

УПРАВЛЕНИЕ И МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

Н.В. Самсонова
доктор педагогических наук,
профессор кафедры
теории и методики физической культуры и спорта
Балтийский федеральный университет
имени И. Канта
NSamsonova@kantiana.ru

Ж.В. Ремболович
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры социальных наук, педагогики и права
Калининградский государственный
технический университет
rembol-j@ yandex.ru

К.М. Толмачев
Заместитель директора
Российский Государственный Университет Правосудия
Приволжский филиал
TolmactevKM@mail.ru

Профессиональная функция «трудоустройщик»: статус и содержание деятельности

*Обосновывается совокупность профессионально важных качеств трудоустройщика;
характеризуется компетенция трудоустройчества*

Ключевые слова: трудовой спор, трудоустройщик, компетенция трудоустройчества.

Трудовые отношения между работниками и работодателями нередко характеризуются спорными и конфликтными ситуациями. Коллективные договоры, составлены с учетом типичных конфликтных ситуаций увольнения, выплаты компенсаций, перевод на другую должность по сокращению штатов и т.п., не являются гарантией бесконфликтности трудовых взаимоотношений.

Трудовые споры разрешаются в разных формах: конфликтная комиссия на предприятии, служба по урегулированию трудовых споров при областном правительстве. Практика разрешения трудовых споров с помощью арбитража существует в России с 2002 года.

Весь опыт забастовочной борьбы показывает, что прежде чем идти в арбитражный суд, конфликтующие стороны должны сесть за стол переговоров. Примирительно-посреднические процедуры также стремятся к институционализации. Так, еще в 2003 г. был описан первый опыт подобной структуры – «Московский модельный трудовой суд» [2]. Данное учреждение работало с трудовыми спорами на стадии не доведения до арбитража. По запросу московских и подмосковных предпринимателей, органов муниципальной власти специалисты выезжали на предприятия и помогали проводить переговоры между работниками и работодателем.

Типичные трудовые споры были вызваны сменой акционеров, которые вольно или невольно прекращали имеющиеся договоренности, манипулировали с увольнением без выплаты компенсации, оформлением трудовых книжек. Главные причины судебных разбирательств по трудовым спорам распределялись следующим образом: оплата труда (низкая или невыплата) – 81%; восстановление на работе – 5,2%; увечья на производстве – 1,6%; признание забастовок незаконными – 00,1; другие причины – 12% [2].

Появление примирительно-третейских структур со всей очевидностью поставило проблему подготовки специалистов. Бакалавры-юристы, специалисты по трудовым отношениям, сотрудники отраслевых профсоюзов имеют базовую правовую подготовку. Однако знание соответствующих законодательных актов не гарантирует результативность примирения медиации и согласования различных позиций. По нашему мнению, необходима целенаправленная педагогическая работа по формированию компетенции трудового посредничества.

Отметим, что на современном этапе развития, социальное знание трудовое посредничество традиционно относится к практике сотрудников службы занятости. При этом, целью посредничества выступает факт обеспечения занятости временно безработного гражданина, а содержанием трудового посредничества является сетевое взаимодействие с организациями, предприятиями и учреждениями, установление контактов с работодателями с целью поиска и подбора необходимых кадров.

Очевидно, что сужение спектра функций посредничества до информационных и консультационных услуг, ограничивает реализацию всех возможностей данного феномена. Важнейшая задача посредничества состоит в процессе и результате содействия. Достижение целей посреднического процесса – есть продукт согласования различных, спорных, в том числе, конфликтных позиций сторон. Именно данное свойство посреднических процедур гарантирует взаимоприемлемый результат.

Трудовое посредничество в категориях конфликтологии, а конкретнее – в трудовых спорах, определяется как необходимое и целесообразное вмешательство в обостренную ситуацию трудового спора с целью гарантированного его разрешения посредством сближения спорных позиций, коррекции информационных и мотивационных моделей ситуации, а также содействия выработке взаимоприемлемого решения.

Содержательной основой для описания функции трудового посредничества являются положения Трудового Кодекса РФ. В данном документе регламентированы следующие вопросы: образование комиссий по трудовым спорам (ст. 384) их компетенции (ст. 385), выдвижение требований работников и их представителей (ст. 400), примирительные процедуры (ст. 401), рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402), рассмотрение трудового спора с участием посредника (ст. 403), рассмотрение трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404), гарантии в связи с рассмотрением коллективного трудового спора (ст. 405).

Анализ названных статей Трудового Кодекса РФ позволил разработать знаниевые и деятельностные компоненты компетенции трудового посредничества, что можно рассматривать как квалификационные требования к работникам службы персонала, юридических служб, службы занятости населения и др., функционал которых расширяется функцией «трудовое посредничество».

Профессиональный тезаурус трудового посредника: индивидуальный трудовой спор, конференция работников, коллективный трудовой спор, примирительные процедуры, день начала коллективного трудового спора, забастовка, собрание, митинг, демонстрация, пикетирование, примирительная комиссия, социальное партнерство, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров,

Документационное сопровождение трудового посредничества: приказ (распоряжение) работодателя о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на уровне (на иных уровнях) социального партнерства; акт представи-

телей работников о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на уровне (на иных уровнях) социального партнерства; протокол решения о продлении срока рассмотрения коллективного трудового спора; протокол решения примирительной комиссии; протокол разногласий сторон коллективного трудового спора; запрос на рекомендацию кандидатуры посредника сторон коллективного трудового спора в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров; соглашение сторон о порядке рассмотрения спора с участием посредника; согласованное решение в письменной форме рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника; протокол разногласий в результате рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника; соглашение в письменной форме об обязательном выполнении решений трудового арбитража; положение о трудовом арбитраже; решение трудового арбитража в письменной форме;

Технологии трудового посредничества: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; достижение согласия сторон в примирительной комиссии; переговоры о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража при недостижении согласия в примирительной комиссии; переговоры о порядке рассмотрения спора с участием посредника; переговоры о создании трудового арбитража; обращение-запрос посредника к сторонам спора о документах и сведениях, касающихся этого спора; выработка согласованного решения в результате рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника; составление протокола разногласий в результате рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника; создание трудового арбитража (состав, регламент, полномочия) как согласованное решение работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию трудовых споров; урегулирование споров с участием арбитража; взаимодействие с государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

На роль посредника в конфликтных ситуациях сложилась устойчивая точка зрения на вовлеченность в переговорный процесс с «охранной грамотой» и отсутствие ответственности за его результат. Так, из учебника по конфликтологии обучающиеся могут усвоить, что «посредник должен сразу же подчеркнуть тот факт, что ответственность за неудачу на переговорах и дальнейшую эскалацию конфликта несет не третья сторона, а сами участники конфликта» [1]. По нашему мнению, реализация техник посредничества на условиях полной их компетентной освоенности может и должна гарантировать успешность статуса вмешательства. Следовательно, существует педагогическая проблема описания совокупности базовых профессиональных способностей, профессионально важных качеств и квалификационных требований к профессиональной функции трудового посредника.

Возможной основой для педагогических целей подготовки трудового посредника может стать совокупность качеств посредника, обладающего высоко развитой конфликтологической культурой. К таким качествам, по нашему мнению, относятся профессионально важные качества медиатора в интеллектуальной, эмоциональной, мотивационной, и предметно - практической сферах, сфере саморегуляции. Кратко раскроем обозначенные качества:

в интеллектуальной сфере - гибкость ума; саногенное мышление; система конфликтологических знаний; *гибкость ума* помогает преодолевать сложившиеся в индивидуальном опыте стереотипы в отношении себя, других людей и повторяющихся ситуаций, способствует адекватному восприятию и оценке возникающей конфликтной ситуации, преодолению искажения образа трудового спора и его составляющих, оперативному самоопределению в конфликтной ситуации и выбору оптимального способа медиации со сторонами спора; *саногенное мышление* уменьшает внутренний конфликт, напряженность, позволяет контролировать эмоции, потребности и желания; разнообразие индивидуальных и коллективных трудовых споров может вызвать у медиаторов конфликтофобию; оптими-

зировать примирительные процедуры позволяют знания по теории и практике конфликта, в том числе трудового конфликта и технологиях управления ими;

в эмоциональной сфере - адекватная самооценка, уверенность в себе, умение управлять конкретными конфликтными эмоциональными состояниями; адекватная самооценка помогает медиатору оценить собственные психофизические ресурсы, что в свою очередь делает выбор активной или пассивной медиативной стратегии более оптимальным; уверенность в себе выступает поддерживающим фактором активных стратегий и обеспечивает им должный эмоциональный фон; сознательное отношение к эмоциональному состоянию в конфликте, обоснованное саногенным мышлением, реализуется в умениях и навыках управления отрицательными эмоциями - гнева, раздражения, обиды, использования приемов психологической защиты для снятия внутриличностного напряжения, сопровождающего ситуации урегулирования трудовых споров;

в мотивационной – позитивное отношение к конфликту как средству разрешения объективного противоречия, актуализация соответственно природе конфликта мотиваций посредничества; сформированные отношения предупреждают возникновение «образа врага», способствуют установлению оппонентных, уважительных и терпимых, равных взаимоотношений с участниками конфликта;

в предметно-практической - система умений и навыков для решения вероятностных посреднических задач, возникающих в процессе урегулирования трудовых споров; выделение класса конфликтологических задач является основанием для структурирования примирительной деятельности сторон индивидуального или коллективного споров, что, несомненно, придает эффективность и предсказуемость трудового посредничества; трудовой арбитр или трудовой медиатор, владеющий опытом решения посреднических задач, испытывает в ходе примирительных процедур состояние уверенности, удовлетворенности собственной психической безопасностью, готовности к согласованию интересов сторон трудового спора;

в сфере саморегуляции - свобода выбора целей деятельности посредника и средств их достижения; осознанность их выбора; совесть; самокритичность, разносторонность и осмысленность действий в примирительных процедурах; умение соотносить свое поведение с действиями сторонами спора, работниками государственных органов по урегулированию трудовых споров, социальными партнерами по примирительным процедурам; рефлексия, способность специалиста управлять своим поведением и деятельностью в условиях развивающейся спорной ситуации; сформированные качества и умения сферы саморегуляции способствует нейтрализации и подавлению отрицательных эмоций гнева, раздражения, повышенной тревожности, агрессии; развитая сфера саморегуляции синтезирует все остальные процессы, протекающие в других сферах, она управляет, координирует все психические состояния, поэтому она способствует достижению успеха в трудовом посредничестве.

Именно такая совокупность качеств отвечает первичному лексическому пониманию посредничества как содействие соглашению, сделке между сторонами; содействие, помощь в налаживании общения между кем-либо; содействие примирению спорящих, ссорящихся, находящихся в тяжбе сторон.

Разработанное содержание компетенции трудового посредничества может стать основой для определения новых квалификационных требований к работникам организаций, подразделений и служб, обеспечивающих право на труд гражданам России.

Литература

1) Конфликтология: Учебник для вузов/ В.П. Ратников, В.Ф. Голубь, Г.С. Лукашова и др.; Под ред. В.П. Ратникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 512 с.

2) Шмелева Е. Не доводить до забастовки: Первые шаги Трудового арбитража // «Российская газета» - Федеральный выпуск № 3351, 2003/ULR. www.rg.ru/2003/11/21/arbitrag.html (дата обращения 27.09.2014)

М.М. Крекова
доктор экономических наук, профессор кафедры
управления персоналом
Московский государственный индустриальный университет
г. Москва
kmm1901@mail.ru

Н.А. Платонова
ассистент кафедры
экономической теории
Московский государственный индустриальный университет
г. Москва
platonowa.nadegda@yandex.ru

Методические подходы к процессу формирования кадрового потенциала с учетом региональных особенностей

Предложены методические рекомендации оценки влияния системы образования на развитие регионов. Проведена экстраполяция ВРП с учетом увеличения численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками во Владимирской и Нижегородской областях

Региональный потенциал; система образования региона; экономико-статистические модели; регрессионный анализ; экстраполяция; коэффициенты корреляции; кадровый потенциал

Система развития образования в регионах, будучи сугубо специфически направленной, воздействует на все экономические направления развития регионов и тем самым на их конкурентоспособность. Рассмотрение конкурентоспособности региона как объекта, ориентира влияния регионального потенциала образования смоделировано и представлено на рис. 1.

Модель имеет информационно-вещественный вход и выход, ограничения внешнего характера, механизм обратной связи между выходом и входом, систему внешнего рыночного и государственного регулирования и др. Все блоки взаимосвязаны на основе информационных потоков. Данная система в определенных пределах действует по принципу саморегулирования за счет механизма обратных связей и рыночно-государственного регулирования. Основными параметрами входа являются целевые установки, планируемые возможности учебных заведений системы образования, а также ресурсы.

Параметрами, характеризующими уровень достижения поставленных целей, представлен выход системы, причем в качестве основного из них — параметр оценки влияния системы образования на конкурентоспособность региона. Такими параметрами могут быть, например, увеличение ВРП, рост инвестиций в основной капитал региона и иностранных инвестиций, повышение общей эффективности деятельности и т. д.

Вход системы - это целевые установки, непосредственно связанные с региональным этапом развития и особенностями тех или иных элементов системы в период ее действия. Исходная информация, касающаяся непосредственно системы образования, представляется в виде статистических данных.

Потенциал системы образования регионов может быть оценен только посредством уровня подготовки и численности специалистов.

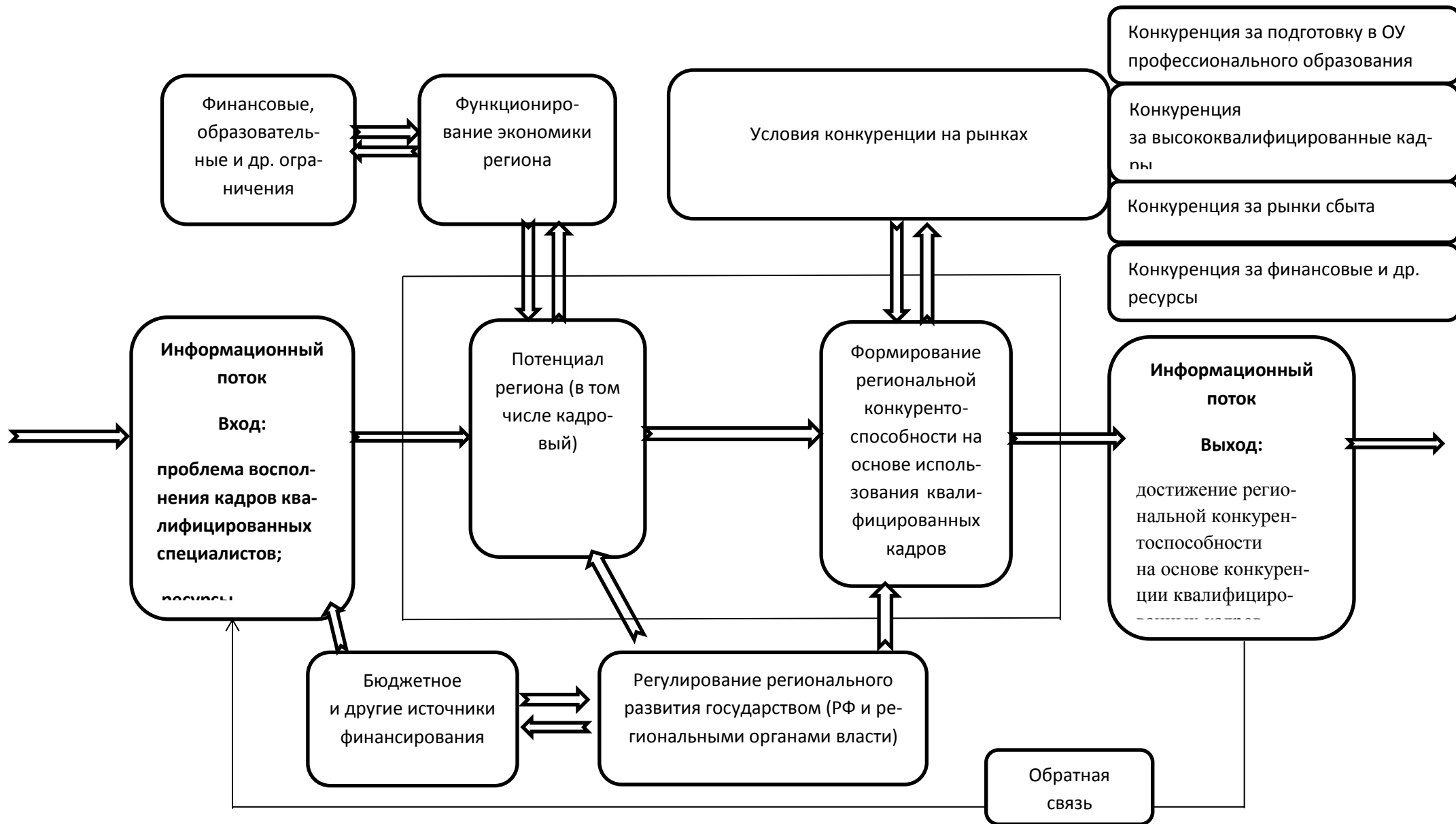


Рисунок 1 — Схематичное представление влияния системы образования на конкурентоспособность региона

Следовательно, необходим инструментарий, который позволял бы учитывать качество подготовки специалистов и способность системы образования более гибко реагировать на происходящие на рынке перемены. На изменение потенциала системы образования регионов действует, ряд ограничений. На сегодняшний день, как показано в табл. 1, только меньшая часть учебных заведений системы образования — негосударственные и свободны в вопросах финансирования, однако и они действуют исходя из финансовых ограничений.

Таблица 1

Число образовательных учреждений профессионального образования¹

Область	Количество ОУ	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Владимирская	НПО	50	43	41	41	35	31
	СПО	33	30	30	29	34	35
	СПО негосуд.	1	1	—	—	2	1
	ВПО	4	5	6	6	7	7
	ВПО негосуд.	1	2	2	2	3	3
Нижегородская	НПО	60	57	64	62	50	32
	СПО	97	99	94	93	88	83
	СПО негосуд.	2	2	2	3	4	—
	ВПО	18	18	18	18	18	17
	ВПО негосуд.	3	2	2	2	2	2

Образовательные ограничения связаны, в первую очередь, с соблюдением федерального компонента учебных планов специальностей, базирующегося на образовательных стандартах, меняющихся в соответствии с социально-экономическими процессами в регионах. В некоторой степени ограничением, носящим как сдерживающий, так и стимулирующий характер, является общее функционирование экономики региона (законодательные, экономические, территориальные и прочие аспекты). Результат взаимодействия потенциала системы образования региона с рядом ограничений должен создать предпосылки для формирования конкурентоспособности региона сначала в определенных направлениях экономической деятельности и отраслях. Результат этого взаимодействия через механизм обратной связи будет способствовать дальнейшему развитию потенциала системы образования конкретного региона. Изменятся и определенным образом окажут дальнейшее стимулирующее влияние условия конкуренции — сначала на региональном, а затем и на российских рынках.

Под термином «оценка влияния системы образования на конкурентоспособность региона» будем понимать оценку изменения основных экономических показателей системы образования, характеризующих их деятельность в региональном развитии.

Полученные оценки влияния системы образования на конкурентоспособность региона помогут указать на степень соответствия функционирования системы реальным условиям развития региона.

В системе оценочных действий необходимо установить критерии измерения. Система образования, как уже отмечалось, влияет на социально-экономическое развитие не сразу и зачастую опосредованно, в той или иной мере затрагивая разные сферы жизни общества, и оценивать влияние даже одного из ее уровней (находящегося во взаимосвязи с другими уровнями) одним показателем (критерием, индикатором) было бы ошибочным. Если задача оценки деятельности системы оказывается многокритериальной и ее нельзя свести к единственному показателю, то следует учитывать несколько критериев.² Исходя из многих научных исследований, решаются подобного рода задачи, как правило, с помощью такого ин-

¹ Федеральная служба государственной статистики

² Елисеев И. И., Юзбашев М. М. Общая теория статистики. М.: Финансы и статистика, 2005.

струмента, как экспертные оценки, где по сути преодолевается сложность применения стоимостных и натуральных показателей измерения.³

Формулируя основные показатели оценки влияния системы образования на конкурентоспособность региона, необходимо учитывать, что они должны отвечать требованиям по достижению главной целевой установки, а также быть математически и статистически измеримыми. Кроме того, нужно учитывать наглядность показателей в характеристике того или иного явления.

Разрабатывая методику оценки влияния системы образования на конкурентоспособность регионов, необходимо принимать во внимание затруднительность оценки влияния образовательной системы любого уровня на экономические процессы вообще, поскольку эффект такого влияния проявляется либо не сразу, либо косвенно. При оценке влияния системы образования на конкурентоспособность региона использованы статистические и экономико-математические методы, а также регрессионный анализ с выделением коэффициентов уравнения регрессии и их весомости.

С помощью экономико-статистических данных можно добиться оптимальных результатов, управляя величинами факторов, или прогнозировать возможную величину результата при сложившихся значениях факторов.

Применение экономико-статистической модели для расчета показателя региональной конкурентоспособности означает выбор из имеющихся данных статистической отчетности именно тех, которые в наибольшей степени соответствуют заявленным в модели факторам конкурентоспособности регионов. Для решения этой задачи выделим экономико-статистические показатели, используемые для расчета различных факторов конкурентоспособности. Далее из всего арсенала региональной статистики выберем показатели, в наибольшей степени соответствующие изучаемым факторам конкурентоспособности. С учетом исследуемых показателей индикатором, результирующим эффекты от влияния системы образования на региональную конкурентоспособность, диссертантом был выбран ВРП; временной период исследования — 10 лет. Исходные данные по этим показателям по Владимирской и Нижегородской областям.

Построим трехфакторную линейную регрессию (табл. 4, 5). Для этого выберем три показателя, имеющих в совокупности наименьшие взаимные коэффициенты корреляции. В ходе проведенного исследования к частным показателями относят: численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками; внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки; объем инвестиций в основной капитал на душу населения. Полученные показатели представлены в табл. 2, 3, с указанием коэффициента корреляции с величиной ВРП.

Таблица 2

Показатели с наименьшими коэффициентами корреляции
(Владимирская область)

Базовые показатели	Частные показатели	Коэффициент корреляции с величиной ВРП	Обозначение фактора в регрессионной модели
Показатели, характеризующие систему образования	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	0,456	X_1
Показатели, характеризующие научные исследования и инновации	Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки	0,568	X_2
Внутреннее инвестирование	Объем инвестиций в основной капитал на душу населения, тыс. руб.	0,933	X_3

³ Борисов В. Н., Жигин А. Б., Абрамов М. Г. Машиностроение: инновации и конкурентоспособность // Экономист. 2000. № 8. С. 38—42.

Показатели с наименьшими коэффициентами корреляции
(Нижегородская область)

Базовые показатели	Частные показатели	Коэффициент корреляции с величиной ВРП	Обозначение фактора в регрессионной модели
Показатели, характеризующие систему образования	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	0,256	X_1
Показатели, характеризующие научные исследования и инновации	Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки	0,688	X_2
Внутреннее инвестирование	Объем инвестиций в основной капитал на душу населения, тыс. руб.	0,969	X_3

В результате были получены парные коэффициенты корреляции, показывающие тесную взаимосвязь показателей, характеризующих объем инвестиций в основной капитал на душу населения во Владимирской области и Нижегородской области, влияющие на конкурентоспособность региона.

Здесь коэффициенты корреляции близки к единице — 0,969 и 0,993 соответственно, что свидетельствует о высокой степени взаимозависимости. Поэтому показатель с наименьшим коэффициентом корреляции, как численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками определяет ключевую значимость при осуществлении прогноза ВРП на долгосрочную перспективу, поскольку значение коэффициента составляет 0,456 во Владимирской и 0,256 в Нижегородской областях.

Далее представим графически экстраполяцию ВРП с учетом увеличения численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками в указанных регионах (рис. 2, 3).

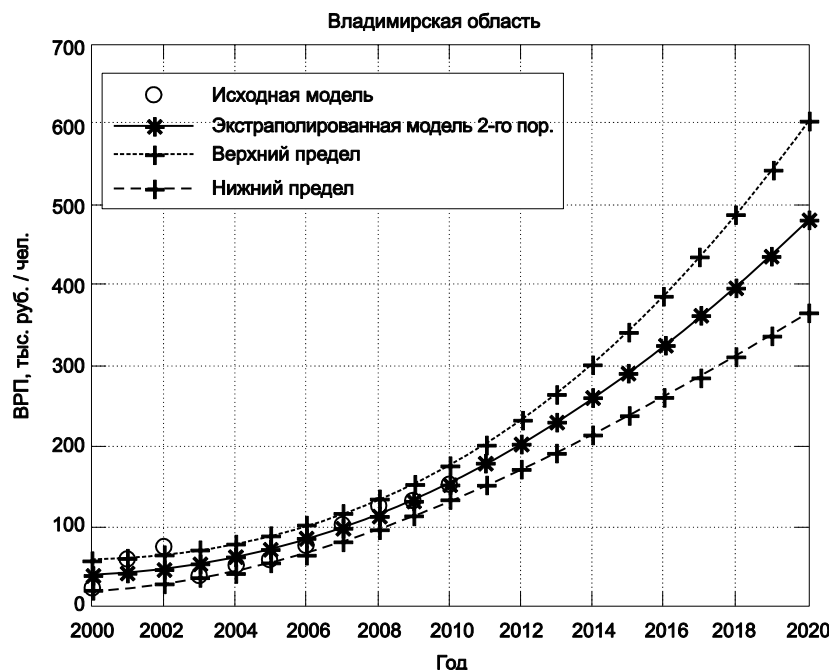


Рисунок 2 — Рассчитанные значения предсказания величины ВРП на 2011—2020 гг. для Владимирской области

Аналогично проведена экстраполяция и для Нижегородской области:
Рассчитаны значения предсказания величины ВРП:

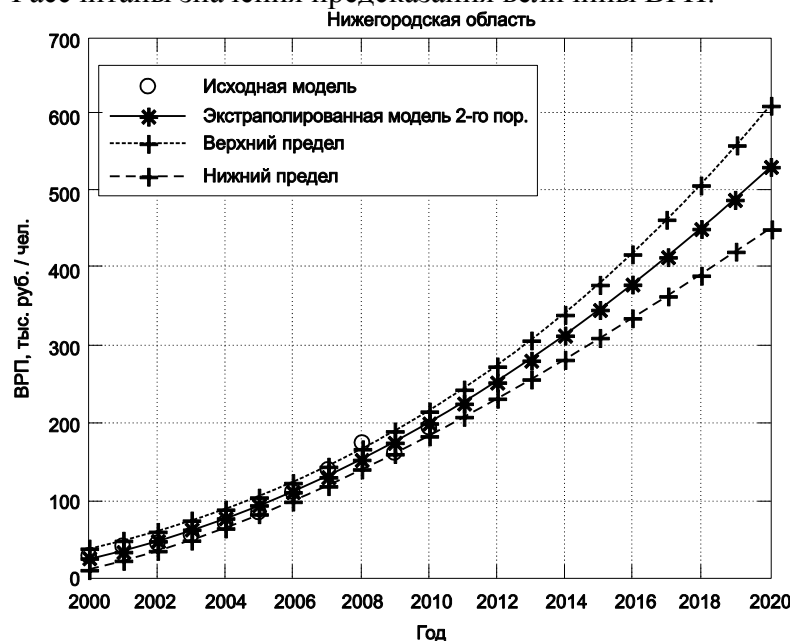


Рисунок 3 — Рассчитанные значения предсказания величины ВРП на 2011—2020 гг.
для Нижегородской области

Литература

1. Борисов В. Н., Жигин А. Б., Абрамов М. Г. Машиностроение: инновации и конкурентоспособность // Экономист. 2000. № 8. С. 38—42.
2. Елисеев И. И., Юзбашев М. М. Общая теория статистики. М.: Финансы и статистика, 2005.
3. Зыкова Е. Н. Прогностическая оценка влияния высшего экономического образования на развитие эксклавного региона // Прогнозирование и стратегии развития особой экономической зоны России: Межвуз. сб. тр. Калининград: Калинингр. ун-т, 2000. С. 156—163.
4. Федеральная служба государственной статистики.

доктор педагогических наук,
профессор кафедры
теории и методики профессионального образования
«БГАРФ» ФГБОУ ВПО «КГТУ»
nvtam09@rambler.ru

Г.А. Лисичкина
соискатель ученой степени
кандидата наук
г. Калининград
nvtam09@rambler.ru

Управленческая культура участников образовательного процесса как фактор демократизации школьной жизни

Рассмотрен один из аспектов демократизации школьной жизни – управленческий аспект. Представлены фрагменты исследования влияния владения управленческой культурой участниками образовательного процесса на демократизацию школьной жизни

Ключевые слова: *управленческая культура; демократизация школьной жизни, демократический характер; взаимодействие участников образовательного процесса; факторы демократизации школьной жизни*

Проблема демократизации школьной жизни по-прежнему является одной из наиболее актуальных проблем педагогической теории и школьной практики. Исследование указанной проблемы осуществляется на разных уровнях образования и различных аспектах. Наиболее активно демократизация школьной жизни изучается в аспекте формирования демократической культуры участников образовательного процесса (Л.В. Байбородова, В.В.Белкина, С.М. Платонова, М.Ю. Рожков).

Демократизация школьной жизни как процесс характеризуется целым рядом признаков, важнейшим из которых является особый, демократический характер взаимодействия участников образовательного процесса.

Поскольку управление – это прежде всего взаимодействие, то характер этого взаимодействия будет существенно влиять на процессы демократизации. Демократическое взаимодействие может быть обеспечено, если участники образовательного процесса обладают сформированной управленческой культурой.

Управленческая культура личности (Н.В. Тамарская) как интегративное динамичное качество характеризует готовность личности к осуществлению управления на различных уровнях: самоуправление (управление собой), управление классом (группой) и соуправление (участие в управлении образовательной организацией). Таким образом, владение управленческой культурой предполагает успешную реализацию трех видов управленческой деятельности: самоуправление (управление собой), управление и соуправление.

Какой же вклад может внести владение управленческой культурой каждым участником образовательного процесса в развитие демократизации школьной жизни? Этот вклад, во-первых, можно определить тезисом о том, что человек, не умеющий управлять собой, не может успешно управлять другими. Данный тезис актуализирует проблемы самоуправления (управления собой), формирование которого, как показывает анализ содержания повышения квалификации педагогов, в настоящее время осуществляется поверхностно и связано, в основном, с проблемами профессионального выгорания.

Анализируя содержание внеклассной работы со школьниками, можно также акцентировать внимание на том, что педагогическими коллективами задачи развития самоуправления (управления собой), зачастую даже не ставятся, а лишь затрагиваются иногда в содержании деятельности психолога. Учитывая сокращение данных специалистов в школах, пробле-

ма, безусловно, далека от эффективного решения. Между тем, сегодня не только администрации и педагогам, но и школьникам интересны тренинги и семинары по таким тематикам как тайм-менеджмент, способы повышения конкурентоспособности, имиджирование, успех.

Если с упомянутыми группами участников образовательного процесса все более или менее понятно, они заинтересованы в этом, то вопрос относительно родителей встает более остро: как в этом направлении работать с родителями, да и стоит ли? Если мы говорим о целостном подходе, то, безусловно, стоит. Исследование новых форм внеклассной работы показывает, что классные руководители уже осваивают он-лайн консультирование и информирование родителей, они присылают им тексты, полезные советы, он-лайн ссылки и т.п., приглашают родителей для выступления перед школьниками с информацией о собственном опыте именно личностного роста.

В целом, навыки управления собой позволяют осмыслить и совершенствовать свою «Я-концепцию» каждому участнику образовательного процесса, что, в свою очередь, формирует познавательную-мировоззренческую сторону демократической культуры личности и, следовательно, способствует демократизации школьной жизни.

Управление группой, классом – это еще один вид управленческой деятельности, совершенствование которого также определяет уровень владения управленческой культурой и может способствовать демократизации школьной жизни.

Условием демократизации является обсуждение и четкость реализации управленческих функций (целеполагание, планирование, организация, контроль, анализ) администрацией по руководству педагогическим, ученическим и родительским коллективами.

Если говорить о реализации этого вида управленческой деятельности педагогом, то наиболее эффективно с точки зрения демократизации он осуществляется через применение в работе со школьниками в учебной и внеклассной деятельности методики коллективного творческого дела (И.П. Иванов). Главным результатом применения этой методики на уроке является осознанное и ответственное включение школьника в учебный процесс, что является существенным признаком демократизации.

В целом коллективной творческой деятельности – это мощная управленческая методика, которая четко реализует управленческий цикл (целеполагание, планирование, организация, контроль, анализ) и имеет максимально демократическую направленность, потому что в ней предполагается совместное целеполагание, планирование, организация, контроль, анализ значимой для группы деятельности. Аналогом коллективной творческой деятельности являются проектные методики, которые также формируют навыки управленческой деятельности, групповой работы, инсайтного поиска решения проблемы.

В условиях демократизации все участники образовательного процесса становятся субъектами образовательного менеджмента, а их участие в управлении определяется как совместная управленческая деятельность – соуправление. Значение понятия «соуправление» определено в педагогической науке (Т.И. Шамова) как процесс совместного планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы участники образовательного процесса могли сформулировать и достичь общих целей.

Модернизация образования с необходимостью поставила вопрос о расширении демократических процессов в образовательном пространстве школы, поскольку потребовала от участников образовательного процесса принимать коллегиальные решения по реализации таких инноваций как введение новой системы оплаты труда в образовательной организации; организация деятельности общественно-государственных форм управления; подготовка, организация и проведение единого государственного экзамена и других.

Нами исследовалась готовность различных участников образовательного процесса к такому виду управленческой деятельности как соуправление. Исследование показало, что, наряду с декларированием необходимости осуществления соуправления, участниками образовательного процесса выделяется ряд проблем, препятствующих его реализации в образовательном процессе образовательной организации.

Анализ готовности к реализации соуправления директором, показывает, что наиболее существенными признаками реализации соуправления директором являются привлечение и вовлеченность участников образовательного процесса в процесс принятия решений, частичное делегирование полномочий по вопросам, не имеющим существенной значимости. Как правило, – это максимум демократизации, на которую готов сегодня пойти директор, поскольку его личная ответственность в условиях модернизации образования значительно выросла.

обозначается и ряд других проблем, тормозящих процесс реализации соуправления: они отмечают недостаток собственных знаний в этом аспекте, недостаток знаний у всех других участников образовательного процесса и их низкий уровень мотивации и ответственности.

Педагоги, участвующие в исследовании готовности учителя к соуправлению в качестве основных проблем, которые препятствуют их включенности в этот процесс, указывают на то, что им не хватает управленческих знаний, слабые навыки командной работы, отсутствует желание брать на себя дополнительную ответственность, недостаточно четко выделенные в образовательной организации объекты соуправления.

Обучающиеся, анализируя свою вовлеченность в процесс соуправления отмечают в качестве проблем, препятствующих успешному соуправлению, стремление педагогов к чрезмерной опеке, боязнь доверить им самостоятельное решение достаточно сложных проблем, отсутствие необходимого уровня ответственности у достаточно большой части школьников.

Так же, как и педагоги, школьники акцентируют внимание на недостаточно четко выделенных объектах соуправления, слабых навыках командной работы и практически полном отсутствии управленческих знаний.

Родители, как участники образовательного процесса, как правило, называют такие проблемы как отсутствие времени для участия в делах школы, нечеткость задач, которые перед ними ставит классный руководитель и администрация, непонимание своей роли в процессе соуправления и степени влияния на принимаемые решения, отсутствие управленческих знаний.

Между тем, модернизация образования продолжает актуализировать в образовательной организации именно процессы соуправления. Возникшие в образовательных организациях демократические формы управления, такие как попечительский, управляющий советы, ученические организации (парламенты, советы, другие ученические сообщества) являются важными средствами реализации соуправления.

Поскольку в настоящее время существует тенденция к дальнейшему совершенствованию деятельности общественных организаций, реализация соуправления может стать фактором изменения характера управленческой деятельности в образовательной организации в направлении его демократизации.

В целом, как показывает исследование, все участники образовательного процесса отмечают важность демократизации школьной жизни, возлагают на демократизацию школьной жизни определенные надежды и связывают с ними решение проблем повышения качества образования и совершенствования учебно-воспитательного процесса.

Литература

1. В. В. Белкина Воспитание демократической культуры участников образовательного процесса как педагогическая проблема // Ярославский педагогический вестник – 2013 – № 1 – Том II (Психолого-педагогические науки).
2. Платонова, С. М. Воспитание демократической культуры личности школьника в коллективной организаторской деятельности. Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01.– СПб., 2004. – 218 с.
- 3.

Е.М. Киселева
кандидат экономических наук

доцент кафедры
управления персоналом
Московский государственный индустриальный университет
г. Москва
kem13@mail.ru

М.М. Крекова
доктор экономических наук
профессор кафедры
управления персоналом
Московский государственный индустриальный университет
г. Москва
kmm1901@mail.ru

Г.Г. Камовникова
кандидат химических наук
доцент кафедры физики и химии
«БГАРФ» ФГБОУ ВПО «КГТУ»
kem13@mail.ru

Влияние ускоренного движения рабочей силы на эффективность технологий привлечения персонала организаций

Рассмотрены вопросы привлечения персонала организации в условиях ускорения движения рабочей силы на рынке труда

Ключевые слова: персонал; рабочая сила; рынок труда; удовлетворение потребностей; миграция

Как известно, понятие привлечения персонала организации носит двойственный характер и его можно отнести к виду деятельности, который направлен на взаимовыгодное удовлетворение потребностей сторон, вступающих в трудовые отношения друг с другом.

На рынке труда взаимоотношения продавцов и покупателей можно сравнить с отношениями их на рынке товаров и услуг. Поэтому, в качестве потребителей товаров и услуг следует рассматривать, как предприятие, так и его сотрудников. Итак, исследуя рабочую силу с двух сторон, как товар, где главным являются потребительские свойства работников и как покупателя, который покупает рабочее место в обмен на свой труд, мы имеем, с одной стороны, рынок рабочей силы и, с другой стороны, рынок рабочих мест.

Современный рынок рабочей силы формируется во многом под влиянием нарастающих миграционных процессов. Естественной формой существования трудовой миграции можно назвать международный рынок труда, как принципиально новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях нарастающих процессов интернационализации производства, усиления общественных связей и элементов личностного общения. Все это играет особую роль в формировании социально – трудовых отношений в условиях развития миграционных процессов.

Как товар рабочая сила оценивается работодателем и зависит от его выбора, его решения.

Как покупатель носитель рабочей силы оценивает и принимает решение о выборе рабочего места в зависимости от того, насколько оно способно актуализировать его способность к труду и удовлетворить ожидания. Подобно тому, как на рынке товаров и услуг покупательская польза есть отправная посылка для всех дальнейших размышлений, так и требо-

вания соискателей к потенциальному работодателю являются краеугольным камнем для привлечения.

Соискатель должности выступает в данном случае в качестве клиента. Ожидания, выдвигаемые им к потенциальному работодателю, и возможности различных фирм удовлетворять эти требования являются определяющими для принятия им решения о работе и, с другой стороны, являются условием успешности мероприятий по привлечению персонала.

Можно сказать, что одним из главных положений привлечения персонала является равноправие сторон трудовых отношений в ходе их оформления и непосредственной реализации.

Исходя из этого, одной из главных задач является определение: с одной стороны, требований к персоналу (как потенциальному, так и действующему), предъявляемых работодателем, с другой стороны, выявление тех требований или запросов к работодателю, которые предъявляют потенциальные и штатные сотрудники.

Выполнение указанной двусторонней задачи происходит на основе исследований внешнего и внутреннего рынка труда. Такие исследования проводятся с целью определения потребности в персонале - формирование профиля качеств (компетенций) сотрудника, желанного для данной организации.

Определение потребностей персонала - изучение желаемых для них работ, условий труда и рабочего места; разработки стратегии привлечения (с учетом выявленных особенностей двух сторон на предыдущих этапах) – мероприятия по формированию и предложению выгоды от работы.

На рынке труда среди соискателей имеются группы, различающиеся, с одной стороны, своим образованием и квалификацией и, с другой стороны, своими потребностями, ценностями и запросами к работодателю. Под таким углом зрения рынок труда становится особенно неоднородным и фрагментированным. Поэтому в данном случае становится целесообразным применить концепцию сегментирования рынка труда с учетом движения рабочей силы, определения и выбора целевых сегментов и позиционирования имиджа персонала. Трудовая миграция играет при этом не последнюю роль.

Результатом эффективности привлечения является желание наиболее подходящих для данного предприятия сотрудников работать именно на этом предприятии.

Технологическая последовательность действий при этом должна зависеть от движения рабочей силы, уровня и качества миграционных процессов.

Итак, на первом этапе определения потребности организации в кадровых ресурсах формируются требования к персоналу со стороны работодателя, с учетом миграционной составляющей. Определение потребности в трудовых ресурсах должно начинаться с последовательной разработки ряда документов.

Они позволяют выразить потребность в таких качественных категориях, как: состав профессий, специальностей, должностей и рабочих мест в их структурной взаимосвязи, а также содержание труда на каждом рабочем месте.

Описание содержания труда является основой для окончательного формирования состава требований к персоналу. Принимая сотрудника на работу, работодатель хочет быть уверенным, что его труд будет иметь определенный результат. Непосредственное измерение результата деятельности сотрудника выражается, как правило, в качестве и своевременности выполнения им своих должностных обязанностей.

Параметрами качества в данном случае могут выступать пригодность результатов труда к использованию смежными звеньями, тщательность выполнения заданий, аккуратность, рациональность и надежность выполнения целостного организационно-технологического процесса и его отдельных элементов. Понятно, что при приеме на работу работодатель вряд ли сможет достоверно оценить указанные параметры, особенно если он имеет дело с не гражданами Российской Федерации. В процессе отбора персонала организация оценивает такую группу параметров, как способности кандидата. Они могут рассматриваться в качестве условий, способствующих достижению определенных результатов труда.

К таким условиям можно отнести, например, уровень образования, объем основных и дополнительных знаний, практические навыки и опыт работы в определенной сфере деятельности, с учетом особенностей разных стран. В качестве дополнительных условий обеспечения результативности труда можно рассматривать личностные свойства сотрудника и его мотивационные установки (например, стремление к самореализации, заинтересованность в работе в конкретной организации, потребность в работе в принципе и в гражданстве в частности).

Современные условия ускорения движения рабочей силы, в которых происходит любой производственный или управленческий процесс, предъявляют повышенные требования к профессиональной роли, выполняемой каждым сотрудником вне зависимости от той должности, которую он занимает.

Сотрудник организации находится в условиях достаточно жесткой производственной социализации, при которой значительное влияние на общую эффективность трудового процесса оказывают взаимосвязи любого звена организационной структуры.

В силу этого работодатель предъявляет повышенные требования к профессиональному поведению сотрудников. Оно может выражаться, например, в личной инициативе или готовности работника к выполнению возложенных на него задач.

Выделим сегментирование рынка труда по географическому, демографическому, поведенческому и психографическому принципам. Географические признаки связаны, например, с местом проживания или местом учебы, демографические - с такими характеристиками, как возраст или пол, психографические - с такими, как образ жизни или открытость к интернациональной работе и т.д. При таком сегментировании на первом плане находится удовлетворение совершенно четко определенной количественной потребности в персонале.

Поскольку привлечение трудовых ресурсов работает на удовлетворение требований обеих сторон трудовых отношений, что означает необходимость изучения тех требований, которые потенциальные сотрудники предъявляют к работодателю. Учет этих требований при проведении кадровой политики организации позволит ей: сформировать и поддерживать на должном уровне собственный имидж, причем как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда.

Как результат - позитивный имидж работодателя обеспечит эффективный процесс найма персонала, а также снижение текучести и повышение уровня удовлетворенности трудом у собственных кадров организации. Создать такое рабочее место и такие условия труда для своих сотрудников, чтобы его можно было выгодно продать, привлечь более квалифицированных специалистов, в том числе из других стран и регионов.

Анализируя содержание существующих теорий мотивации в условиях ускоренного движения рабочей силы, а также опыт их практического применения передовыми отечественными и зарубежными фирмами, можно сказать, что в системе управления трудовой мотивацией действует два больших класса побудительных стимулов: монетарные и немонетарные.

Соответственно, любой сотрудник ждет от своего работодателя обеспечения выполнения как монетарной, так и немонетарной побудительной функции труда. Относительно обособленной от вышеназванных стоит функция самореализации в труде. Она включает в себя такие существенные стимулы, как карьерные шансы сотрудника, динамика его профессионального развития, разумная свобода реализации собственных идей, получение гражданства.

С этой точки зрения, немаловажная роль трудовых отношений для отдельного индивида заключается в том, что он получает дополнительную возможность (по сравнению с повседневной внепроизводственной жизнью) войти в определенный социум, общаться в нем, реализовать потребность в определенном социальном статусе. Другими словами, труд по отношению к его участникам выполняет социальную функцию. И наконец, при поиске работы человек предполагает, что со стороны работодателя будет обеспечена его потребность в правовой, социальной и психологической безопасности.

Итак, работодатель должен проработать вопрос о том, каким образом он сможет выявлять запросы потенциальных и штатных сотрудников. Причем следует рассматривать эти запросы с двух позиций: как существенные относительно конкретной организации и как преобладающие в целом на рынке труда.

Практический опыт некоторых фирм подсказывает, что существует несколько способов, с помощью которых возможно выявление запросов потенциальных и штатных сотрудников.

К таким способам следует отнести: опрос целевых групп потенциальных соискателей на систематической основе; составление статистики по основным факторам текучести кадров, потерь рабочего времени (изучении причин); опрос соискателей (в форме анкетирования или собеседования) об их представлениях и ожиданиях с точки зрения позитивного имиджа работодателя на рынке труда; выявление мнений объектов-посредников на рынке труда (фирм по подбору персонала, консультантов кадровых центров, служб занятости и т.п.); опрос сотрудников организации о соответствии их ожиданий реальным проявлениям имиджа работодателя.

Запросы и ожидания разнятся у каждого отдельного соискателя, независимо от страны и региона, но если их обобщить, то можно увидеть, что ожидания, например, молодых специалистов экономического профиля более сходны между собой и менее сходны с запросами, например, молодых специалистов технического профиля. Характеристики целевых групп персонала являются основой для сегментирования рынка труда. Запросы, или требования к работодателю, имеют различный приоритет для различных целевых групп.

Задачей сегментирования рынка труда, характеризующегося повышающимся уровнем миграции, является установление различных групп потенциальных сотрудников, отличающихся в своих требованиях к потенциальным работодателям и их восприятию, а также установление целесообразности ведения для отдельных целевых групп специальных стратегий привлечения.

Создание и ведение отдельных стратегий имеет смысл только тогда, когда различия между целевыми группами настолько существенны, что при их общем, недифференцированном рассмотрении риск возможной ошибки объединения несоразмерных запросов значительно возрастает.

К сегментированию по поведенческому признаку, иногда по национальному, относят так называемое сегментирование по выгодам, в котором потенциальные покупатели продукта относятся к определенному сегменту в зависимости от получаемых от покупки выгод - ему соответствует сегментирование по запросам претендентов. Оно предполагает объединение соискателей в сегменты по сходству их запросов к потенциальному работодателю.

Таким образом, в сегментировании рынка труда можно говорить о "карьерно-ориентированных кадрах", "кадрах, ориентированных на надежность рабочего места", "кадрах, нацеленных на самореализацию" и т.д., в зависимости от преобладающих в сформированном таким образом сегменте требований. Но в чистом виде такой вид сегментирования будет иметь явный недостаток, поскольку в этом случае в одном сегменте будут присутствовать кадры с различным уровнем образования и профессиональной квалификации - специалисты технического и экономического профиля, выпускники учебных заведений с большим потенциалом и "среднячки". Выборка в таком случае будет очень рассредоточенной, и поэтому в персонал-маркетинге в чистом виде сегментирование по запросам применять нецелесообразно.

Как уже отмечалось, запросы, или требования к работодателю, имеют различный приоритет для различных целевых групп маркетинга персонала.

Если же говорить о возрастных различиях, то сотрудники старшего возраста более тяготеют к стабильности и гораздо выше ценят наличие, например страховок, чем молодые сотрудники.

Сотрудников с высшим образованием стимулирует наличие в организации системы обучения, возможности для профессионального роста и саморазвития. Для работников же с

невысоким культурным и образовательным уровнем регулярные корпоративные семинары и тренинги могут стать даже демотиватором.

Результатом исследования запросов является построение профиля требований целевой группы. На основании его могут быть сделаны заключения, какие признаки более, а какие менее важны для конкретной целевой группы. На основе важности признаков в профиле можно выделить так называемые критические и дифференцируемые факторы.

Критические факторы - те, которые являются самыми важными. Их недостаточную развитость у компании вряд ли можно будет компенсировать другими условиями. Например, слабость фактора "социально-психологический климат" в большинстве случаев не компенсируется высоким уровнем показателя "доход".

Дифференцируемые факторы необязательно должны быть отмечены на высоком уровне, но они будут положительно отличать данную компанию на фоне других. Для сочетания менее важных дифференцируемых факторов действует компенсирующая модель: например, слабость фактора "социальная политика" можно компенсировать более высоким значением "дохода".

При исследовании движения рабочей силы анализ требований потенциальных сотрудников в первую очередь должен базироваться на информации, полученной в ходе эмпирических опросов целевых групп. При изучении запросов важно, чтобы целевые группы рассматривались и сравнивались между собой по отдельности, поскольку профили их запросов могут значительно отличаться друг от друга.

Можно выделить, например, целевые группы молодых специалистов, образованные по принципу специализации во время учебы: молодые специалисты менеджерского направления, технические специалисты, молодые специалисты по информатике. Помимо вышеперечисленных признаков, для целей опроса используются также демографические, психографические и поведенческие признаки, которые позволяют сформировать подгруппы в рамках групп по специализации.

Естественно, что с течением времени и в ходе конъюнктурных циклов запросы потенциальных сотрудников будут меняться, при этом за их краткосрочными колебаниями могут скрываться долгосрочные тенденции. Помимо моментного среза отдельной ситуации интерес представляет также и сравнение результатов нескольких опросов.

Так, например, возможны сравнения запросов одной и той же целевой группы в различных временных аспектах или же сравнения запросов целевых групп потенциальных сотрудников экономико-управленческого и технического профилей подготовки.

Для позиционирования компании на рынке труда разница в запросах претендентов различных целевых групп представляет особый интерес, поскольку через их сравнение можно выделить типичные особенности этих групп.

Сравнение профилей запросов покажет, в каких пунктах они достаточно схожи, а в каких отличаются друг от друга. Сравнение запросов различных целевых групп показывает различие в приоритетах по тем или иным группам требований.

Как следствие, работодателем должны быть четко расставлены акценты в кадровой политике по отношению к различным целевым группам. Если фирма удовлетворяет "критическим" запросам инженера, то для экономиста это сочетание будет, скорее всего, неинтересным. Если компания продекларирует, например, многоплановую "социальную политику" и "надежность рабочего места" для всех целевых групп, тем самым потенциально будут привлекаться кандидаты одной из целевых групп, а другие, скорее всего, отсекаются.

На рынке труда приоритетной задачей сегментирования является установление различных групп потенциальных сотрудников, отличающихся в своих требованиях к потенциальным работодателям и их восприятию, а также установление целесообразности ведения для отдельных целевых групп специальных стратегий привлечения. Для каждой из сформированных целевых групп следует проанализировать, оправдывают ли различия в их запросах дополнительную отдельную сегментацию.

Отметим, что создание и ведение отдельных стратегий имеет смысл только тогда, когда различия между целевыми группами настолько существенны, что при их общем, недифференцированном рассмотрении риск возможной ошибки объединения несоразмерных запросов значительно возрастает.

В условиях ускоренного движения рабочей силы система ценностей различных целевых групп является достаточно динамичной. Она постепенно изменяется с течением времени, хотя эти изменения в ряде случаев могут носить и скачкообразный характер. Необходимо отдавать отчет в том, что изменение ценностей в обществе в долгосрочном периоде влияет на ожидания и запросы различных целевых групп к работодателям.

Поэтому, исследуя проблемы движения рабочей силы, имеет смысл своевременно отслеживать тенденции смены ценностей для того, чтобы суметь предвидеть ситуации, которые ведут к снижению интереса соискателей к тем или иным сторонам профессиональной деятельности.