

ХАРАКТЕРИСТИКА ФУНКЦИОНАЛЬНО-РОЛЕВЫХ ПОЗИЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

В. В. Тарасенко

Оренбургский государственный педагогический университет,
Оренбург, Россия

В статье представлены результаты продолжающегося исследования системы развития управленческого персонала образовательных организаций. Цель настоящего исследования – определение характеристик функционально-ролевых позиций управленческого персонала образовательной организации в современном обществе. Автором уточнена сущность понятий «позиция», «функция» и «роль» управленческого персонала образовательной организации; охарактеризованы функционально-ролевые позиции управленческого персонала образовательной организации как субъекта развития современного общества; приведены рекомендации по проектированию системы развития управленческого персонала образовательной организации в соответствии с выявленными функционально-ролевыми позициями. Источниковую базу исследования составили официальные статистические данные Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства образования Оренбургской области, Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Оренбургского государственного педагогического университета, а также результаты предыдущих исследований управленческого корпуса системы образования Оренбургской области. В статье использовались общенаучные методы познания: системный и функциональный подходы; специальные методы исследования: социологические (анализ документов, наблюдение, опрос, анкетирование, эксперимент, метод экспертных оценок) и статистические методы. Апробация теоретических выводов осуществлялась в течение 2015–2018 гг. в условиях системы образования Оренбургской области.

Ключевые слова: общество, система образования, образовательная организация, управленческий персонал, функционально-ролевые позиции, управленческие функции, социальные роли, управленческая компетентность, система развития персонала.

CHARACTERISTICS OF FUNCTIONAL AND ROLE POSITIONS OF MANAGERIAL PERSONNEL OF EDUCATION INSTITUTIONS IN TODAY'S SOCIETY

Vladimir V. Tarasenko

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia

The article provides findings of the research dealing with the system of developing managerial personnel of education institutions, which is still going on. The goal of this research is to reveal characteristics of functional and role positions of managerial personnel in education institutions in today's society. The author specifies the notions of 'position', 'function' and 'role' of managerial personnel in education institution, characterizes functional and role positions of managerial personnel in education institutions as an entity of today's society development, provides recommendations aimed at designing the system of developing managerial personnel in education institution in accordance with revealed functional and role positions. The source base of the research was formed by official statistic data of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, the Ministry of Education of

the Orenburg region, the Institute of Qualification Upgrading and Professional Re-Training of Workers of Education in the Orenburg State Teacher-Training University, as well as findings of previous research of managerial workers of the education system in the Orenburg region. The article uses general methods of cognition: systematic and functional approach, special methods of research, sociological (document analyzing, observation, survey, questionnaires, experiment, method of experts' assessment) and statistic methods. Testing of theoretical conclusions was conducted in 2015–2018 within the education system of the Orenburg region.

Keywords: society, education system, education institution, managerial personnel, functional and role positions, managerial functions, social roles, managerial competence, system of personnel development.

Введение

Современный этап развития общества, по мнению ряда ученых (Дж. Белл, Дж. Дьюи, В. Л. Иноземцев, Н. И. Лапин, В. С. Степин, О. Тофлер, Ю. Хабермас и др.), характеризуется такими требованиями и тенденциями, как глобализация, гуманитаризация, демократизация и информатизация. Глобализация превращает общество в единое социокультурное место, ускоряет темп жизни и преодолевает пространственно-временные ограничения [14]. В условиях глобального культурного потока (А. Аппадурай) ведущую роль начинают играть процессы гуманитаризации, характеризующиеся обращенностью к человеку как высшей ценности общества, признанием и неукоснительным соблюдением его прав, свобод и интересов (ЮНЕСКО).

Реализация неотъемлемых прав человека, по мнению И. Канта, возможна в условиях развития современного гражданского общества, источниками которого являются социальные институты и демократический, государственно-общественный характер управления ими [2]. Информатизация современного общества характеризуется возрастающей ролью знания и информации как основы научно-технического прогресса, сопровождающегося новыми технологиями, экономическим ростом и социальной стратификацией. В таких условиях развития общества, как отмечено в Докладе Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации «О человеческом развитии», человеческий капитал становится ключевым ресурсом социально-экономического повышения благосостояния и качества жизни отдельного гражданина, государства и об-

щества, а образование – основой человеческого капитала. Это объясняет, почему государственная образовательная политика ведущих стран мира, включая Россию, направлена на повышение доступности и качества образования, что нашло отражение в целях ООН в области устойчивого развития, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 гг. и др.

В соответствии с отечественным законодательством государственная образовательная политика строится на основе ряда принципов, отвечающих требованиям и тенденциям современного общества:

- 1) признание приоритетности образования;
- 2) гуманистический характер образования, обеспечение права каждого человека на образование в течение всей жизни;
- 3) демократический характер управления образованием;
- 4) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования;
- 5) создание благоприятных условий для интеграции отечественной системы образования с системами образования других государств.

Представленные принципы государственной образовательной политики реализуются через ведущий социальный институт государства и общества – систему образования, ключевыми элементами которой являются образовательные организации. Так, в соответствии с официальными данными Минобрнауки России в 2017 г. система отечественного образования включала 43,2 тыс. общеобразовательных органи-

заций, 3,3 тыс. профессиональных образовательных организаций, 965 организаций высшего образования. Разделяя научные выводы представителей теории и практики менеджмента (П. Друкер [1], М. Мескон [5] и др.), управления образовательными системами (С. С. Неустроев [7], Д. А. Новиков [8], М. Фуллан [13], Т. И. Шамова [12] и др.) и управления персоналом (А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова [4], Л. В. Карташова [3], С. Д. Резник [9] и др.), ключевую роль в обеспечении эффективности и результативности деятельности образовательной организации отводим ее управленческому персоналу, обладающему актуальным уровнем профессиональной (управленческой) компетентности.

Таким образом, сопоставительный анализ научных положений общей теории систем (А. А. Богданов, К. Л. Берталанди, В. Н. Садовский и др.) и иерархической цепочки субъектов социальной системы, обеспечивающих доступность и качество образования как условия развития общест-

ва (управленческий персонал образовательной организации → образовательная организация → система образования → государство → общество), позволил прийти к теоретическому заключению, что развитие управленческого персонала позитивно способствует развитию образовательной организации, обеспечивая в свою очередь развитие системы образования, государства и общества в целом.

Основываясь на данном теоретическом заключении, были выделены функционально-ролевые позиции управленческого персонала образовательной организации как субъекта:

- системы развития управленческого персонала образовательной организации;
- развития образовательной организации;
- развития (модернизации) системы образования;
- развития государства;
- развития общества (рисунок).

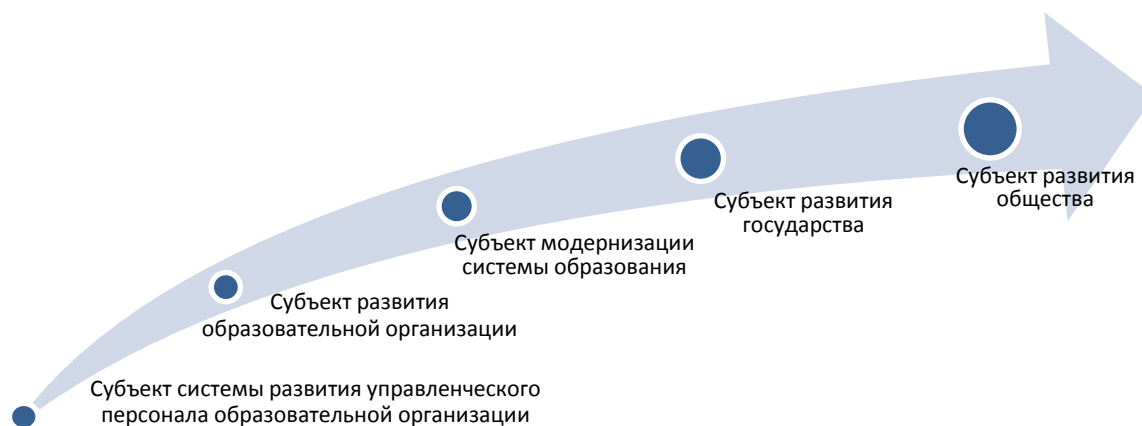


Рис. Функционально-ролевые позиции управленческого персонала образовательной организации как субъекта развития

Описание методики исследования

Цель исследования – определение характеристик функционально-ролевых позиций управленческого персонала образовательной организации в современном обществе. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи исследования:

1) уточнить сущность понятий «позиция», «функция» и «роль» управленческо-

го персонала образовательной организации;

2) охарактеризовать функциональные и ролевые позиции управленческого персонала образовательной организации как субъекта развития современного общества;

3) разработать рекомендации по проектированию системы развития управленческо-

ского персонала образовательной организации.

Результаты исследования

Характеристика функционально-ролевых позиций управленческого персонала образовательной организации требовала предварительного уточнения сущности понятий «позиция», «функция», «роль».

В толковых словарях под термином «позиция» (от лат. *positio* – место, положение) понимается место, положение индивида или социальной группы в социальной структуре; устойчивая система отношений человека к определенным сторонам действительности, проявляющаяся в соответствующем поведении и поступках [11]. Для данного исследования важно деление позиций по степени активности на активную, нейтральную и пассивную. Так, активная функционально-ролевая позиция управленческого персонала образовательной организации как субъекта развития характеризуется активным, деятельным отношением к персональному развитию, развитию образовательной организации, системы образования, государства и общества в целом; в мотивированном стремлении завоевывать и реализовывать свое право на определенную программу позитивного социального поведения, ориентированно на развитие.

Термины «функция» и «роль» имеют рядоположенный, но не синонимичный характер. В данном исследовании под термином «функция» (от лат. *functio* – исполнение, обязанность, круг деятельности) понималась «трудовая функция управленческого персонала образовательной организации» – составная часть профессиональной деятельности управленческого персонала, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения [6]. Вслед за М. Месконом, М. Альбертом и Ф. Хедоури [5] были выделены универсальные функции управ-

ления: планирование, организация, мотивация и контроль, содержание которых уточнялось специфическим набором трудовых действий управленческого персонала образовательной организации. Дефиниция «роль» (от франц. *role* – список, свиток) отражала определенную социально-психологическую, личностную характеристику, способ поведения управленческого персонала в зависимости от его функциональной позиции в группе или обществе, в системе межличностных и общественных отношений. Таким образом, характеристика функционально-ролевых позиций управленческого персонала образовательной организации заключалась в определении содержания трудовых/управленческих функций и социально-психологических качеств, свойственных управленческому персоналу в соответствии с выявленными его социальными позициями как субъекта развития (таблица).

Исходной функционально-ролевой позицией управленческого персонала в современном обществе является позиция субъекта системы персонального развития. Данная субъектная позиция позволяет обеспечивать управленческому персоналу актуальный уровень профессионально-личностного развития, необходимый для эффективной реализации последующих в иерархической цепочке социальных позиций функций и ролей.

К функциям управленческого персонала как субъекта персонального развития относятся:

- определение целей и задач, разработка плана (программы) непрерывного персонального развития;
- организация выполнения плана (программы) персонального развития;
- поддержание на актуальном уровне личной мотивации к непрерывному персональному развитию;
- осуществление контроля эффективности и результативности реализации программы персонального развития.

Содержание функционально-ролевых позиций управленческого персонала образовательной организации

Социальная позиция управленческого персонала	Функциональная характеристика	Ролевая характеристика
Субъект системы развития управленческого персонала образовательной организации	1. Определять цели и задачи, разрабатывать план (программу) непрерывного персонального развития. 2. Организовывать выполнение плана персонального развития. 3. Поддерживать на актуальном уровне мотивацию к непрерывному персональному развитию. 4. Осуществлять контроль эффективности и результативности реализации программы персонального развития	Инноватор, карьерный стратег, слушатель-стажер
Субъект развития образовательной организации	1. Разрабатывать программу инновационного развития организации в соответствии с требованиями ключевых стейкхолдеров. 2. Проектировать организационную структуру в соответствии с целями и задачами программы развития организации, обеспечивать реализацию программы развития организации. 3. Мотивировать обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и персонал к разработке и реализации программы развития организации. 4. Обеспечивать проектирование, внедрение и реализацию системы контроллинга в организации; оценивать эффективность и результативность реализации программы развития организации	Инноватор, стратег, лидер команды (управленческой, педагогической)
Субъект модернизации системы образования	1. Участвовать в разработке государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования; планировать деятельность образовательной организации в соответствии с государственными образовательными требованиями, критериями и показателями эффективности. 2. Обеспечивать реализацию государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования в деятельности образовательной организации.	Инноватор, проводник государственной образовательной политики, производитель человеческого капитала, ментор
Субъект развития государства	3. Мотивировать персонал, обучающихся и их родителей (законных представителей) к реализации государственной образовательной политики, достижению показателей эффективности государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования. 4. Осуществлять контроль эффективности и результативности деятельности образовательной организации при реализации государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования	
Субъект развития общества	1. Разрабатывать программу инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества. 2. Обеспечивать реализацию программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества. 3. Мотивировать персонал, обучающихся и их родителей (законных представителей) к разработке и реализации программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества. 4. Осуществлять контроль эффективности и результативности реализации программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества	Инноватор, проводник тенденций развития общества, производитель социального капитала

Основными социальными ролями управленческого персонала как субъекта персонального развития определены:

- инноватор: управленческий персонал характеризуется как субъект инновационной деятельности, демонстрирует способности и готовность к осуществлению поиска научных идей и решений, их внедрению и продвижению в системе персонального развития;

- карьерный стратег: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к разработке и реализации карьерной стратегии персонального развития;

- слушатель-стажер: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к непрерывному обучению по программам формального, неформального и информального образования. В настоящее время при подготовке управленческого персонала наряду с курсами повышения квалификации активно используется потенциал инновационных и стажерских площадок, созданных на базе эффективных и результативных образовательных комплексов, что обуславливает роль управленческого персонала не только как слушателя, но и стажера, актуализирующего управленческие умения и опыт.

Деятельность управленческого персонала как субъекта развития образовательной организации включает:

- разработку программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями ключевых стейкхолдеров;

- проектирование организационной структуры в соответствии с целями и задачами программы развития организации, реализацию программы развития организации;

- мотивацию обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и персонал к разработке и реализации программы развития организации;

- обеспечение реализации системы контроллинга в организации, включая оценку эффективности и результативно-

сти реализации программы развития организации.

Развитие образовательной организации возможно, когда управленческий персонал демонстрирует актуальный уровень персонального развития, исполняя социальные роли:

- инноватор: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к непрерывному поиску, внедрению и продвижению инновационных идей и решений в деятельности организации;

- стратег: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к разработке и реализации стратегии образовательной организации в режиме инновационного развития;

- лидер команды: управленческий персонал демонстрирует лидерские качества, позволяющие формировать педагогические и управленческие команды, направлять их деятельность на разработку и реализацию стратегии образовательной организации в режиме инновационного развития.

Функциями управленческого персонала образовательной организации как субъекта модернизации отечественной системы образования и субъекта развития государства являются:

- участие в разработке государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования; планирование деятельности образовательной организации в соответствии с государственными образовательными требованиями, критериями и показателями эффективности;

- обеспечение реализации государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования в деятельности образовательной организации;

- мотивация персонала, обучающихся и их родителей (законных представителей) к реализации государственной образовательной политики, достижению показате-

лей эффективности государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования;

- осуществление контроля эффективности и результативности деятельности образовательной организации при реализации государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования.

Основными социальными ролями управленческого персонала как субъекта модернизации системы образования и субъекта развития государства выделены:

- инноватор: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к непрерывному поиску, внедрению и продвижению инновационных идей и решений при участии в разработке государственной образовательной политики, государственной (муниципальной) программы инновационного развития образования; планирование деятельности образовательной организации в соответствии с государственными образовательными требованиями, критериями и показателями эффективности;

- проводник государственной образовательной политики: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к разработке и обеспечению реализации стратегии образовательной организации в соответствии с принципами государственной образовательной политики;

- производитель человеческого капитала: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность организовывать образовательный процесс по образовательным программам, обеспечивающим образовательный результат, соответствующий требованиям ключевых стейкхолдеров (личности, государства, рынка труда);

- ментор: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к диссеминации управленческого опыта с целью развития управленческого потенциала системы образования.

Управленческий персонал образовательной организации, занимая позицию субъекта развития общества, реализует следующие функции:

- разрабатывает программу инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества;

- обеспечивает реализацию программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества;

- мотивирует персонал, обучающихся и их родителей (законных представителей) к разработке и реализации программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества;

- осуществляет контроль эффективности и результативности реализации программы инновационного развития организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества.

Социальными ролями, характеризующими управленческий персонал образовательной организации как субъекта развития общества, являются:

- инноватор: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к непрерывному поиску, внедрению и продвижению инновационных идей и решений в деятельности организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества;

- проводник тенденций развития общества: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность к разработке и обеспечению реализации стратегии образовательной организации в соответствии с требованиями и тенденциями современного общества;

- производитель социального капитала: управленческий персонал демонстрирует способности и готовность организовывать образовательный процесс, результатом которого является жизнеспособная личность, соответствующая требованиям и тенденциям современного общества.

Анализ характеристик функционально-ролевых позиций позволил прийти к выводу, что профессиональная деятельность управленческого персонала как субъекта развития современного общества является многогранной и требует непрерывной актуализации профессиональной (управленческой) компетентности, под которой понимается интегративное личностное качество, проявляющееся в способности и готовности управленческого персонала эффективно обеспечивать разработку и реализацию стратегий персонального развития, инновационного развития образовательной организации, системы образования и общества в целом. Формирование данной компетентности целесообразно рассматривать как приоритетную цель системы развития управленческого персонала образовательной организации.

Выводы и заключения

Результаты проведенного исследования позволили прийти к выводам, что:

1) управленческий персонал образовательной организации занимает центральное место в иерархической структуре общества: управленческий персонал образовательной организации → образовательная организация → система образования → государство → общество;

2) управленческий персонал образовательной организации в соответствии с функционально-ролевыми позициями в современном обществе характеризуется как субъект:

- системы развития управленческого персонала образовательной организации;
- развития образовательной организации;
- модернизации системы образования;
- развития государства;
- развития общества;

3) приоритетной целью системы развития управленческого персонала образовательной организации является формирование профессиональной (управленческой) компетентности.

Список литературы

1. Друкер П. Менеджмент: задачи, обязанности, практика : пер. с англ. – М. : Вильямс, 2008.
2. Каменский З. А., Жучкова В. А. Кант и философия в России. – М. : Наука, 1994.
3. Карташова Л. В., Толстякова О. В. Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства: результаты и перспективы развития // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 1 (91). – С. 81–92.
4. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Чуланова О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография. – М. : Инфра-М, 2016.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М. : Дело, 2015.
6. Методика разработки профессиональных стандартов. – М. : Национальное агентство развития квалификаций, Российский союз промышленников и предпринимателей, 2008.
7. Неустроев С. С., Федорчук Ю. М. Формирование системы кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций // Управление образованием: теория и практика. – 2018. – № 1 (29). – С. 5–13.
8. Новиков А. М. Постиндустриальное образование. – М. : Эгвес, 2008.
9. Резник С. Д., Емельянова Е. Р., Рыбалкина З. М. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений как необходимое условие развития управленческого потенциала // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4. – С. 393–397.

10. Тарасенко В. В. Управленческая компетентность руководителя образовательной организации как основа эффективности системы управления персоналом // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 8 (ч. 1). – С. 576–580.
11. Тощенко Ж. Т. Тезаурус социологии : тематический словарь-справочник. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
12. Шамова Т. И., Давыденко Т. М., Шибанова Г. Н. Управление образовательными системами. – М. : Academia, 2007.
13. Fullan M. Change Leader. – San-Francisco : Jossey-Bass, 2011.
14. Robertson R. Globalization: ime-Space and Homogeneity-Heterogeneity // Featherstone M., Lash S., Robertson R. (eds.). Global Modernities. – Newbury Park, CA; London : Sage, 1995.

References

1. Druker P. Menedzhment: zadachi, obyazannosti, praktika [Management: Tasks, Responsibilities, Practice], translated from English. Moscow, Vil'yams, 2008. (In Russ.).
2. Kamenskiy Z. A., Zhuchkova V. A. Kant i filosofiya v Rossii [Kant and Philosophy in Russia]. Moscow, Nauka, 1994. (In Russ.).
3. Kartashova L. V., Tolstyakova O. V. Podgotovka upravlencheskikh kadrov dlya organizatsiy narodnogo khozyaystva: rezul'taty i perspektivy razvitiya [Training Managerial Personnel for Economic Entities: Results and Prospects of Development]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2017, No. 1 (91), pp. 81–92. (In Russ.).
4. Kibanov A. Ya., Mitrofanova E. A., Konovalova V. G., Chulanova O. L. Kontseptsiya kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom, monografiya [Concept of Competence Approach in Personnel Management, monograph]. Moscow, Infra-M, 2016. (In Russ.).
5. Meskon M., Al'bert M., Khedouri F. Osnovy menedzhmenta [Management Basics]. Moscow, Delo, 2015. (In Russ.).
6. Metodika razrabotki professional'nykh standartov [Methods of Developing Professional Standards]. Moscow, National Qualifications Development Agency, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 2008. (In Russ.).
7. Neustroev S. S., Fedorchuk Yu. M. Formirovanie sistemy kadrovogo rezerva rukovoditeley obshcheobrazovatel'nykh organizatsiy [Formation of the Personnel Reserve System of Heads of Educational Organizations]. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika* [Education Management: Theory and Practice], 2018, No. 1 (29), pp. 5–13. (In Russ.).
8. Novikov A. M. Postindustrial'noe obrazovanie [Post-Industrial Education]. Moscow, Egves, 2008. (In Russ.).
9. Reznik S. D., Emel'yanova E. R., Rybalkina Z. M. Povyshenie kvalifikatsii rukovoditeley obrazovatel'nykh uchrezhdeniy kak neobkhodimoe uslovie razvitiya upravlencheskogo potentsiala [Professional Development of Heads of Educational Institutions as a Necessary Condition for the Development of Management Potential]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Modern Economy], 2012, No. 4, pp. 393–397. (In Russ.).
10. Tarasenko V. V. Upravlencheskaya kompetentnost' rukovoditelya obrazovatel'noy organizatsii kak osnova effektivnosti sistemy upravleniya personalom [Managerial Competence of the Head of an Educational Organization as the Basis of the Effectiveness of the

Personnel Management System]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 2015, No. 8 (ch. 1), pp. 576–580. (In Russ.).

11. Toshchenko Zh. T. Tezaurus sotsiologii, tematicheskiy slovar'-spravochnik [Thesaurus of Sociology, Thematic dictionary-reference]. Moscow, YUNITI-DANA, 2009. (In Russ.).

12. Shamova T. I., Davydenko T. M., Shibanova G. N. Upravlenie obrazovatel'nymi sistemami [Management of Educational Systems]. Moscow, Academia, 2007. (In Russ.).

13. Fullan M. Change Leader. San-Francisco, Jossey-Bass, 2011.

14. Robertson R. Globalization: ime-Space and Homogeneity-Heterogeneity. *Featherstone M., Lash S., Robertson R. (eds.). Global Modernities*. Newbury Park, CA; London, Sage, 1995.

Сведения об авторе

Владимир Владимирович Тарасенко

кандидат педагогических наук,
доцент, доцент кафедры менеджмента
и методики преподавания экономических
дисциплин Оренбургского государственного
педагогического университета.

Адрес: ФГБОУ ВО «Оренбургский
государственный педагогический
университет», 460014, Оренбург,
ул. Советская, д. 19.

E-mail: tarasenko56@mail.ru

Information about the author

Vladimir V. Tarasenko

PhD, Assistant Professor,
Assistant Professor of the Department
for Management and Methods of Teaching
Economic Disciplines of the Orenburg State
Pedagogical University.

Address: Orenburg State Pedagogical
University, 19 Soviet Str.,
Orenburg, 460014,
Russian Federation.

E-mail: tarasenko56@mail.ru