответствия достигнутых результатов требуемым параметрам, внесению необходимых корректив [2; 4; 5].

Вышесказанное позволяет раскрыть ключевой феномен «управление качеством профессионально-педагогической деятельности». Отметим, что КППД ПВВ понимается как характеристика эффективности труда с точки зрения степени соответствия его содержания и результатов нормативным требованиям со стороны общества в аспекте полноценности решения имманентных задач (профессионально-педагогических) с учетом специфичности образовательных учреждений (военных вузов) и субъектов образования (преподавателей военных вузов)¹. Соответственно, управление КППД ПВВ – это реализация совокупности воздействий на субъекты, стимулирующих использование действенных современных педагогических средств и методов, непрерывное самосовершенствование, активность и креативность личности, и в комплексе обеспечивающих достижение требуемого уровня преподавания и воспитания.

Оптимальность КППД ПВВ (цель моделируемого процесса управления) может оцениваться по специально разработанным критериям и критериальным показателям, специфическим для разных образовательных организаций. С этими критериями также сопрягаются и управленческие задачи, понимаемые как последовательность действий по движению к цели [2; 6; 7]. Специфические критерии и показатели КППД ПВВ² обуславливают необходимость организации

¹ Обосновано в предыдущих публикациях автора, в том числе: Хазова С. А., Трунов Н. Н. Критерии качества профессионально-педагогической деятельности преподавателей военных вузов и факторы их достижения // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2022. Вып. 1 (263). С. 134–148.

² Раскрыты там же.

непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности и развития профессиональной направленности субъектов, а также поддержки и актуализации их трудовой мотивации. В свою очередь, планомерное и эффективное воплощение указанных действий предполагает четкую реализацию совокупности функций управления с учетом особенностей предметов воздействия, отраженных в задачах. Представляется, что классические функции управления должны стать ядром функциональной системы, вокруг которого центрируются специфические функции, исходящие из положений педагогического менеджмента, мониторингового управления, социального управления.

Целью исследования стало определение функционально-методических основ организации процесса управления КППД ПВВ.

Достижение исследовательской цели осуществлялось через последовательное решение следующих **задач**:

- 1) предметная конкретизация функций управления применительно к КППД ПВВ;
- 2) определение направлений работы по управлению КППД ПВВ, задаваемых его критериями и показателями;
- 3) систематизация функций в соответствии с направлениями процесса управления КППД ПВВ с указанием методов их реализации.

Исследование осуществлялось теоретическими **методами**: для решения первой и второй задач использовались методы анализа и обобщения научной информации, конкретизации и систематизации данных, включая результаты собственных, ранее проведенных исследований; для решения третьей задачи применялся метод моделирования.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ и систематизация научной информации по исследуемой проблеме, представленной в педагогических, социологических и экономических исследованиях, привели к пониманию функций управления как самостоятельных

типов управленческих действий, ориентированных на решение однородных задач. Обобщение данных по вопросам состава функций управления [1; 2; 5; 8–12] позволяет их сгруппировать; предмет исследования (управление КППД ПВВ) определяет конкретизацию групповых характеристик:

функция планирования – реализуется в начале работы; включает постановку целей и задач в области управления КППД ПВВ, определение индикаторов и показателей достижения требуемого качества деятельности, установление требуемых ресурсов; при подготовке плана деятельности обоснованно указываются временные рамки его выполнения (как в целом, так и по отдельным мероприятиям), назначаются исполнители;

функция организации – предполагает трансформацию задач в задания по актуализации средовых и личностных ресурсов повышения КППД ПВВ, составление программы соответствующих действий с выбором ответственных и исполнителей;

функция руководства – включает регулирование отношений между субъектами управления КППД ПВВ, координацию их активности; реализуется через согласование действий отдельных представителей коллектива, включенных в процесс управления КППД ПВВ, выявление и нейтрализацию негативных влияний извне на качество профессионально-педагогической деятельности и управление им, устранение дисциплинарных нарушений, изменение хода и содержания работы; включает также подфункцию коррекции управленческой деятельности, заключающуюся в разработке и реализации различных методов, средств и форм, которые позволяют оптимизировать необходимые характеристики КППД ПВВ;

функция мотивирования – реализация совокупности мер по повышению КППД ПВВ путем воздействия на мотивационно-потребностную сферу сотрудников; включает стимулирование саморазвития, побуждение к рефлексии, самоанализу и самооценке и, далее, к самосовершенствованию ППД; данная функция комплексно представлена в системе социального управления как

компоненте деятельности по управлению кадровыми ресурсами организаций и учреждений;

функция контроля – предполагает сбор, изучение и интерпретацию информации о состоянии КППД ПВВ с позиции его соответствия должным параметрам; помимо диагностики (получение информации), функция контроля включает анализ (на основе постоянного отслеживания содержания и процесса профессионально-педагогической деятельности определяются и предоставляются преподавателям актуальные сведения относительно должных характеристик образовательного процесса) и прогноз (проектирование, предвидение достигаемых уровней КППД ПВВ и планирование возможностей и способов исправления недостатков); относительно самостоятельной подфункцией контроля является информирование, обеспечивающее решение различных мониторинговых задач в рамках управления КППД ПВВ; она предписывает обеспечение целеполагания, планирования, контроля и прочей необходимой информацией.

Выявление содержания функций управления позволяет конкретизировать состав действий управляющей системы относительно содержательно-целевых направлений и инструментального обеспечения процесса совершенствования КППД ПВВ.

В предыдущих публикациях автора³ обосновано, что личностными факторами повышения КППД ПВВ, задающими векторы управляющей деятельности, являются: профессионально-педагогическая компетентность и направленность личности, мотивация труда и саморазвития субъектов; возможность актуализации данных факторов обусловлена полноценным и своевременным информационным обеспечением. На этом основании выделены ключевые направления деятельности по управлению КППД ПВВ:

³ Например: Модель управления качеством профессионально-педагогической деятельности преподавателей военных вузов // Педагогические исследования. 2022. Вып. 2. С. 97–115; Структурные компоненты системы управления качеством профессионально-педагогической деятельности преподавателя военного вуза // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2024. № 1 (333). С.72–77.
© Трунов Н. Н., 2024

образовательное направление – реализация системы мер по совершенствованию компетентностных и мотивационных составляющих КППД ПВВ;

стимулирующее направление – содействие оптимизации мотивации деятельности и профессионально-педагогического саморазвития преподавателей военных вузов;

мониторинговое направление – обеспечение системы управления КППД ПВВ информационными ресурсами, раскрывающими текущее состояние объектов управления, а также внутренних и внешних факторов, позитивно либо негативно влияющих на это состояние.

Целевые ориентиры каждого из вышеприведенных направлений деятельности объективируют важность определения особых форм реализации функций управления. В свою очередь, это требует содержательной конкретизации методов, посредством которых реализуются функции управления КППД ПВВ.

Анализ и обобщение научных сведений из области социального управления, управления качеством деятельности [2; 9; 10; 13; 15] свидетельствуют о правомерности следующей группировки методов управления КППД ПВВ:

организационно-административные (собственно управленческие) методы – стабилизирующие (регламентирование, нормирование, инструктирование), распорядительные (приказ и распоряжение, программа и план, резолюция и т. д.), дисциплинарные (поощрение, порицание, проверка, наложение ответственности, установление сроков);

социально-психологические – социальные (активизирующие состязания, развлекательные мероприятия), моральное стимулирование, социальное нормирование (традиции, правила, нормы и т. д.), повышение квалификации); психологические (создание благоприятного микроклимата, комплектование групп, диагностика, профессиональный отбор);

организационно-педагогические – методы актуализации и развития творческого потенциала (мозговой штурм, профессиональный бой, дискуссия и т. д.), соревновательный метод, консультации, тренинги (организационно-управленческие, профессионально-функциональные и т. д.), деловые и ролевые игры, стажировки, учет специфических личностных черт сотрудников, взаимообучение, распределение обязанностей и функций [1; 5; 13–15].

Сопоставительный анализ содержания базовых управленческих функций, направлений деятельности по актуализации факторов совершенствования КППД ПВВ, сущности и видов методов управления позволил конкретизировать функциональные задачи и действия, способы их реализации применительно к образовательной, стимулирующей и мониторинговой ориентированности процесса управления КППД ПВВ (таблица).

Таблица – Содержание управленческих функций по направлениям процесса управления КППД ПВВ и методы их реализации

Функция управления	Содержание функции по направлениям процесса управления КППД ПВВ	Функционально заданные методы управления КППД ПВВ
Планирование	<p>Образовательное: определение общих, дифференцированных, индивидуальных целей и задач, средств и методов, форм и содержания процесса повышения уровня профессиональной компетентности и оптимизации профессиональной направленности.</p> <p>Стимулирующее: определение общих, дифференцированных, индивидуальных целей и задач, средств и методов, форм и содержания процесса повышения/оптимизации трудовой мотивации преподавателей.</p> <p>Мониторинговое: определение целей и задач проведения диагностико-оценочных процедур путем разработки квалиметрического инструментария (критериев, показателей, индикаторов качества)</p>	<p>Организационно-административные (распорядительные – составление программ, планов; дисциплинарные – (установление сроков); социально-психологические (психологическая диагностика); организационно-педагогические (распределение обязанностей)</p>
Информирование (подфункция контроля)	<p>Образовательное: отбор и реализация информации как содержания образования и воспитания преподавателей, их самообразования и саморазвития;</p>	<p>Организационно-административные (стабилизирующие – регламентирование,</p>

	<p>использование информации о качестве профессионально-педагогической деятельности для индивидуализации и дифференциации процесса психолого-педагогического сопровождения. Стимулирующее: подбор информации как содержания мотивирующего просвещения преподавателей; использование информации о качестве профессионально-педагогической деятельности для индивидуализации и дифференциации социального управления.</p> <p>Мониторинговое: сбор и распространение информации относительно актуального и потенциального КППД ПВВ</p>	<p>нормирование, инструктирование); социально-психологические (социальное нормирование – правила, нормы; повышение квалификации); организационно-педагогические (тренинговые и игровые методы, стажировки, взаимообучение, консультации)</p>
Организация	<p>Образовательное: подбор и назначение ответственных и непосредственных реализаторов системы деятельности по психолого-педагогическому сопровождению, адресная постановка задач по повышению уровня компетентности и оптимизации направленности преподавателей, определение субъект-объектов психолого-педагогического сопровождения, включение субъектов и субъект-объектов в работу.</p> <p>Стимулирующее: подбор и назначение ответственных и непосредственных реализаторов системы деятельности по социальному управлению, адресная постановка задач по повышению/оптимизации трудовой мотивации преподавателей, определение субъект-объектов социального управления, включение субъектов и субъект-объектов в работу.</p> <p>Мониторинговое: подбор и назначение ответственных и непосредственных реализаторов мониторинговой деятельности, постановка задач по диагностике и оценке качества деятельности преподавателей и факторов его улучшения, включение субъектов и субъект-объектов в работу</p>	<p>Организационно-административные (стабилизирующие – регламентирование, нормирование, инструктирование; распорядительные – приказ, распоряжение, план и т. д.); социально-психологические (социальные – стимулирование активности посредством проведения конкурсов, праздников и т. д.; социальное нормирование – традиции); организационно-педагогические (все)</p>
Контроль	<p>Образовательное: определение адекватности, актуальности, полноты психолого-педагогических средств и методов, информационного содержания образования/самообразования, развития/саморазвития преподавателей;</p>	<p>Организационно-административные (дисциплинарные – проверка, наложение ответственности, установление сроков);</p>

	<p>определение включенности преподавателей в процесс повышения уровня профессиональной компетентности и оптимизации профессиональной направленности (как в форме образования, так и в форме самообразования, саморазвития), систематичности и активности их участия.</p> <p>Стимулирующее: определение адекватности и актуальности мотивационных факторов, методов их актуализации, стимулирующих мероприятий; определение фактического количества и содержания этих мероприятий.</p> <p>Мониторинговое: определение своевременности диагностико-оценочных процедур, обработки и распространения информации, актуальности критериальной базы, адекватности диагностического инструментария и математического аппарата; определение действенности процессов психолого-педагогического сопровождения и социального управления</p>	<p>социально-психологические (социальное нормирование – правила, нормы и т. д.); организационно-педагогические (консультации)</p>
Коррекция	<p>Образовательное: разработка и внедрение мер по исправлению или превенции недостатков процесса образования и развития/самообразования и саморазвития преподавателей (отбора средств и методов, организационных форм, информационного содержания; определение оснований дифференцирования и индивидуализации процесса).</p> <p>Стимулирующее: разработка и внедрение мер по исправлению или превенции недостатков в определении мотивационных факторов, в отборе актуализирующих их мероприятий и способов реализации этих мероприятий.</p> <p>Мониторинговое: разработка и внедрение мер по исправлению или превенции недостатков в определении критериально-диагностического и математико-статистического инструментария процесса управления КППД ПВВ</p>	<p>Организационно-административные (стабилизирующие – регламентирование, нормирование, инструктирование); социально-психологические (психологические – комплектование групп, диагностика, профессиональный отбор); организационно-педагогические (консультации)</p>
Координация	<p>Образовательное: согласование действий организаторов процесса психолого-педагогического сопровождения образовательной и развивающей деятельности, организаторов и исполнителей, исполнителей и</p>	<p>Организационно-административные (дисциплинарные – проверка, наложение ответственности, установление сроков);</p>

	<p>непосредственных субъект-объектов сопровождения.</p> <p>Стимулирующее: согласование действий сотрудников служб, задействованных в процессе стимулирования (учебный отдел, научный отдел, деканат и т. д.), координация действий организаторов и исполнителей стимулирующих мероприятий</p> <p>Мониторинговое: согласование действий информационных служб, психологической службы, руководства факультетов и кафедр, отделов-адресатов информации, непосредственных субъект-объектов диагностики</p>	<p>социально-психологические (социальное нормирование – традиции, правила, нормы и т. д.); организационно-педагогические (учет специфических личностных черт, распределение обязанностей и функций)</p>
Стимулирование	<p>Образовательное: побуждение к участию в организованной образовательно-развивающей деятельности, к самообразованию и саморазвитию.</p> <p>Стимулирующее: побуждение к повышению трудовой активности, совершенствованию качества труда.</p> <p>Мониторинговое: побуждение к неформальному участию в диагностике, анализу и рефлексии ее результатов</p>	<p>Организационно-административные (дисциплинарные – поощрение, порицание); социально-психологические (моральное стимулирование – внешнее и внутреннее поощрение); организационно-педагогические (учет индивидуальных особенностей сотрудников, соревновательный метод, взаимообучение, методы творческого поиска)</p>

Можно видеть, что для разных направлений процесса управления КППД ПВВ функции наполняются специфическим содержанием, имеют своеобразную целевую ориентированность, реализуются различными группами методов. Воспользовавшись представленным в таблице содержанием, при организации процесса управления КППД ПВВ можно адресно выбирать конкретные методы деятельности в зависимости от того, по какому именно вектору планируются воздействия и какие функции при этом предполагается реализовать.

Кроме того, объемы функциональных действий, различные на отдельных направлениях процесса управления КППД ПВВ, объективируют ключевые целевые сферы реализации функций. Так, функция информирования реализуется постоянно (хоть и дискретно), давая базу для такого же точечного контроля. При этом мониторинговое направление деятельности – ведущее из направлений, в рамках которого реализуются информационная и контрольная функции. Функция стимулирования реализуется непрерывно, однако в каждом направлении ориентирована на решение специфических задач. Функция организации реализуется непрерывно, во всех направлениях деятельности, причем характер выполняемых действий практически идентичен.

Совокупность функций в процессуальном плане может рассматриваться как последовательность этапов управления КППД ПВВ. Применительно к данному исследованию это означает, что последовательность мероприятий по управлению КППД ПВВ правомерно распределить сообразно сущности ведущих функций управления. На каждом этапе доминантными будут конкретные направления деятельности с присущими им специфическими методами. Следовательно, представленная теоретическая конструкция, которая раскрывает во взаимосвязи направления, функции и методы управления, может быть положена в основу моделирования целостного процесса управления КППД ПВВ.

Заключение

Управление КППД ПВВ представляет собой процесс воздействия на субъектов труда, стимулирующий их к компетентному, ответственному и заинтересованному выполнению профессиональных обязанностей, мотивирующий к непрерывному развитию своих знаний и умений, важных личностных качеств и способностей, в результате обеспечивающий достижение требуемого уровня преподавания и воспитания.

В соответствии с личностными факторами повышения КППД ПВВ в процессе управления требуется совершенствование профессионально-педагогической компетентности и направленности преподавателей, их трудовой

мотивации и готовности к саморазвитию. Указанные факторы (а также ключевая значимость наличия достоверной и полноценной информации относительно управляемых структур для эффективности управленческих процессов) задают содержательно-целевые направления процесса управления КППД ПВВ: образовательное, стимулирующие и мониторинговое.

Управление КППД ПВВ осуществляется посредством реализации функций планирования, организации, контроля, координации, коррекции, стимулирования. Их содержание (как состав конкретных действий) соответствует предмету (КППД) и субъект-объектам (ПВВ) управления, варьируется на разных направлениях процесса управления КППД ПВВ. Для непосредственной реализации функций управления КППД ПВВ используется комплекс организационно-административных, социально-психологических и организационно-педагогических методов. Разные функции, реализуемые на конкретных направлениях процесса управления КППД ПВВ, предполагают вариативный отбор конкретных элементов указанного комплекса.

Представленные в работе сопряженные функции, направления и методы управления КППД ПВВ позволяют адресно выбирать конкретные методы деятельности в зависимости от того, по какому именно вектору планируются воздействия и какие функции при этом предполагается реализовать.

Перспективы дальнейших исследований по данной проблематике видятся в теоретическом определении и эмпирической проверке ресурсного обеспечения совершенствования КППД ПВВ в соответствии с выделенными функциями, направлениями и методами управления. В данном аспекте предполагается: разработка содержательно-методического инструментария процесса повышения профессиональной компетентности и оптимизации профессиональной направленности личности, а также процессов самообразования и саморазвития; подбор общих, дифференцированных, индивидуальных способов актуализации мотивирующих факторов, обеспечивающих повышение трудовой мотивации;

составление методического инструментария диагностики и подбор математического аппарата для обработки результатов диагностики.

Список источников

1. Галагузова Ю. Н. Управление качеством образования в вузе: теория и практика: монография / Под науч. ред. А. А. Симоновой, Л. Н. Давыдовой. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2017. 272 с.

2. Комаров К. Б. Модель управления человеческими ресурсами образовательной организации // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2016. Вып. 1 (173). С. 15–22.

3. Сирик С. Н., Петьков В. А. Исследование факторов становления и развития профессионализма преподавателя военного вуза // Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических наук: теория, методология, практика: материалы XIII Международной научно-практической конференции (Тихорецк, 20 октября 2023 года). М.: Издательство ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России, 2023. С. 475-482.

4. Половинко В. С. Профорientация как технология управления человеческими ресурсами // Омские научные чтения – 2018: материалы Второй Всероссийской научной конференции (Омск, 10–15 декабря 2018 года). Омск: Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 2018. С. 1002–1004.

5. Попов В. Структура и функции управления. URL: <http://www.inventech.ru/lib/sociolog/sociolog0003>.

6. Гребенникова В. М., Леус О. В. Квалиметрический мониторинг профессионального мастерства учителя в условиях цифровизации образования: проблемы и решения // Педагогика и просвещение. 2020. № 2. С. 86–95.

7. Евгеньев Д. Н., Герасимов В. Н. Становление педагогического мониторинга профессиональной деятельности преподавателя военного вуза //

Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.

Pedagogical Research. 2024. Vol. 2. P. 101–119.

Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2013. № 3. С. 56–64.

8. Мамадиев А. Х., Хазова С. А. Концептуальные основания проектирования системы управления человеческими ресурсами отрасли физической культуры и спорта на региональном уровне // Kant. 2021. № 4 (41). С. 282–288.

9. Скурихина Т. Г., Видмер П. Ю. Механизм управления качеством человеческих ресурсов организации // Управление персоналом. 2017. № 4. С. 16.

10. Масалова Ю. А. Управление качеством человеческих ресурсов вуза: монография. М.: Издательство ИНФРА-М, 2019. 177 с.

11. Евтушенко Ю. Л., Сирик С. Н., Поволоцкий К. В., Петьков В. А. Педагогический мониторинг в развитии военно-профессионального мастерства преподавателя военного вуза // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 3: Педагогика и психология. 2023. № 2 (318). С. 94–101.

12. Макогонов С. А., Юдин И. В. Организационно-педагогическая культура как актуальная научная проблема // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2018. Т. 12. № 7. С. 68–71.

13. Зеленская Н. В. Управление результатами подготовки кадров в высшей школе // Известия Российского государственного педагогического университета им А. И. Герцена. 2008. № 26 (60). С. 390–392.

14. Моисеев А. Р., Митрахович В. А. Основные критерии оценки эффективности учебно-воспитательного процесса в военном вузе // Педагогическая теория и практика: сохраняя прошлое, создаем будущее: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции (Астрахань, 21 апреля 2022 года). Астрахань: Издательство Астраханского государственного университета, 2022. С. 34–42.

15. Пивнева С. В., Вольхин С. Н., Гребенникова В. М. Управление качеством профессионального образования на основе стохастического

Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.

Pedagogical Research. 2024. Vol. 2. P. 101–119.

моделирования и интерпретации неопределенных данных // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 77-4. С. 303–307.

References

1. Galaguzova Yu. N. Quality management of education at a university: theory and practice: monograph / ed. ed. A. A Simonova, L. N. Davydova. Ekaterinburg: Ural Publishing House. state ped. Univ.; 2017. 272 p. (In Russ.).

2. Komarov K. B. Model of human resource management of an educational organization. *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psihologiya» = The Bulletin of the Adygea State University. Series «Pedagogy and Psychology»*. 2016;(1(173)):15-22. (In Russ.).

3. Sirik S. N., Petkov V. A. Study of factors in the formation and development of professionalism of a teacher at a military university. Modern problems of social, humanitarian and legal sciences: theory, methodology, practice: materials of the XIII International Scientific and Practical Conference (Tikhoretsk, 20 October 2023). M.: Publishing house of the Federal State Budgetary Institution «Russian Energy Agency» Ministry of Energy of Russia; 2023. P. 475-482. (In Russ.).

4. Polovinko V. S. Career guidance as a technology for human resource management. Omsk Scientific Readings - 2018: Proceedings of the Second All-Russian Scientific Conference (Omsk, December 10-15, 2018). Omsk: Omsk State University named after. F.M. Dostoevsky; 2018. P. 1002-1004. (In Russ.).

5. Popov V. Structure and functions of management. URL: <http://www.inventech.ru/lib/sociolog/sociolog0003/>. (In Russ.).

6. Grebennikova V. M., Leus O. V. Qualimetric monitoring of a teacher's professional skills in the conditions of digitalization of education: problems and solutions. *Pedagogika i prosveshchenie = Pedagogy and education*. 2020;(2):86-95. (In Russ.).

7. Evgeniev D. N., Gerasimov V. N. Formation of pedagogical monitoring of professional activity of a teacher at a military university. *Izvestiya YUzhnogo*

Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.

Pedagogical Research. 2024. Vol. 2. P. 101–119.

federal'nogo universiteta. Pedagogicheskie nauki = News of the Southern Federal University. Pedagogical sciences. 2013;(3):56-64. (In Russ.).

8. Mamadiev A.Kh., Khazova S.A. Conceptual basis for designing a human resource management system for the physical culture and sports industry at the regional level. *Kant.* 2021;(4(41)):282-288. (In Russ.).

9. Skurikhina T. G., Widmer P. Yu. Mechanism for managing the quality of human resources of an organization. *Upravlenie personalom = Personnel Management.* 2017;(4):16. (In Russ.).

10. Masalova Yu. A. Quality management of university human resources: monograph. M.: INFRA-M Publishing House; 2019. 177 p. (In Russ.).

11. Evtushenko Yu. L., Sirik S. N., Povolotsky K. V., Petkov V. A. Pedagogical monitoring in the development of military professional skills of a military university teacher. *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psihologiya» = The Bulletin of the Adygea State University. Series «Pedagogy and Psychology».* 2023;(2(318)):94-101. (In Russ.).

12. Makogonov S. A., Yudin I. V. Organizational and pedagogical culture as a current scientific problem. *Aktual'nye problemy gumanitarnyh i social'no-ekonomicheskikh nauk = Current problems of the humanities and socio-economic sciences.* 2018;(12(7)):68-71. (In Russ.).

13. Zelenskaya N. Management of the results of training in higher education. *Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im A. I. Gercena = News of the Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen.* 2008;(26(60)):390-392. (In Russ.).

14. Moiseev A. R., Mitkhovich V. A. Basic criteria for assessing the effectiveness of the educational process in a military university. Pedagogical theory and practice: preserving the past, creating the future. Collection of materials of the IV International Scientific and Practical Conference (Astrakhan, April 21, 2022). Astrakhan: Astrakhan State University Publishing House; 2022. P. 34-42. (In Russ.).

Педагогические исследования. 2024. Вып. 2. С. 101–119.
Pedagogical Research. 2024. Vol. 2. P. 101–119.

15. Pivneva S. V., Volkhin S. N., Grebennikova V. M. Quality management of vocational education based on stochastic modeling and interpretation of uncertain data. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2022;(77-4):303-307. (In Russ.).

Информация об авторе

Н. Н. Трунов – соискатель кафедры общей и социальной педагогики.

Information about the author

Nikolai N. Trunov – applicant for the Department of General and Social Pedagogy.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 4.03.2024; одобрена после рецензирования 1.04.2024; принята к публикации 06.06.2024.

The article was published 4.03.2024; approved after reviewing 1.04.2024; accepted for publication 06.06.2024.