

УДК 331.101.386

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тихомирова Т.А., Степанов А.А.

Кемеровский филиал ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)», Кемерово, e-mail: AStepanov@mesi.ru

Внедрение элементов процессного подхода в управление персоналом позволяет достичь максимальной эффективности расходов на персонал, обеспечить соответствие уровня квалификации, инновационного потенциала и организационной сплоченности персонала стратегическим целям и задачам организации. Процессный подход помогает наладить реализацию функций управления персоналом и обеспечить сочетание данных функций в качестве системы. В рамках подобной системы управления персоналом могут выделяться различные элементы, среди которых планирование потребности и маркетинг персонала, организация найма и учета персонала, формирование условий труда, социальное обеспечение, развитие персонала, работа с кадровым резервом, управление карьерой и служебно-профессиональное продвижение персонала. Немаловажную роль в системе управления персоналом занимают профессиональные конкурсы. Активность участия коллектива в профессиональных конкурсах вносит весомый вклад в развитие кадрового потенциала и открывает новые возможности для повышения конкурентоспособности организации. В работе профессиональные конкурсы раскрываются как вид деятельности в рамках процесса управления персоналом образовательной организации.

Ключевые слова: менеджмент, образовательное учреждение, управление персоналом, профессиональная мотивация, профессиональный конкурс, системы стимулирования, процессный подход

THE TEACHER'S PROFESSIONAL CONTESTS AS ELEMENT OF THE PROCESSING IN THE MANAGEMENT OF EDUCATION ORGANIZATION PERSONNEL

Tikhomirova T.A., Stepanov A.A.

*Kemerovo branch of Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics,
Kemerovo, e-mail: AStepanov@mesi.ru*

The introduction of elements of the processing in personnel management allows to achieve maximum efficiency in staff costs, to ensure that the skill levels, innovative capacity and organizational cohesion personnel strategic goals and objectives of the organization. The processing helps to establish the implementation of the HR-function and to provide a combination of these functions as a system. As part of this human resource management system can be allocated various elements, including requirements planning and marketing staff, the organization of recruitment and accounting personnel, formation of working conditions, social security, personnel development, work with the personnel reserve, career management and professional promotion of the service and staff. An important role in the management of staff take professional competitions. The active participation of staff in professional competitions is making a significant contribution to the development of human resources and opportunities to improve the competitiveness of the organization. In the professional competitions are disclosed as an activity in the process of personnel management of the educational organization.

Keywords: management, educational institution, personnel management, professional motivation, professional competition, stimulation systems, process approach

Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения на современном рынке образовательных услуг является наиважнейшей задачей. Решение данной задачи возможно несколькими путями: более эффективное использование образовательных ресурсов (операционная синергия); достижение конкурентных преимуществ (синергия менеджмента); информационный эффект синергии, связанный с эффективностью регионального рынка образовательных услуг (информационная синергия), увеличение внешнего взаимодействия путем осуществления коммуникации, сотрудничества и взаимодействия с партнерами, развитие человеческого капитала путем реализации

образовательных программ по вновь вводимым специальностям, осуществление подготовки кадров по специальностям, востребованным на рынке труда, с учетом компетенций, разработанных местными компаниями, включения в учебные программы изучения современных технологий, внедренных на предприятиях; обеспечение стажировки, повышения квалификации, дополнительного образования, переподготовки преподавателей; повышения их профессиональной мотивации и т.д. [4].

Сохранение самостоятельности образовательных организаций профессионального образования в сложных экономических условиях с учетом государственной политики

в части проведения мониторингов эффективности и укрупнения организаций требует активизации использования внутренних резервов. Среди таких резервов особую роль занимает профессионально-квалификационный уровень профессорско-преподавательского коллектива и качество образования. Важным стимулом повышения квалификации педагогических работников и производительности их труда, помимо заработной платы и иных выплат материального характера, являются профессиональные конкурсы (трудовые соревнования) [1].

Под профессиональными конкурсами подразумеваются конкурсы профессионального мастерства, организуемые на уровне организации и за ее пределами, предметом которых может являться любой этап производственного процесса либо процесса выполнения работ и оказания услуг. Профессиональные конкурсы, повышают корпоративный дух соревнования, творческую активность и инициативу педагогического работника и их профессионально-квалификационный уровень [2]. Одной из главных целей организации профессиональных конкурсов в образовательной сфере считается сплочение профессионального сообщества, обмен опытом, развитие творческой инициативы, создание высокой мотивации к труду, укрепление организационно-исполнительской дисциплины. Первоочередными задачами профессиональных конкурсов в образовательной сфере являются улучшение качественных показателей в обра-

зовательном процессе, поиск нестандартных педагогических приемов и методов, повышение квалификации педагогических работников [3].

Остановимся на профессиональных конкурсах работников среднего профессионального образования. Содержание каждой из предложенных форм профессиональных конкурсов работников образовательных организаций представлено в таблице [4].

Для образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, активное участие преподавателей в профессиональных конкурсах обеспечивает популяризацию информации об организации, привлечение дополнительного финансирования, привлечение к сотрудничеству работодателей, улучшение показателей активности преподавательского корпуса, улучшение контактов с органами власти, поиск и внедрение в образовательный процесс передовых образовательных технологий, повышение уровня мобильности преподавателей и др. [4].

Таким образом, складывается ситуация в которой образовательные организации среднего профессионального образования особо заинтересованы в активном участии работников в профессиональных конкурсах. Учитывая актуальность данного вопроса, необходимо разрабатывать (при отсутствии) и реформировать (при наличии «слабых мест») систему стимулирования работников образовательных организаций к участию в профессиональных конкурсах [4].

Содержание профессиональных конкурсов различных форм для работников образовательных организаций

Форма проведения профессионального конкурса	Содержание профессионального конкурса
Конкурс грантов	Подача заявок от имени организаций, коллективов преподавателей, индивидуальных заявок на участие в выделении безвозмездных целевых сумм денежных средств (грантов) по направлениям
Мастер-класс	Разработка собственных образовательных методов и приемов, их публичная демонстрация на целевой аудитории
Конкурс методических разработок	Заочные конкурсы-смотри, выставки педагогических методических разработок
Конкурс электронных средств обучения	Разработка оформления и содержания электронных образовательных контентов
Конкурс научных работ	Проведение целевых либо авторских научных исследований по актуальным темам
Конкурс прикладных работ и разработок	Проектирование полезных моделей, создание программного обеспечения и т.д.
Прочие конкурсы	Содержание конкурсов данных форм определяется оргкомитетом

Практическая часть работы строилась на базе Кемеровского филиала ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)» (далее КФ МЭСИ). Кемеровский филиал ведет активную научно-образовательную деятельность в целях интеграции бизнеса, науки и учебного процесса. Специалисты филиала принимают участие в выполнении государственных заказов на прикладные научные исследования по актуальным проблемам социально-экономического развития региона. Позиционирование образовательной организации на рынке профессионального образования определяет особую актуальность исследования [5].

Анализ системы стимулирования к участию в профессиональных конкурсах преподавателей Кемеровского филиала МЭСИ строился на основе локальных нормативных документов, интервью с руководством и анкетирования преподавателей. Проведенный анализ показал, что в 5 ключевых структурных компонентах системы стимулирования нет ни единого полностью представленного внешними стимулами. Неполюценная система стимулирования участия преподавателей образовательной организации в профессиональных конкурсах неспособна учесть весь комплекс интересующих внешних стимулов, соответственно, не способствует достижению главной цели – побуждения преподавателей к активному участию в профессиональных конкурсах.

На основе проведенного анкетирования преподавателей был составлен общий мотивационный портрет педагогического коллектива образовательной организации (рис. 1).

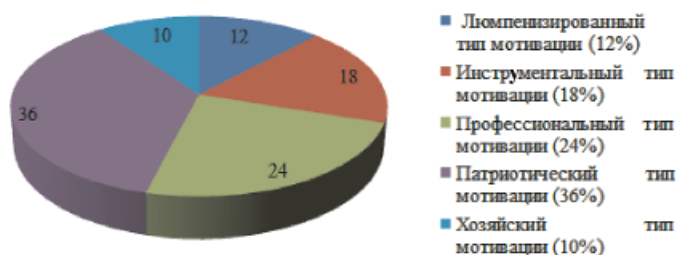


Рис. 1. Общий мотивационный портрет педагогического коллектива образовательной организации, % [4]

Согласно теории В.И. Герчикова, существует пять типов мотивации: люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский. Анализ общего мотивационного портрета

педагогического коллектива образовательной организации показал, что в данном образовательном учреждении из 100% штатных преподавателей лишь 70% имеют положительную мотивацию к участию в профессиональных конкурсах. Более чем у 30% преподавателей на индивидуальном уровне отсутствует мотивация к участию в педагогических профессиональных конкурсах, очевидно, что данный факт должен учитываться в процессе разработки и внедрения системы соответствующей мотивации в филиале. Одной из важных функций профессиональной ориентации является социальная функция – оказание помощи в выборе профессии, построении и управлении карьерой, социальной и психологической адаптации в начальном периоде обучения и трудовой деятельности. Конечным результатом профориентационной работы является социально-экономический, дающий реальную выгоду и отдельному человеку, и государству в целом [5].

Благодаря проведенному анкетированию было установлено отношение педагогического коллектива к участию в профессиональных конкурсах (рис. 2). Около 14% штатных преподавателей филиала принципиально не участвуют в профессиональных конкурсах, соответственно, не способны внести свой вклад в суммарный показатель активности по учебному заведению. Порядка 13% респондентов участвуют в профессиональных конкурсах примерно 1 раз в 5 лет, 17% принимают участие в профессиональных конкурсах 1 раз в 2–3 года. Таким образом, порядка 44% опрошенных преподавателей не способствуют достижению общей корпоративной цели образовательной организации. Складывается ситуация, в которой либо необходимо

максимально использовать ресурсы оставшихся 56% преподавателей, либо создавать условия для повышения конкурсной активности группы преподавателей, не участвующих в конкурсах.

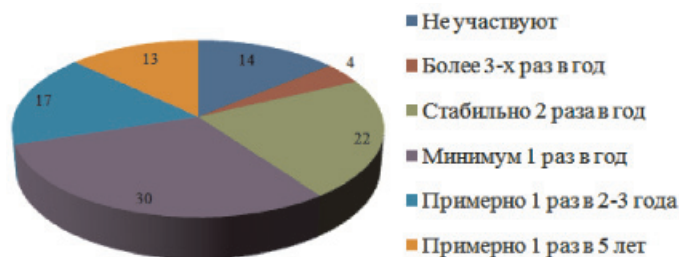


Рис. 2. Активность участия педагогического коллектива образовательной организации в профессиональных конкурсах (% от общего числа штатных преподавателей) [4]

При чрезмерном использовании ресурсов активных преподавателей может произойти их переутомление и подрыв интереса. Наиболее рациональным решением является использование потенциального резерва – 44% преподавателей, не участвующих в конкурсах. Преподавателям было предложено выбрать 10 наиболее эффективных стимулов участия в профессиональных конкурсах. Благодаря проведенному анализу установлено, что в существующей и применяемой системе стимулирования участия в профессиональных конкурсах образовательной организации отсутствуют те стимулы, которые являются, по мнению преподавателей, наиболее эффективными.

В ходе проведенного анализа системы стимулирования к участию преподавателей в профессиональных конкурсах были выявлены следующие проблемы:

1. Несоответствие существующей системы стимулирования в плане соотношения материальных и нематериальных стимулов (в системе отдан приоритет материальным стимулам, однако преподаватели обозначили в качестве наиболее эффективных нематериальные стимулы). Предлагается включить в систему стимулирования участия преподавателей филиала в профессиональных конкурсах различные организационные стимулы. Отметим, что среди предложенных к внедрению нематериальных стимулов, финансовых затрат требуют только разовые надбавки к заработной плате за интенсивность труда, а также единовременные выплаты за призовые места в профессиональных конкурсах). Для внедрения прочих предложенных организационных стимулов материальные затраты не потребуются, речь идет о перераспределении ресурсов [4].

2. Общий мотивационный портрет преподавателей образовательной организации показал наличие в коллективе 12% преподавателей люмпенизированного типа. Система стимулирования к участию преподавателей

в профессиональных конкурсах не содержит отрицательных стимулов для данной группы персонала. Предлагается рассмотреть вопрос о включении отрицательных внешних стимулов в существующую систему.

3. Установлено, что более 35% преподавателей образовательной организации считают, что существует негласное требование о минимальном педагогическом стаже для эффективного участия в профессиональных конкурсах. По мнению данной группы респондентов, их профессиональный опыт не соответствует минимально необходимому и участие в профессиональных конкурсах заведомо обречено на неудачу [4].

В качестве решения данной проблемы необходимо внедрить в образовательной организации программу методических совещаний для молодых преподавателей, посвященных участию в профессиональных конкурсах. Предлагается рассмотреть вопрос о привлечении к участию в конкурсах молодых преподавателей в тандеме с их опытными наставниками. Участие в профессиональном конкурсе может стать одним из основных критериев в вопросе определения соответствия занимаемой должности по истечении испытательного срока [4].

4. В процессе анализа официальных документов было установлено, что в образовательной организации фиксируются не все факты участия преподавателей в профессиональных конкурсах в результате неинформирования со стороны преподавателей. Для исправления ситуации требуется разработка системы учета внеаудиторной активности преподавателей, предназначенная обеспечить учет 100% внешней активности преподавателей. Предлагаемые рекомендации имеют определенный социальный эффект, который заключается в снижении напряженности в коллективе, уходе от излишних отчетных форм и бумажного делопроизводства, побуждении преподавателей к участию в конкурсах с учетом индивидуальных мотивационных особенностей,

внесении в сложившуюся систему тех стимулов, которые охватили бы ранее не мотивированных преподавателей, снижении нагрузки активных и результативных преподавателей [4].

Таким образом, применение элементов процессного подхода в целях повышения конкурентоспособности образовательного учреждения, вопросы профессиональной мотивации преподавателей учебного образовательного учреждения приобретают решающее значение и оказывают существенное влияние на их удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и в конечном счете на качество оказываемых образовательных услуг [5].

Список литературы

1. Большаков Н.М. Обобществление региональной образовательной сферы как фактор повышения конкурентоспособности // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. – 2009. – № 1. – С. 78–85.
2. Лукашевич В.В. Мотивация труда персонала (образовательных организаций): учебное пособие для сред. спец. учеб. заведений. – М.: Изд. Дом «Деловая литература» – Изд-во «Геа», 2012. – 253 с.
3. Магура М.И. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – 144 с.
4. Степанов А.А. Профессиональные конкурсы преподавателей: монография. – LAP LAMBERT, Германия, 2015.
5. Тихомирова Т.А., Сьянов А.В. К особенностям трудовой мотивации молодежи // Фундаментальные исследования». – 2014. – № 9–11. – С. 2535–2540.
6. Gorbunov M.A. Proc. Mezhregion scientific-practical conference. – Novosibirsk, SAFBD, 2008. – Part 2. Vol. 2.
7. Gorbunov M.A. Sibirskaya finansovaya shkola [Siberian Finance School]. – 2012. – № 1. – P. 122–127.

8. Gorbunov M.A., Kleshkov V.M., Medvedev A.V. Rossiyskoye predprinimatelstvo [Russian Entrepreneurship]. – 2009. – № 11(1). – P. 64–69.

9. Johnson D., Scholes K., Whittington R. Corporate Strategy. – Moscow, St. Petersburg, Kiev: Publishing house «Williams», 2007. – 800 p.

References

1. Bolshakov N.M. *Ekonomika severo-zapada: problem i perspektivy razvitiya* [The economy of the North-West: problems and prospects]. 2009. no. 1. pp. 78–85.
2. Lukashovich V.V. *Motivatsiya truda personala* [The motivation of the personnel]. Moscow: Izd. Dom «Delovaya literatura», Izd-vo «Gea», 2012. 253 p.
3. Magura M.I., Kurbatova M.B. *Otsenka raboty personala* [Evaluation staff]. Moscow: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2013. 144 p.
4. Stepanov A.A. *Professionalnye konkursy prepodavatelei* [Teachers Professional competitions]. LAP LAMBERT, Germany, 2015.
5. Tikhomirova T.A., Syanov A.V. *Fundamentalnye issledovaniya* [Fundamental research]. 2014. no. 9(11). pp. 2535–2540.
6. Gorbunov M.A. *Proc. Mezhregion scientific-practical conference. Novosibirsk, SAFBD*, 2008. Part 2. Vol. 2.
7. Gorbunov M.A. *Sibirskaya finansovaya shkola* [Siberian Finance School]. 2012. no. 1. pp. 122–127.
8. Gorbunov M.A., Kleshkov V.M., Medvedev A.V. *Rossiyskoye predprinimatelstvo* [Russian Entrepreneurship]. 2009. no. 11(1). pp. 64–69.
9. Johnson D., Scholes K., Whittington R. *Corporate Strategy*. Moscow, St. Petersburg, Kiev: Publishing house «Williams», 2007. 800 p.

Рецензенты:

Поварич И.П., д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента, Кемеровский государственный университет, г. Кемерово;

Косинский П.Д., д.э.н., профессор, Кузбасский государственный технический университет, г. Кемерово.