

УДК/UDC- 13
УДК/UDC - 353

Заруба Наталья Андреевна,
д. социолог. н., к. пед. н., проф.,
зав. каф, государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «КузГТУ им. Т.Ф. Горбачева».
Бычков Л.Д. – главный специалист Информационно-библиотечного
центра ФГБОУ ВО «Московский государственный институт
культуры».

Реновация процесса подготовки специалистов для сферы государственного и муниципального управления: проблемы антропологии системы образования

*Кто управляет прошлым, тот управляет будущим;
кто управляет настоящим, тот управляет прошлым.*
Джордж Оруэлл

Аннотация. Статья посвящена актуальности реновации процесса подготовки специалистов для сферы государственного и муниципального управления как современной проблемы антропологии отечественной системы образования. В современных социокультурных и экономических российских условиях реформирования и модернизации отечественной системы образования в аспекте поиска и выявления проблем и барьеров этих процессов с целью их разрешения и преодоления. Актуальность изучения процесса реновации в современной системе подготовки специалистов сферы государственного и муниципального управления обусловлена, прежде всего, модернизацией содержания и инфраструктуры, направлена на поиск и выбор социально важных методов подготовки специалистов сферы управления, включая, внедрение современных технологий, эффективных способов и механизмов повышения роли руководителя, формирования его как лидера и как личности в процессе обучения из числа обучающихся, будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления (ГиМУ). Модернизация системы высшего образования в рамках Болонских реформ направлена, прежде всего, на требования рынка и капитала, что существенно повлияло на другие важные стороны подготовки специалиста, а именно, формирования специалиста как личности и как человека. Следовательно, возникла потребность в реновации системы высшего образования в направлении улучшения подготовки специалистов для сферы ГиМУ и формирования их как личностей, обладающих лучшими человеческими качествами с целью долгосрочного улучшения качества функционирования системы ГиМУ за счет планомерного замещения старого новым, что и является основной сущностью реновации.

Актуальность реновации как тенденции развития системы управления в сфере ГиМУ обусловлена ключевой особенностью современного российского общества – его транзитивностью, что свидетельствует о его переходности, модернизации, трансформации на этапе перехода из одного состояния, нестабильности, в другое – стабильности и эффективного развития. В статье обоснованы базовые понятия по данной проблеме, сущность и содержание формирования и развития ответственности профессиональных сообществ, в нашем случае, системы высшего образования, о результатах деятельности по подготовке руководителя и специалиста сферы ГиМУ на основе современных концепций: антропологического подхода, адаптивных технологий и методов, что обусловлено транзитивным характером современных социально-экономических трансформаций российского общества.

Ключевые слова: реновация, модернизация, транзитивное общество, лидер, специалист, руководитель, лидерские компетенции, формирование ответственности профессиональных сообществ за формирование лидеров, сфера государственного и муниципального управления, антропологический подход.

Активная трансформация рынка труда в современных условиях в нашей стране оказывает существенное и непрерывное влияние на подготовку специалистов для сферы государственного и муниципального управления нового формата, эпохи модернизации и реновации. Модернизация образования за последние 30 лет, ориентированная на Болонский процесс и рынок капитализма, обеспечивала формирование компетентности специалистов в сфере управления в условиях мирового кризиса экономики, трансформации мирового общества и, как следствие, перемен в социальной системе образования, разработка и внедрение новых стандартов. Это, безусловно, оказало влияние на цели и задачи, содержание и научные подходы обучения специалистов для сферы государственного и муниципального управления. Характерной чертой, присущей социальным системам в современной России, например, системам образования и воспитания, которая отчетливо в них проявляется и отражает основные тенденции развития государства в целом, следует определить наличие факта актуальности продолжения эффективного поиска ключевых социальных ценностей современного российского общества. Сложность поиска состоит в том, что современная российская система ценностей, как старая, так и современная, характеризуются противоречивостью друг к другу, и одновременно к новой, рыночной, концепции российского государства. С одной стороны, в современном российском обществе массово внедряются и активно пропагандируются и «новые», и «старые», так называемые, западные ценности (плюрализм, демократия, независимость, индивидуализм, накопительство, предприимчивость и др.), так и *традиционные ценности*: семья, образование, здоровье и т.д. Однако, важно отметить, что в сознании старшего поколения взрослых (преподаватели, родители), которые имеют социальный опыт, хранится «бесценный капитал человечности» - идеи *общественности, дружбы, товарищества, братства, солидарности, социальной ответственности, гуманизма, развития социально ориентированных компетенций для транзитивного российского общества*, получающих поддержку и многих политиков, и многочисленных религиозных и общественных объединений (общественные движения, партии, профсоюзы и др.). Данное противоречие подтверждается современной системой образования РФ, в целом, в том числе, и в системе высшего образования по направлению подготовки специалистов для сферы ГиМУ. Оно представлено в современной практике вуза: **с одной стороны**, в потребности реализации *индивидуализации воспитательно - образовательного процесса*, в определении *уровня развития отдельной личности*, в поиске способов выбора, разработки и подбора индивидуального маршрута овладения профессией, а также в определении путей достижения индивидуальных и эффективных социально-образовательных целей в перманентно меняющейся жизни в условиях бакалавриата и магистратуры. В итоге – в обществе есть *бакалавры и магистры*, а дефицит *специалиста* остаётся. **С другой стороны** — традиционная, лекционно-семинарская система высшего образования, а также государственное, а не работодателей, определение целей, структуры и содержания программ высшего образования, в которых роль и место обучающегося как человека и личности утратили своё место, как и общественные ценности, которые также уступили место рыночным.

Сформировавшаяся в условиях многочисленных и постоянных трансформаций российского общества противоречивая и многофакторная социально-образовательная ситуация в современном российском образовании за последние 30 лет, оказала существенное воздействие на содержание, характер и формы, прежде всего, процессов *социализации и воспитания* обучающихся в современном российском вузе. Важно

отметить, что эти две значимые и взаимодополняющие друг друга стороны, пришли, к сожалению, в *дисгармоничное состояние*: приобщение обучающегося вуза к новой, современной, рыночной системе ценностей. Вместе с тем, несмотря на имеющуюся системную неопределенность, а также на сущность и природу социально-образовательных ценностей в современном ОУ(образовательном учреждении) РФ не утратила своё социальное назначение, *обратная сторона* процесса социализации, а другая сторона, *влияние личности, например, выпускника вуза, на ценности реформируемого общества*, как было, так и остаётся по-прежнему, уже долгое время и *слабо выраженной, и неупорядоченной* стороной социализации обучающихся в вузе.

В современном российском обществе отчетливо наблюдается в воспитательное-образовательном процессе вуза *приоритет индивидуализма над коллективизмом*, существенно преобладает механическое копирование не лучших и значимых для российского человека зарубежных *традиций и ценностей*, присущих рыночному обществу, которые чужды нашей природе и ценностям, что привело к существенному расслоению общества в социуме. Следует также признать, что лучшие, на наш взгляд, социальные ценности и практики, к примеру, совместные (коллективные, групповые) решения задач и достижения поставленных целей и многие др., принципиально значимые для подготовки компетентных специалистов для сферы ГиМУ, отошли на задний план, что свидетельствует о наличии проблемы *разделения современного российского общества и дезинтеграции его социума*, что также вызывает беспокойство в мировом сообществе, начиная уже с середины XX в.

Анализ данных, представленных Тороповым Б.П., даёт нам возможность обратить внимание на тот факт, что к значимым ценностям нашей молодежи (они на 2—5-ом месте в списке) относятся именно *социальные ценности*: «помощь людям в трудной ситуации», «улучшение качества жизни» и др. Обращает на себя внимание тот факт, что в приоритете находятся социально значимые качества человека как личности: *«самореализация и достижение определенного социального и экономического статуса» [8.с.2]*. Для нас принципиально значимо, что эти данные подтверждают важность нашей концепции «реновации ГиМУ», что *возврат к социально значимым, про социальным целям-ценностям личности, востребован, в целом, большим количеством в современном российском обществе среди молодежи*.

Анализ многочисленных источников по исследуемой проблеме показал, что классические научные подходы к управлению в сфере ГиМУ в условиях современного общества, например, *системный, процессный, проектный, функциональный, программно-целевой* и многие другие не утратили своей востребованности, но, вместе с этим, они уже не удовлетворяют современную систему ГиМУ в условиях мировой трансформации общества своими возможностями в решении новых проблем управления в сфере ГиМУ, например, проблемы формирования человека как личности (табл.1). Актуальность проблемы формирования человека как личности в современном транзитивном обществе, как главной стратегии современных перемен в российском образовании как в социальном институте, способствовала развитию интереса к человеко-ориентированным подходам и принципам современного социального мироустройства, которые около ста лет были определяющими в отечественном управлении, а в конце 90-х 20 века были вытеснены новыми принципами - *рыночного мироустройства*, целью управления развитием в котором становится *не человек, а рынок и капитал*. В связи с тем фактом, что в российском транзитивном обществе сегодня остро встают задачи *обновления, перенастройки, реорганизации и реновации системы образования как социального института*, перевода её в режим прогрессивного развития, актуальность формирования *«разносторонней личности, способной и умеющей брать на себя ответственность не только за свои собственные поступки, но и за поступки окружающих его людей»*, современная сущность

которого заключается в формировании разносторонне адаптивной личности существенно возрастает. В связи с этим, также возрастает актуальность формирования современного общества с «человеческим лицом», что будет способствовать полноценному и эффективному вхождению РФ в новое, постиндустриальное общество [4-6 и др.].

В связи с этим, встаёт социально-педагогическая и управленческая проблема - это *возрастающая потребность* современного российского общества в *человек – ориентированных (антропологических) подходах* управления в условиях социально-экономического кризиса современных технологий ГиМУ, ориентированных, в современных условиях в последние 40 лет на практике не «на человека, а на рынок и капитал». Для подтверждения этого ниже (табл.1) представлен анализ «ограниченности» *человеко-центристской направленности* широко применяемых на практике в современных условиях ГиМУ методологических подходов в поисках пути управления в направлении «человек» и «для человека». Намечающийся поворот к человеку это, конечно, «новое, но хорошо забытое старое», когда принцип советского общества определялся принципом «все во имя человека, всё для блага человека». Анализ (табл. 1) позволяет выявить тенденцию постепенного поворота к человек ориентированному подходу в современной системе образования, что можно рассматривать как положительный момент в развитии современного российского общества.

Табл. 1. Основные методологические подходы управления в сфере ГиМУ в современных условиях.

№	Название научного подхода	Специфика подхода	Ограниченность идеи человеко - центристского взгляда на управление в сфере ГиМУ в современных условиях
1.	<i>Комплексный подход</i>	Учитывает важнейшие взаимосвязанные и взаимозависимые факторы внешней и внутренней среды организации — <i>технологические, экономические, экологические, организационные, демографические, социальные, психологические, политические</i> (Дж. Равен, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, В.И. Байденко, А.К. Маркова, Л.А. Митина, В.И. Звонников и др.).	В рамках комплексного подхода выделяют в науке пока только два специфических подхода: -поисковый — ориентированный на будущее и определяющий состояния объекта управления в дальнейшем при условии сохранения сегодняшних тенденций его развития; -целевой — ориентирован на планирование целенаправленного изменения объекта управления в будущем с учетом возможных путей и сроков перехода управляемой подсистемы из сегодняшнего состояния в желаемое. Ограниченность заключается в непредсказуемости перемен в условиях транзитивного общества в направлении развития

			и формирования <i>человека как личности</i> .
2.	Интеграционный подход	Нацелен на исследование и усиление взаимосвязей между: отдельными <i>подсистемами и элементами</i> системы управления; <i>между стадиями</i> жизненного цикла объекта управления и <i>уровнями</i> управления по вертикали и по горизонтали. Интеграция — это углубление сотрудничества и взаимодействия субъектов, управления на основе взаимосвязями между компонентами системы управления на основе усиления взаимодействия субъектов управления сферы ГиМУ. (Г.Г. Азгальдов, А.В. Гличев, Е.А. Горбашко и др.)	Ограниченность в рамках этого подхода управления состоит в непредсказуемости возникающих связей между системами и подсистемами ГиМУ в условиях неопределённости и хаоса периода турбулентности социума и экономики. Невозможность углубления сотрудничества субъектов, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления в силу постоянных и непредсказуемых перемен в социально-экономической сфере в направлении развития и формирования человека как личности.
3.	Функциональный подход	Сущность подхода состоит в том, что деятельность организаций и структур органов ГиМУ представлена как набор ряда функций, которые распределяются и осуществляются применительно к подразделениям, где их следует исполнять конкретным сотрудникам, в нашем случае, специалистам сферы ГиМУ. Достоинствами данного подхода является обязательное и качественное исполнение функций специалистами ГиМУ, без отвлечения на не нужные действия (Ф. Тейлор, А. Файоль и М. Вебер и др.)	Ограничениями является то, что выполняя свои узкоспециальные задачи, сотрудники перестают видеть конечные результаты труда всей организации и осознавать свое место в общей цепочке, не ориентируясь на достижение результата. При функциональном подходе разные отделы взаимодействуют, передавая работу друг другу по этапам. И зачастую на взаимодействие между подразделениями уходит больше времени, чем на выполнение собственно работы, так как представители одного подразделения не заинтересованы в эффективном сотрудничестве с представителями соседнего. Это порождает различного рода разногласия, в которых забываются общие интересы, зато горячо отстаиваются интересы собственные. Конфликт интересов - наибольшая проблема, порождаемая

			природой функциональной организации труда
4.	<i>Процессный подход.</i>	Сущность процессного подхода в ГиМУ- это серия взаимосвязанных и универсальных управленческих процессов (планирование, организация, мотивация, контроль) и под процессов , связующих их — это коммуникации и принятие решений. (Анри Файоль, Э. Деминг и Дж. Джуран и др.)	Ограниченность полхода – это ограниченный, малый, набор функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль), в то время как в условиях неопределённости и непредсказуемости возникает потребность в их широком наборе в связи с пониманием того, что следует рассматривать в этих условиях управление как серию многочисленных непрерывных взаимосвязанных действий (функций управления), направленных на достижение целей организации в интересах человека.
5.	<i>Ситуационный подход</i>	<i>Ситуационный подход</i> предполагает, что пригодность различных методов управления определяется <i>ситуацией. (Том Берн, Д. Сталкер, Д. Вудворд, Ф. Фидлер и др.)</i>	Ограниченность полхода – это понимание основы целей управления организацией - это определённая ситуации, что входит в противоречие о том, что только человек — это основа любой организации и от него, в первую очередь, зависит успех функционирования организации.
6.	Системный подход	<i>Системный подход</i> в управлении рассматривает управленческую деятельность как систему, т. е. как совокупность элементов, взаимодействующих между	Ограниченность полхода состоит в определении границ системы – пределы воздействия управления. В соответствии с данной концепцией могут эффективно функционировать и

		<i>собой во времени и пространстве.</i> Функционирование элементов системы направлено на достижение общей цели. (<i>Л. фон Берталанфи, А. Богданов и далее развитые Г. Саймоном, П. Друкером и др.</i>)	<i>развиваться только те организации, в которых специалисты сферы ГиМУ смогли создать и поддержать в гармоничном состоянии систему, состоящую из данных семи компонентов, что в условиях хаоса и трансформацией не возможно. Система важнее человека в данном подходе.</i>
7.	Программно-целевой подход	Программно-целевой подход основывается на, четком определении целей организации и разработке программ по оптимальному достижению этих целей с учетом ресурсов, необходимых для реализации программ. ((Б.А. Райзберг, Б.З. Мильнер, В.Г. Афанасьев, Е.П. Голубков и др.)	Ограниченность полхода состоит в решении отдельных проблем, которые могут быть не связанными с ключевыми проблемами, могут быть частными и не первичными, могут быть не особо значимыми для более глубоких целей и более важны проблем всей системы управления. Опыт программно-целевого управления показывает, что далеко не все программы осуществились в полном объеме и в заданные сроки вследствие недостаточного контроля, низкого уровня ответственности, отсутствия должной мотивации участников реализации этих программ. Имеет место недооценка роли человека в разработке и реализации программ, мало ориентированным на развитие человека как личности.
8.	Функционально-структурный подход	В основе подхода теория организации, которая предметно занимается функциями и структурами управления, он продолжает методологию системного анализа с той лишь разницей, что изучает преимущественно ее внутреннее строение. (Т. Парсонс, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эммерсон, Р. Мертон, Н. Луман и др.) Ключевой проблематикой функционально-структурного	Ограниченность полхода состоит в односторонности поиска проблем управления: принципиальная позиция большинства исследователей в рамках данного подхода такова, что именно совокупность функций определяет соответствующую им структуру управления, а не наоборот. Вместе с тем, заслуживает внимания и другая позиция: расширение – осуществление не свойственных для ГиМУ функций это нагромождает

		подхода является диалектика функций и структуры.	структурную систему и делает её мало эффективной для <i>развития человека как личности, а функция или структура важнее человека.</i>
9.	Синергетический подход	Теория <i>самоорганизации</i> или синергетика сегодня представляется одним из наиболее популярных и перспективных междисциплинарных подходов для сферы ГиМУ; подход к сложным открытым, нелинейным системам с их свойствами неустойчивости, неравномерности, катастрофы, самоорганизации в условиях мира турбулентности и хаоса требует этого. (Г. Хакен, И.Пригожин, Сергей Капица, С.П. Курдюмов, Е.Н. Князева и др.)	Ограниченность синергетического подхода в формировании человека как личности состоит в том, что преимущество самоорганизации - <i>спонтанном, самопроизвольном</i> возникновении идей относительно устойчивых структур управления или их изменения в системах государственного и муниципального характера, ограничивает роль личности по сравнению с эффектом синергии.
10	Адаптивный подход	Адаптивное управление — совокупность методов теории управления, позволяющих синтезировать системы управления, которые имеют возможность изменять параметры регулятора или структуру регулятора в зависимости от изменения параметров объекта управления или внешних возмущений, действующих на объект управления, регулятора в зависимости от изменения параметров объекта управления или внешних возмущений, действующих на объект управления. (Питер Сенге, Н.А. Заруба, Т.И. Шамова, Е.А. Ямбург и др.).	Ограниченность адаптивного подхода в формировании человека как личности заключается в неспособности адаптивной системы управления в условиях адаптации и приспособления изменять параметры регулятора или структуру регулятора, хотя они обладают гибкими свойствами к изменению и трансформации; нельзя соотносить адаптивные возможности системы управления с самой адаптацией личности как человека.
11	Человек центристский подход	Человеко-ориентированные принципы социального мироустройства («все во имя человека/ все для блага человека»), просуществовавшие около ста лет в российской отечественной системе управления, были	Ограниченность человек центристского подхода связана с тем, что не смотря на то, что возрастает роль и значение <i>человека - ориентированного подхода в управлении</i> , и оно понимается как ценное для современной жизни достояние

	активно вытеснены принципами рыночного мироустройства, <i>в котором целью развития является не человек, а рынок и капитал. (Карл Роджерс, Элтон Мэйо, Эрнест Медоус, Абрахам Маслоу, Дуглас Макгрегор, Х. Т. Грэхем и Р. Беннетт, Заруба Н.А., В. Шепель и др.)</i>	как для человека или определенной личности, и, в целом общества и государства, отмечается, что исследования данного направления не являются многочисленными и вызывают большой интерес среди ученых и исследователей.
--	---	---

В современной России в системе государственного и муниципального управления исторически сложилась практика, что, как правило, в ней работают специалисты, пришедшие в органы управления из практики хозяйственной и административной деятельности до рыночного этапа развития государства или рыночного, но, большинство из них, не имеют специального профессионального образования по ГиМУ, а значит не было системного воздействия на формирование их как современных *личностно и человек ориентированных специалистов, компетентных в сфере ГиМУ в современных рыночных социально-экономических условиях транзитивного общества*. Поэтому, на мой взгляд, в современном российском обществе **не сформирована, в полном объеме, профессиональная кадровая система сферы ГиМУ по причине разрыва между уровнем профессионального образования и современным уровнем профессиональной практики в сфере ГиМУ**, актуальной остаётся проблема подготовки специалистов, наделённых специальными профессиональными компетенциями для *трансформирующейся вместе с обществом сферы ГиМУ*. [2]

В связи с предложенным выше в этой статье анализом роли и места целого ряда научных подходов к изучению и формированию современной сферы ГиМУ, необходимо отметить, что существенное влияние на поиски более эффективных подходов к управлению в системе ГиМУ. В современных *динамичных, переменчивых и трансформационных* условиях, на которые оказывают влияние активные мировые процессы *цифровизации* и, *пока, к сожалению, мало эффективные*, для современной отечественной сферы ГиМУ – процессы *реновации*. Если цифровизация управления в сфере ГиМУ представлена в науке и практике достаточно объемно и разносторонне, то процесс «реновации» узко, как правило, только в сфере *гражданского строительства муниципального характера*. Вместе с тем, потребность в *реновации* в сфере управления обусловлена таким фактором как *трансформация российского общества*, обусловленная *многополярностью мировой системы и новыми мировыми тенденциями*. В связи с этим, а также отказом от навязанной нам *модели образования* и формирования человека в рамках Болонского процесса, в соответствии с которой *воспитание и его результаты стали зоной ответственности не системы образования как социального института, а семьи*. Реализация этой модели воспитания в современных условиях всё больше вызывает её *непринятие и потребность* в изменениях в направлении приоритета *национальных традиций и основ*, которые были присущи нашему государству и обществу в период *до распада нашей страны*.

Анализ источников по проблеме *реновации управления в сфере ГиМУ* показал, что в современных трансформационных процессах управления нет нормативно-правовых документов на государственном уровне, в которых подчёркивалась бы важность и актуальность формирования в вузе в современной России специалиста ГиМУ как *человека и как личности*, а проблемы *обновления его профессиональной деятельности* на основе человек центристского подхода в современной науке также не являются

основополагающими. Конечно, актуализации этого может способствовать принятие Федерального закона от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» [9] и Федерального закона от 14 июля 2022 г. N 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» [10], где определен актуальный *социально- воспитательный* вектор современного отечественного образования. На основе указанных выше документов в России уже формируется необходимость пристального внимания на тот факт, что воспитание обучающихся, в том числе, и в вузе, при подготовке современных специалистов для сферы ГиМУ, не может и не должна иметь «нейтральный» социальный характер; оно в настоящее время *идеализировано и аксиологически окрашено*. Кроме того, оно также направлено на формирование человек - ориентированных мировоззренческих взглядов и идей, жизненных и ценностных смыслов, а также приоритетов обучающегося в вузе как личности. Такой подход к подготовке специалиста для сферы ГиМУ востребован современным российским обществом, что свидетельствует о реновации лучших человек-ориентированных социально-педагогических теорий и практик. Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи», определяет, что основными целями деятельности этого движения является содействие *«воспитанию обучающихся на лучших образцах науки и практики на основе человек-центристского подхода, их профориентации и профессионального самоопределения; организации гуманного досуга»* [10]. Это свидетельствует об актуальности и важности создания возможностей для разностороннего развития и самореализации личности, о подготовке молодого поколения к полноценной жизни, включая формирование их мировоззрения на основе традиционных российских ценностей. Развитие творческой активности, высоких нравственных качеств, любви и уважения к Отечеству, трудолюбие, бережное отношения к природе, формирование чувства личной ответственности перед нынешним и будущими поколениями за свою судьбу и судьбу своего отечества как социальной гуманистической системы являются основными элементами системы воспитания [10]. Понятно, что данное дополнение к Закону обусловлено возрастающей в российском обществе потребности **в человек центристском подходе**, где «рынок» и «капитал» уже не первичны, где в центре внимания вновь – **человек**, как в до рыночный период отечественного развития. Это является свидетельством того, что «новое – это хорошо забытое старое», что возникла острая ситуация - опора на свои корни, свои традиции и свою историю. При этом в качестве **доминантной цели** управления формированием обучающихся в вузе по направлению ГиМУ становится актуальной проблема формирования *гражданина, личности, человека, готовой и способной к полноценной жизни в современном демократическом обществе России и быть полезной этому обществу*. В связи с этим, к преподавателю вуза, к руководителю образовательной организации предъявляются требования, в основе которых обязательность понимания, что *идеология и воспитание - это функции государства*, оно заинтересовано в подготовке молодого поколения **как граждан и личностей**, что является подтверждением того, что современная политика РФ в сфере образования ориентирована *на первостепенность значимости воспитания, а не обучения, так как через образование воспитываются качества человека как личности: нравственность, интеллект, гражданственность, трудолюбие, ответственность и т.д.* Вместе с тем, важно при этом руководствоваться тем, что необходимо *«не допускать идеологического диктата и силового навязывания личности ценностно-смысловых установок»*, а создавать специальные условия и возможности для *социально-позитивной гуманистической социализации человека в современном транзитивном российском обществе как личности*. [2, 8],

Особое внимание в вопросе подготовки специалистов для сферы ГиМУ в современных условиях транзитивного российского общества следует уделить сохранению и развитию такой актуальной проблеме как формирование **человека** в качестве **разносторонней**

личности. Опираясь на научную позицию решения этой задачи о том, что это «успешно формируется, а значит и воспитывается в собственной продуктивной деятельности человек, **руководитель, педагог или родитель, которые** являются организаторами этой деятельности, необходимо подчеркнуть, что современную воспитательную деятельность не приемлемо осуществлять в виде чтения морали или лобовой атаки, она также не должна сводиться к постоянным запретам и ограничениям. На основе выше указанных законодательных изменений [1. 10] важно также определиться в сущности и в содержании понятия «реновация» применительно к системе образования в РФ в условиях современного рынка экономики. В соответствии с институциональными признаками современного воспитания в РФ с целью формирования *личности и человека* на этапе реновации отечественной системы образования транзитивного периода развития российского государства и общества необходимо актуализировать современные походы к управлению этими процессами.

Поиск и анализ источников по проблеме реновации ГиМУ в условиях подготовки специалистов в вузе на современном этапе развития транзитивного российского общества позволяет определить теоретическую и методологическую базы проблемы как основы для её практической реализации. Реновация применительно к системе управления – это может быть, и процесс обновления и, реконструкция или замена устаревших управленческих концепций, систем или активов на новые, более современные и более эффективные. Она направлена на адаптацию к меняющимся условиям, часто с использованием технологических инноваций. Реновация, в целом, определяется в науке как процесс, *направленный* на долгосрочное улучшение качества функционирования системы управления за счет планомерного замещения старого новым. *Реновация* от (лат. *renovatio* - «обновление») - это процесс *улучшения, реконструкции, реставрации* без разрушения целостности экосистемы инфраструктуры [4 и др.]. Основные аспекты *реновации* в управлении сферой образованием, это, во-первых, *модернизация* – замещение физически и морально устаревшего оборудования и инфраструктуры новыми, улучшенными аналогами [4-5 и др.], во-вторых, *оптимизация*, улучшение управленческих процессов без разрушения существующей инфраструктуры. Реновация управления образованием направлена на модернизацию инфраструктуры и методов обучения, включая капитальный ремонт школ, обновление материально-технической базы, внедрение современных технологий и повышение квалификации педагогов. Цель — создание безопасной, комфортной и мотивирующей среды, обеспечивающей высокое качество образования [4-5]. Некоторые исследователи определяют в качестве основных направлений современной *реновации* сферы образования следующие направления:

- *цифровые* - оснащение школ высокотехнологичным оборудованием и системами безопасности;
- *содержательные* - повышение квалификации учителей, адаптация образовательных программ;
- *инфраструктурные* - капитальный ремонт зданий, создание современных учебных классов, оснащение мебелью, реконструкция библиотек и спортивных залов;
- *организационные* - переход к современным моделям управления, которые обеспечивают гибкость и соответствие требованиям времени и др. [4-5].

Другими словами, **модернизация образования** как специальное **направление реновации** — это комплексное и системное обновление определённых элементов образовательной системы в соответствии с новыми требованиями современной жизни, при условии сохранения и умножения лучших традиций отечественного образования. Модернизация образования — это *комплексное, всестороннее обновление всех звеньев образовательной системы* и всех сфер образовательной деятельности в соответствии с

требованиями современной жизни, при сохранении и умножении лучших традиций отечественного образования.

*В качестве ключевой идеи модернизации, на наш взгляд, становится **реновации российской системы образования** на современном этапе. На наш взгляд, **человек центристский подход** на основе антропологических философских взглядов выходит на первую линию управления в социальных системах (образование, семья, армия и др.), что обусловлено **кризисом роли и места человека в обществе, утратившим в современном мире своё центральное место, уступив его рынку и капиталу**. Это предполагает реновацию идей **приоритетности личности и человека** в системе государственного и муниципального управления, что является актуальным в системе управления **образованием**, в нашем случае в вузе, как элементом структуры социального института.*

На со внове анализа ряда источников, можно констатировать, что реновация государственного и муниципального управления подразумевает комплексное обновление системы управления, направленное на цифровизацию, оптимизацию административных процессов и повышение качества управленческих решений. Она включает переход к гибким методам управления, использование искусственного интеллекта и сервисный подход к взаимодействию с гражданами для обеспечения эффективности.

К числу ключевых аспектов современной реновации управления на примере ГиМУ исследователи относят следующие:

- **Цифровая трансформация:** внедрение ИИ-технологий для анализа больших данных, переход к модели «Государство как платформа» (GaaS) и создание единой цифровой экосистемы для оперативного принятия решений.
- **Оптимизация структуры:** сокращение административных барьеров, дебюрократизация процессов, переход к компактным и гибким командам (Agile-подход) взамен иерархических структур.
- **Сервисная модель:** Ориентация на удовлетворенность граждан качеством услуг («человекоцентричность»), развитие проактивных услуг, предоставляемых автоматически.
- **Реформа управления кадрами:** Повышение цифровых компетенций госслужащих, внедрение проектного управления и системы КПЭ (KPI) для оценки эффективности.

Эти меры направлены на создание более адаптивной, прозрачной, человек ориентированной и результативной системы управления на всех уровнях управления и образования. Важным также аспектом **реновации** системы ГиМУ как перспективного направления её развития в условиях трансформации российского общества является современная концепция к подходу толкования понятий «воспитание» и «образования» при подготовке специалистов ГиМУ в вузе, так как более трёх десятков лет модернизации образования на основе Болонского процесса происходило их грубое разделение, воспитание отделили от социального института «образование» и перевели в социальный институт «семья», так как на неё возложили ответственность за воспитание.

Анализ исследуемой проблемы показал, что сегодня появление ряда инновационных образовательных программ и концепций свидетельствует о необходимости признания важности процесса воспитания как социокультурного феномена и как фактора, который может придать воспитательно-образовательному процессу современное качество с учётом транзитивного миропорядка в обществе. Важно учитывать, что в воспитательной сфере, состоящей из двух сфер, образования и воспитания, на основе их единства, целостности и не делимости, разработка концепций, как правило, имеет особенный характер, который обусловлен тем, где жесткая регламентация во многом ограничивает возможности и результаты характера воспитания обучающегося как личности, сдерживает раскрытие уникальности, индивидуальности и неповторимости обучающегося. В связи с этим, ФЗ от 14 июля 2022 г. N 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» [9] предписывается важность и обязательность при разработке программ и планов воспитания организации изучить целесообразность или необходимость разработки и реализации

*программ внешкольного воспитания на региональном, муниципальном и институциональном уровнях. Такой аспект, на наш взгляд, будет способствовать формированию «человека в человеке», как это было в советский период развития российского общества, но было утрачено в современных рыночных условиях российского образования. Поэтому, на наш взгляд, проблема **реновации** системы российского воспитания актуальна и решается в современных условиях системных трансформаций как в мире, так и в России, а для поиска ответа о путях решения этой проблемы существует несколько причин.*

Во-первых, установленная в РФ современная концептуальная и нормативно-правовая монополия общества на «образование» ограничивает и сужает возможности системы «воспитание», родителей и общество, которых не в полной мере беспокоят результаты воспитания школьника. Необходимо вернуть и восстановить систему воспитания человека в общество как первичную систему, Образование не может ограничиваться, например, только системой семейного или нравственно-эстетического воспитания, так как воспитание - это проблема всего общества и его уровня культуры. Именно на основе уровня и качества образования формируются уровень и основы воспитания человека: его культура, его мировоззрение и т.д. Необходимость системы воспитания оперативно и комплексно реагировать на происходящие транзитивные и системные общественные изменения с целью подготовки развивающегося и формирующегося молодого человека к созидательной деятельности в трансформирующемся мире обусловлена активными мировыми трансформационными процессами, с целью развития в обществе человек центристских подходов к формированию у обучающихся в системе образования милосердия, человеколюбия, патриотизма, трудолюбия и многого другого, чтобы в человеке формировалось человеческое как продукт системы воспитания, основанной на прогрессивной человековедческой системе образования.

Во-вторых, известно, что история, как наука, обладает уникальным свойством - «повторяться»: в соответствии с которым, всё «новое - это хорошо забытое старое», в связи с чем, к сожалению, забытые традиции советской системы воспитания детей и молодежи сегодня, на наш взгляд, следует возродить в новом качестве, чтобы вернуть «человека» в человека». Думается, что процесс реновации – это реальная потребность современного российского общества относительно воспитания человека, личности, гражданина. Модель системы школьного и внешкольного воспитания советского общества может успешно, на наш взгляд, решать важные и серьезные современные социально-воспитательные задачи российского современного транзитивного общества. Современная система школьного и внешкольного воспитания организовывается как во внешкольных образовательно-воспитательных учреждениях, также и в организациях и различных обществах. Создание выше перечисленных учреждений и организаций – это задача государственного и муниципального управления. Реновация системы школьного и внешкольного воспитания в условиях трансформации российского общества может и должна стать предметом внимания как теоретиков, так практиков.

В-третьих, новая, рыночная, социально-экономическая реальность, как и любая другая, обладает существенным воспитательным потенциалом, она также формирует определённое пространство, которое, во многом, определяет характер формирования и развития человека как личности, это означает, что перед современным российским образованием встала новая и важная задача – формирование новой, современной среды воспитания в системе образования как непрерывной системы формирования и развития личности, педагогически целесообразной, современной и эффективной, способной подключить обучающегося к современной социально ориентированной продуктивной деятельности не только в рамках системы образования, но и вне учебного заведения. Безусловно, можно было бы продолжать перечислять необходимость и важность обращения к советскому

опыту воспитания и формирования «человека в человеке», а значит говорить об актуальности и важности опыта советского образования для формирования разносторонне и всесторонне развитой личности.

Эти и многие другие *социальные компетенции*, принципиально важные в системе профессионального образования специалистов сферы ГиМУ в современных условиях, ранее формировавшиеся во внешкольной системе советского образования, в современных, социально ограниченных условиях, находятся вне поля зрения, как в системе образования и, конкретно, в вузе, так и в современном обществе: произошёл явно перекося - формирование *цифровых компетенции* в ущерб *социально-коммуникативным*. Такой перекося способствовал активному уходу «человека из человека» и бурному расцвету экономики, бизнеса, рынка и капитала. Поколение, прошедшее школу социального творчества и социального развития в советский период, сформированное советским обществом в социальном отношении более прогрессивное и передовое для общества чем современное, рыночное поколение. Предложенный в данной статье взгляд на проблемы современного подхода к реновации подготовки специалистов для сферы ГиМУ, думается, может быть прогрессивным, полагаем, что *реновация лучших социальных практик подготовки специалистов для сферы ГиМУ, основанная на гуманистических и человек центристских подходах, будет способствовать приоритетности гуманистических тенденций в российском обществе*.

Таким образом, на наш взгляд, *реновацию* следует рассматривать как одно из ключевых направлений современной социальной политики российского государства, входящих в структуру социального содействия совершенствованию управления в сфере ГиМУ. Кроме того, мы считаем целесообразным проблемы реновации рассматривать как ключевые при подготовке специалистов для сферы ГиМУ в вузе. Не смотря на понимание большой сложности педагогического процесса в вузе, важной должна быть проблема *активизации роли личности* для всех участников образовательной деятельности (обучающихся, преподавателей, руководителей), чтоб не только показать социальную значимость активности, но и системно формировать её.

В современном российском транзитивном обществе активно происходит переосмысление нового, рыночного опыта и особенностей взаимодействия российского государства и общества, роли социальных институтов в решении острых проблем современного воспитания, как приоритета современного образования. Все более активно в современном российском обществе осознаётся необходимость активизации развития воспитания и социализации нового, рыночного, поколения молодых россиян и формирования, в связи с этим, новой, гуманистической государственной политики в сфере образования в целом, и в сфере ГиМУ, в частности, которая должна быть направлена на формирование молодого поколения как граждан демократического государства, способных к решению личных и общественных проблем в условиях быстро меняющегося мира.

Таким образом, по сути дан старт новому этапу развития отечественной системы воспитания в образовании на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях, поэтому активно формируется новая, *человек ориентированная философия воспитания* на всех уровнях системы образования и управления, и велика роль в этом *реновации*, процесса возвращения к «забытому старому как к хорошему новому».

Список используемых источников:

1. Антропология: человек в природе и обществе: сборник научных статей Второй Междунар. науч.- практ. конф., г. Кемерово, 28-29 ноября 2024г./Институт развития образования Кузбасса; науч. ред. Л.Ю. Логунова; под общ. ред. Э.И. Забневой. – Кемерово; Изд-во ИРО Кузбасса, 2025. -226с.
2. Голованов В.П. Реновация внешкольного воспитания в современных социокультурных условиях России. Педагогика: история, перспективы. 2022. Том.5. № 4. - С.23-34.
3. Иванов, Д. А. Технологии открытого управления: возможности и вызовы/ Д.А. Иванов// Вестник государственной службы, 2021 - № 9(2). - С 23-35.
4. Заруба Н.А. Инновационный менеджмент в сфере муниципального управления: проблемы и пути решения. В сборнике: Учим управлять и учимся управлять. Второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 7-19.
5. Заруба Н.А., Шпак Л.Л. Социологическое сопровождение аттестации педагогических кадров. Заруба Н.А., Шпак Л.Л. Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 22-1. С. 125-138.
6. Заруба Н.А., Бычков Л.Д. Формирование эффективной команды как условие эффективной реализации проекта. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 4 (9). С. 118-122.
7. Петрова, Е. В. Гражданское участие в социальном управлении: зарубежный и российский опыт/ Е.В. Петрова, Т.Н. Сидорова //Журнал социальных исследований, 2021. - №12(3). - С 45-58.
8. Торопов Б. П., Реновация ценностей в системе образования/ Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2015. Вып. 5. С. 81—86.
9. Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи». Официальный интернет-портал правовой информации.
10. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» от 31.07.2020 N 304-ФЗ (последняя редакция) Официальный интернет-портал правовой информации.