

УДК 316.444.52

DOI 10.22213/2618-9763-2025-2-12-19

С. В. Береснева, аспирант

Уральский государственный горный университет, Екатеринбург, Россия

## ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

*Статья посвящена анализу теории и методологии управления дополнительным профессиональным образованием (ДПО) с позиций социологии управления в условиях современных социально-экономических трансформаций. Актуальность темы обусловлена необходимостью адаптации образовательных систем к динамично меняющемуся рынку труда, требующему от специалистов самоорганизации, критического мышления, цифровой грамотности и способности к непрерывному обучению. Дополнительное профессиональное образование рассматривается как ключевой инструмент формирования человеческого капитала и обеспечения профессиональной мобильности.*

*В основе исследования лежат научные труды по социологии управления (Н. Л. Захаров, Е. М. Бабосов, В. В. Щербина и др.), классиков социологии (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. К. Мертон), а также эмпирические данные. Применены методы сравнительного и критического анализа, теоретического моделирования, концептуального синтеза и социального прогнозирования. Особое внимание уделено трехуровневой структуре социологии управления (эмпирия, теория среднего уровня, методология), которая позволяет изучать ДПО через социологические исследования, учитывать мотивацию слушателей и разрабатывать адаптивные образовательные программы.*

*Статья раскрывает методологические основы управления ДПО, включая тектологический подход А. А. Богданова, системный анализ и популяционную экологию. Подчеркивается необходимость интеграции ДПО с рынком труда, разработки междисциплинарных программ и преодоления институциональной инерции. Рассматриваются модели ДПО, такие как корпоративная модель РГПУ им. А. И. Герцена и межвузовская кооперация, направленные на повышение квалификации и профессиональную социализацию. Результаты подчеркивают многокомпонентность управления ДПО, требующую учета профессиональных, социокультурных и психолого-педагогических аспектов для подготовки специалистов, способных адаптироваться к современным вызовам.*

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование; социально-профессиональная среда; управление образованием; социология образования; методология социологии управления.

### Введение

Современный рынок труда требует от участников, помимо базовых навыков и компетенций, закрепленных в документе об образовании, способности к самоорганизации, критическому мышлению и обучению в течение всей жизни. Вызовы современности, ускоряющийся ритм жизни и специфика возрастающей мобильности социально-профессиональной среды выводят на первый план необходимость адаптации, культуру работы с информацией и владение современными цифровыми технологиями.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в условиях современных социально-экономических трансформаций становится ключевым инструментом обеспечения профессиональной мобильности, адаптации к изменениям на рынке труда и формирования человеческого капитала. С точки зрения социологии управления, дополнительное профессиональное образование представляет собой объект управленческой деятельности, направленной на упорядочение социальных процессов, достижение

целей образовательных организаций и удовлетворение потребностей экономики и общества в целом. Настоящая статья анализирует теорию и методологию управления дополнительным профессиональным образованием, опираясь на принципы социологии управления, представленные в рамках существующих научных подходов.

Цель статьи – проанализировать теорию и методологию управления дополнительным профессиональным образованием с позиций социологии управления, раскрыть их роль в обеспечении профессиональной мобильности и адаптации к современным социально-экономическим изменениям, а также предложить методологические основы для разработки эффективных подходов к управлению ДПО, интегрированных с потребностями рынка труда и вызовами современности.

Актуальность обращения к данной теме обусловлена тем, что изучение процессов, форм, методов и теоретических основ управления дополнительным профессиональным образованием

требует значительного теоретического и методологического обоснования, поскольку проблемное поле, затронутое сложной междисциплинарной концепцией, достаточно широко. Цифровизация и дистанционные технологии требуют новых подходов к управлению, включая контроль качества и мотивацию слушателей. Интеграция с рынком труда предполагает тесное сотрудничество вузов и работодателей для разработки актуальных программ и карьерного трекинга выпускников. Консерватизм образовательных систем, не всегда соответствующий динамике рынка труда, требует инновационных методик и преодоления институциональной инерции.

### **Материалы и методы**

Материалом для данной статьи послужил корпус научных трудов по социологии управления и смежным дисциплинам (работы отечественных ученых, таких как Н. Л. Захаров, Е. М. Бабосов, В. В. Щербина и др.). Эти источники обеспечили теоретическую основу для анализа социологии управления как социолого-регулятивной теории, ориентированной на изменение социального порядка; труды классиков социологии, включая Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. К. Мертона, которые раскрывают институциональные аспекты образования и особенно социальную регуляцию; эмпирические данные и аналитические обзоры.

Методы исследования, примененные в статье, соответствуют теоретико-аналитическому характеру работы и междисциплинарному подходу социологии управления. Они включают сравнительный и критический анализ, теоретическое моделирование на основе трехуровневой структуры социологии управления (эмпирия, теория среднего уровня, методология), предложенной Н. Л. Захаровым и коллективом авторов. Применены элементы концептуального синтеза на основе проанализированных трудов и концепций для разработки основ методологии управления дополнительным профессиональным образованием с точки зрения социологического научного подхода; методы социального прогнозирования и проектирования, подразумевающие дальнейшее практическое применение методологических основ, обозначенных в статье.

### **Методология социологии управления в управлении дополнительным профессиональным образованием: ретроспектива**

Отечественная социология управления сформировалась, как и западная, на слиянии ряда

дисциплин, основываясь на видении социологии управления как преимущественно практико-ориентированного научного знания, в основном сформировалась к середине 1970-х гг. XX века. Несмотря на практическую направленность вопрос о предмете социологии управления как науки по сей день остается в дискуссионной плоскости, это обусловлено многообразием подходов к концепции «управления», а также различием в подходах к определению предмета самой социологии. В. В. Щербина прямо указывает на неопределенность терминов «управление» и «социология», подчеркивая их смысловую неоднозначность [1, с. 57].

Ряд авторов рассматривает социологию управления как специальную социолого-регулятивную теорию, ориентированную на изменение социального порядка (Е. Г. Зборовский, А. В. Тихонов, В. В. Щербина и др.). К примеру, Е. М. Бабосов, выделяя преобразовательную функцию социологии, утверждает, что социология управления изучает «...процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей»<sup>1</sup>, подразумевая, что изучение процессов управления логически связано с действием, деятельностью, содействием развитию – что само по себе является направленным действием.

Г. Е. Зборовский в свете непрерывно меняющейся социально-профессиональной среды индивида заявляет о необходимости концептуализации нелинейной модели высшего образования, куда, как представляется, могла бы органично вписаться система дополнительного профессионального образования и ее элементы. Он предлагает понимать нелинейную модель высшего образования как инновационный подход к развитию образования, контрастирующий с традиционной линейной моделью. Она предполагает отказ от формального подхода, ориентированного на получение диплома, в пользу гибкой, альтернативной системы, способной адаптироваться к экономической и социальной неопределенности. Основные черты нелинейной модели: высокая сложность, мобильность, ресурсность и акцент на реальную привлекательность образования для студентов и общества. Линейная модель критикуется за низкую эффективность, слабую связь с экономикой, наукой и культурой, а также за отсутствие интереса студентов к знаниям и компетенциям. В свою

<sup>1</sup> Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособие. Минск, ТетраСистемс, 2006, 288 с. ISBN 978-985-536-043-9

очередь, нелинейность рассматривается как доминирующий способ организации социальной реальности, требующий нового вектора развития образования [2, с. 502–503].

В ключе деятельностно-преобразовательного подхода развивается и концепция методологии Н. Л. Захарова, А. Л. Кузнецова, М. Б. Перфильевой и др. В статье «Методологические основания социологии управления» (2023) коллектив авторов выделяет методологические принципы социологии управления и демонстрирует их эволюцию от античности до настоящего времени. Адекватная методология особенно важна, поскольку результаты этих исследований влияют на сами управленческие решения [3].

Социология управления, по данной методологической концепции, представляет собой трехуровневую структуру, включающую методологию, теорию среднего уровня и эмпирию. В контексте управления ДПО эта структура проявляется следующим образом: на уровне эмпирии данные о состоянии ДПО собираются через социологические исследования, такие как анкетирование, интервью и анализ статистики, отражающие потребности потребителей и работодателей. Например, исследования показывают рост спроса на программы ДПО в условиях цифровизации и изменения профессиональных стандартов. Хоторнские эксперименты, описанные коллективом авторов, подчеркивают важность неформальных социальных связей в повышении эффективности труда. По отношению к дополнительному профессиональному образованию это применимо в полной мере: мотивация слушателей и потенциальных слушателей напрямую зависит не только от содержания программ, но и от благоприятной образовательной среды, ряда организационных факторов и пр.

На уровне теории среднего уровня концепция человеческих отношений Э. Мэйно, выделенная Н. Л. Захаровым и коллективом авторов, акцентирует роль социальных факторов в управлении. В контексте управления дополнительным профессиональным образованием это означает необходимость учета мотивации, ценностей и профессиональных ожиданий как слушателей, так и педагогических работников, представляющих образовательную организацию на срезе именно человеческой составляющей отношений слушателя и вуза. Системная концепция управления, представленная М. И. Сетровым, рассматривает образовательную организацию как социотехническую систему, где управление включает формализацию отношений.

Применительно к управлению ДПО это подразумевает регламентацию программ и стандарты, и балансирование с внешней средой, т. е. рынком труда [4].

Концепция популяционной экологии, представленная М. Хэннаном и Дж. Фрименом, представляет значительный интерес с точки зрения освещения взаимодействия организации и среды, ее жизненного цикла [5, с. 44–45]. Являясь преемниками теории функционального анализа отношений между организацией и средой, предложенной Т. Парсонсом, авторы отходят от классической концепции адаптационного подхода и уделяют значительное внимание принципу изоморфизма. Согласно ему, структурные элементы социальной организации один в один соответствуют подразделениям, через которые в систему поступают ключевые ресурсы. Данный подход относительно управления процессами в сфере развития дополнительного профессионального образования вполне адекватен складывающимся условиям конкурентной борьбы и требованиям к самостоятельной выработке стратегий развития и принятия решений. Подход подчеркивает необходимость адаптации организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, к социально-экономическим условиям, рынкам труда и человеческого капитала, т. е. к специфическим экологическим нишам, например, отраслевым рынкам, что требует гибкости в разработке образовательных продуктов. Р. К. Мертон в «Социальной теории и социальной структуре» утверждает, что образование, помимо общепризнанной функциональности, имплицитно готовит человека к будущим статусам в статусно-профессиональной системе, и данный аспект подготовки специалиста также невозможно сбрасывать со счетов [6, с. 546].

#### **Методологические основы социологического подхода в управлении дополнительным профессиональным образованием**

На уровне методологии Н. Л. Захаров и коллектив авторов выделяет три этапа ее развития: метафизику, диалектику и тектологию. Для управления дополнительным профессиональным образованием наиболее релевантна тектологическая методология А. А. Богданова, акцентирующая принцип организованности и уравнивание системы с внешней средой. Тектология предполагает, что управление ДПО должно учитывать целостность образовательной организации, ее взаимодействие с рынком труда

и обратную связь от потребителей. Это согласуется с необходимостью интеграции социокультурных, психолого-педагогических и профессиональных компонентов ДПО в единую систему. Интегрированная система образования, понимание которой приводит Е. И. Демидова и коллектив авторов, – это система непрерывного образования, встроенная в комплекс мер воспроизводства, развития и реализации человеческого капитала [7]. Она предполагает наличие единых стратегических целей развития образования; единого образовательного пространства; внутренних взаимосвязей между уровнями, организациями, управленческими и общественными структурами; встроенность в рынок труда и кооперацию с научной сферой и др.

Подобной же точки зрения придерживается И. О. Котлярова. Она подчеркивает, что основное противоречие в системе дополнительного профессионального образования возникает из-за несоответствия между социальным заказом (потребностями слушателей, предприятий, общества и государства) и возможностями, которые сегодня могут предложить организации дополнительного профессионального образования. Слушатели нуждаются в знаниях и навыках для выполнения новых трудовых функций. Например, цифровизация экономики требует от вузов и прочих организаций ДПО формирования цифровой грамотности и компетентности как у сотрудников предприятий, так и у граждан. Предприятия уточняют свои запросы в зависимости от специфики деятельности, акцентируя внимание на получении специалистами (как трудоустроенными, так и потенциальными) актуальных навыков. Развитие производства требует регулярной подготовки таких специалистов к освоению новых и новых компетенций, областей знания. Возрастает спрос на развитие социально-профессиональных навыков для специалистов всех сфер как фактора успешной социализации и адаптации в социально-профессиональной среде [8].

Если вернуться к социологии управления непосредственно в управлении дополнительным профессиональным образованием, то, согласно определению Е. М. Бабосова, она изучает процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей<sup>1</sup>. В контексте управления дополнительным профессиональным образованием социология управления

фокусируется на регулятивных воздействиях, обеспечивающих функционирование образовательных организаций, реализующих программы ДПО, и их взаимодействие с рынком труда.

И. Ф. Игнатьева подчеркивает прикладной характер социологии управления, рассматривая ее как социолого-регулятивную теорию, ориентированную на изменение социального порядка [9, с. 132]. Применительно к ДПО это проявляется в аналитической функции, связанной с исследованием потребностей рынка труда, мотивации слушателей программ и эффективности образовательных программ, регулятивной функции, заключающейся в разработке управленческих решений для адаптации программ ДПО к запросам работодателей и специалистов, и преобразовательной функции, направленной на формирование новых образовательных траекторий, способствующих профессиональной социализации и карьерному развитию.

Дискуссия о преобразовательной функции, отмеченная И. Ф. Игнатьевой, затрагивает важный дискурс о преобразовательной функции социологии управления и предметности исследований и вносимых изменений в среду человека. Ряд исследователей видят в социологии управления инструмент изменения образовательной реальности, тогда как другие, например, ограничивают ее аналитическими задачами, возлагая практическую реализацию на управленцев.

Отталкиваясь от предложенной Н. Л. Захаровым и коллективом авторов концепции, методология социологии управления, применяемая к дополнительному профессиональному образованию, включает структурно-функциональный анализ, системный подход, популяционную экологию и организационное научение. С точки зрения структурно-функционального анализа, основы которого можно найти у Дюркгейма [10] и Парсонса [11], можно рассматривать образовательные организации как системы, где ДПО, в частности программы профессиональной переподготовки, предполагающие освоение новых компетенций, выполняют функции профессиональной социализации, интеграции в профессиональную среду и обретение конкурентных преимуществ, а также указанной ранее адаптивности к условиям меняющейся социально-профессиональной среды [12]. Управление направлено на поддержание устойчивости системы через стандартизацию программ и учет внешних требований, таких как федеральные государст-

<sup>1</sup> Бабосов Е. М. Социология управления : учеб. пособие. Минск, ТетраСистемс, 2006, 288 с. С. 14. ISBN 978-985-536-043-9

венные образовательные стандарты (ФГОС) и профессиональные стандарты.

Следует отметить, что на сегодняшний день наблюдается размывание дисциплинарных границ в контексте развития современного производства, поэтому логичным и обоснованным представляется применение проектного подхода в управлении дополнительным профессиональным образованием. Слушателям программ, будущим специалистам и их работодателям необходимы профессии на стыке нескольких дисциплин с включением высокотехнологичного, цифрового элемента, культуры работы с информацией, самообучения, социально-профессиональных навыков. Для выполнения производственных задач требуются специалисты, обладающие знаниями в нескольких профессиональных сферах и способные предлагать эффективные, нетривиальные решения. В связи с этим образовательный процесс в системе управления образованием должен строиться на междисциплинарном взаимодействии, интегрируя в себя ряд предметов как из общего, так и из основного и дополнительного профессионального образования [13].

Системный подход, который представляется, наиболее релевантен в складывающихся на сегодняшний день условиях, позволяет рассматривать ДПО в вузе как гетерогенную систему, включающую техническую подсистему, т. е. технологии обучения, и социальную, т. е. отношения между слушателями, преподавателями и работодателями. Управление фокусируется на формализации отношений и адаптации к внешним условиям. Популяционная экология предполагает, что программы ДПО должны быть изоморфны отраслевым требованиям, например, в IT-сфере акцент делается на цифровые компетенции, тогда как в здравоохранении – на медицинские стандарты. Организационное научение, предложенное К. Арджирисом, включает фиксацию ошибок, например, несоответствие программ запросам рынка, их исправление через двойную петлю научения, т. е. пересмотр целей и методик, что особенно важно в условиях быстрого устаревания знаний [14, с. 64].

### Результаты и обсуждение

Управление ДПО характеризуется многокомпонентностью, поскольку ДПО интегрирует профессиональные, социокультурные и психолого-педагогические аспекты. Управление требует учета этих компонентов для формирования всесторонне развитого специалиста, способного

адаптироваться к изменениям на рынке труда. Ориентированность на удовлетворение личностных и профессиональных нужд человека, закрепленная в Федеральном законе № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., проявляется в разнообразии форм обучения (очно, заочно, дистанционно, стажировки) и сроков, что требует от управления постоянного мониторинга рынка труда для адаптации программ под запросы потребителей и работодателей.

Институционализация дополнительного профессионального образования подразумевает его трансформацию в системный компонент образования, выполняющий функции профессиональной социализации и интеграции. Управление ДПО направлено на укрепление связей как между всеми системами, задействованными при реализации дополнительных профессиональных программ в образовательной организации, так и между вузами, работодателями и профессиональными сообществами. Социальное прогнозирование и проектирование, предложенные социологией управления, включают методики, такие как матрица идей для анализа вариантов программ с учетом ресурсов и сроков, мозговой штурм для генерации инновационных решений. Содержание образовательного процесса, формы и методы работы в адаптивной модели варьируются в зависимости от поставленных приоритетных задач. В своем аналитическом обзоре современных моделей дополнительного профессионального образования научно-педагогических кадров в университетах И. В. Ирхина и А. О. Кравец, к примеру, обозначают, что в МГУ им. М. В. Ломоносова в модели корпоративного образования в основу учебного процесса заложен принцип тесной интеграции академической науки и высшей школы с учетом особенностей современной практики. В модели ДПО, основанной на межвузовской кооперации, НПК формируется за счет интеграции образовательных ресурсов разных университетов. Совместная работа нескольких вузов направлена на разработку и реализацию наиболее актуальных и востребованных учебных программ и дисциплин для подготовки и переподготовки кадров.

В РГПУ им. А. И. Герцена применяется корпоративная модель, которая заключается в комплексной командной переподготовке и повышении квалификации преподавателей кафедры, факультета или тех, кто реализует конкретную образовательную программу. В рамках ДПО НПК применяется проблемно-кейсовый подход

к обучению: на занятиях осуществляется совместный поиск решений общей исследуемой проблемы, значимой для всех участников [15].

### Выводы

Управление дополнительным профессиональным образованием с точки зрения социологии управления представляет собой комплексный процесс, направленный на упорядочение образовательных систем, адаптацию к внешним условиям и удовлетворение потребностей общества. Теоретические основы, включая концепции человеческих отношений, системный подход и популяционную экологию, подчеркивают важность учета социальных факторов и гибкости в управлении. Тектологическая методология, предложенная А. А. Богдановым и развитая Н. Л. Захаровым и коллективом авторов, акцентирующая организованность и взаимодействие с внешней средой, представляется наиболее адекватной для разработки управленческих решений в сфере дополнительного профессионального образования в условиях вуза. Практическая реализация требует применения методов социального прогнозирования и проектирования, а также интеграции систем принятия решений, ресурсобеспечения, профессионального капитала образовательной организации для создания устойчивой системы развития дополнительного профессионального образования.

### Библиографические ссылки

1. Щербина В. В. Социология управления как специальная социолого-регулятивная теория: генезис, рост, перспективы // Социологические исследования. 2020. № 5. С. 56–66. DOI: 10.31857/S013216250009420-5. EDN: EOAJUW
2. Зборовский Г. Е. Избранное: 1972–2022. Екатеринбург : Гуманитарный ун-т, 2023. 749 с. EDN: QBVDVAG
3. Методологические основания социологии управления / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов, А. В. Воронцов, М. Б. Перфильева, А. В. Прокофьева, А. Ю. Внутских // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология, 2023, вып. 2, с. 251–267. DOI: 10.17072/2078-7898/2023-2-251-267. EDN: FOVIU
4. Сетров М. И. Основы функциональной теории организации: философский очерк. Ленинград : Наука, Ленингр. отд-ние, 1972. 164 с.
5. Хэннан М., Фримен Дж. Популяционная экология организаций / пер. Г. Б. Юдин // Экономическая социология. 2013. № 2. С. 42–71.
6. Мертон Р. К. Социальная теория и социальная структура. Москва : АСТ ; Хранитель, 2006. 873 с. ISBN 5-17-029089-6

7. Формирование интегрированной системы образования: постановка проблемы / Е. И. Демидова, С. Е. Гришин, Л. В. Константинова, Т. Н. Митрохина // Власть. 2019. № 4. С. 46–50. DOI: 10.31171/vlast.v27i4.6584. EDN: LWFTGW

8. Котлярова И. О. Развитие инноваций в дополнительном профессиональном образовании // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2021. № 3. DOI: <http://dx.doi.org/10.14529/ped210301>

9. Игнатъева И. Ф. Понимание социальной сферы в социальном менеджменте // Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ». 2013. № 6. С. 132–139.

10. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. Л. Б. Гофмана. Москва : Наука, 1990. 575 с.

11. Parsons T. Theories of Society: foundations of modern sociological theory. New York : Free Press, 1961. 1479 p.

12. Береснева С. В. Специфика социально-профессиональной среды потребителя ДПО // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2024. № 3 (75). С. 206–211.

13. Интеграция ресурсов общего, профессионального и дополнительного профессионального образования как фактор успешности в реализации современных образовательных проектов / В. Н. Шелудько, О. Н. Ковальчук, А. А. Минина, С. Т. Сидоренко, И. Ю. Соловьев // Инновации. 2018. № 10. С. 3–6. EDN: YTENDN

14. Арджирис К. Организационное научение / пер. с англ. Москва : Инфра-М, 2004. XLIII, 563 с. ISBN 5-16-001810-7

15. Ирхина И. В., Кравец А. О. Анализ современных моделей дополнительного профессионального образования научно-педагогических кадров в университетах // Вопросы журналистики, педагогики и языкознания. 2022. Т. 41, № 3. С. 496–508. DOI: 10.52575/2712-7451-2022-41-3-496-508

### References

1. Shcherbina V.V. *Sotsiologiya upravleniya kak spetsial'naya sotsiologo-regulyativnaya teoriya: genesis, rost, perspektivy* [Sociology of Management as a Special Socio-Regulatory Theory: Genesis, Growth, Prospects]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2020, no. 5, pp. 56-66 (in Russ.). DOI: 10.31857/S013216250009420-5. EDN: EOAJUW
2. Zborovskiy G.E. *Izbrannoe: 1972-2022* [Selected Works: 1972-2022]. Ekaterinburg, Gumanitarnyy universitet, 2023, 749 p. (in Russ.). EDN: QBVDVAG
3. Zakharov N.L., Kuznetsov A.L., Vorontsov A.V., Perfil'yeva M.B., Prokof'yeva A.V., Vnutskikh A.Yu. [Methodological Foundations of the Sociology of Management]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya*, 2023, no. 2, pp. 251-267 (in Russ.). DOI: 10.17072/2078-7898/2023-2-251-267. EDN: FOVIU

4. Setrov M.I. *Osnovy funktsional'noy teorii organizatsii: filosofskiy ocherk* [Fundamentals of the Functional Theory of Organization: A Philosophical Essay]. Leningrad, Nauka, Leningradskoe otделение, 1972, 164 p. (in Russ.).
5. Khennan M., Frimen Dzh. [Population Ecology of Organizations]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2013, no. 2, pp. 42-71 (in Russ.).
6. Merton R.K. *Sotsial'naya teoriya i sotsial'naya struktura* [Social Theory and Social Structure]. Moscow, AST ; Khranitel', 2006, 873 p. (in Russ.). ISBN 5-17-029089-6
7. Demidova E.I., Grishin S.E., Konstantinova L.V., Mitrokhina T.N. [Formation of an Integrated Education System: Problem Statement]. *Vlast'*, 2019, no. 4, pp. 10-15 (in Russ.). DOI: 10.31171/vlast.v27i4.6584. EDN: LWFTGW
8. Kotlyarova I.O. [Development of Innovations in Additional Professional Education]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki*, 2021, no. 3, pp. 20-25 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.14529/ped210301>
9. Ignat'yeva I.F. [Understanding the Social Sphere in Social Management]. *Izvestiya SPbGETU "LETI"*, 2013, no. 6, pp. 132-139 (in Russ.).
10. Dyurkgeym E. [On the Division of Social Labor. The Method of Sociology]. Moscow, Nauka, 1990. 575 p. (in Russ.).
11. Parsons T. Theories of Society: foundations of modern sociological theory. New York, Free Press, 1961, 1479 p.
12. Beresneva S.V. [Specifics of the Socio-Professional Environment of DPO Consumers]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*, 2024, vol. 75, no. 3, pp. 206-211 (in Russ.).
13. Shelud'ko V.N., Koval'chuk O.N., Minina A.A., Sidorenko S.T., Solov'yev I.Yu. [Integration of General, Professional, and Additional Professional Education Resources as a Factor of Success in Implementing Modern Educational Projects]. *Innovatsii*, 2018, no. 10, pp. 3-6 (in Russ.). EDN: YTENDN
14. Ardzhiris K. *Organizatsionnoe nauchenie* [Organizational Learning]. Moscow, INFRA-M, 2004, XLIII, 563 p. (in Russ.). ISBN 5-16-001810-7
15. Irkhina I.V., Kravets A.O. [Analysis of Modern Models of Additional Professional Education for Academic Staff in Universities]. *Voprosy zhurnalistiki, pedagogiki i yazykoznaniya*, 2022, vol. 41, no. 3, pp. 496-508 (in Russ.). DOI: 10.52575/2712-7451-2022-41-3-496-508

S. V. Beresneva, Post-graduate  
Ural State Mining University, Yekaterinburg, Russia

## THE THEORY AND METHODOLOGY OF MANAGING ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION FROM THE PERSPECTIVE OF THE SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

*This article delves into the theory and methodology of managing additional professional education (APE) through the lens of the sociology of management, set against the backdrop of contemporary socio-economic transformations. The relevance of this topic stems from the urgent need to adapt educational systems to the rapidly evolving labor market, which demands professionals equipped with self-organization, critical thinking, digital literacy, and a commitment to lifelong learning. APE emerges as a pivotal instrument for fostering human capital and ensuring professional mobility.*

*The study draws on an extensive corpus of scholarly works in the sociology of management (N.L. Zakharov, E.M. Babosov, V.V. Shcherbina, among others), foundational contributions from classical sociologists (É. Durkheim, T. Parsons, R.K. Merton), and empirical data. It employs methods such as comparative and critical analysis, theoretical modeling, conceptual synthesis, and social forecasting. Particular emphasis is placed on the three-tiered structure of the sociology of management (empirics, mid-range theory, and methodology) which facilitates the examination of APE through sociological research, addresses learner motivation, and supports the development of adaptive educational programs.*

*The article elucidates the methodological foundations of APE management, incorporating A.A. Bogdanov's tectological approach, systems analysis, and population ecology. It underscores the imperative of aligning APE with labor market needs, crafting interdisciplinary programs, and overcoming institutional inertia. The study explores APE models, such as the corporate model at Herzen State Pedagogical University and inter-university cooperation, which focus on professional development and socialization. The findings highlight the multifaceted nature of APE management, necessitating the integration of professional, socio-cultural, and psycho-pedagogical dimensions to prepare specialists capable of navigating modern challenges.*

**Keywords:** vocational educational training; socio-professional environment; education management; sociology of education; methodology of sociology of management.

Получена: 01.05.2025  
ГРНТИ 04.51.53

**Образец цитирования**

*Береснева С. В.* Теория и методология управления дополнительным профессиональным образованием с точки зрения социологии управления // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2025. Т. 21, № 2. С. 12–19. DOI: 10.22213/2618-9763-2025-2-12-19

**For Citation**

Beresneva S.V. [The theory and methodology of managing additional professional education from the perspective of the sociology of management]. *Social'no-ekonomicheskoe upravlenie: teoria i praktika*, 2025, vol. 21, no. 2, pp. 12-19 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2025-2-12-19