

ЗАКОН – СРЕДСТВО И ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Кучмиева Светлана Ивановна,
к. с. н., проректор по управлению качеством
Волгоградского института бизнеса
E-mail: meon_nauka@mail.ru

Качество кадров – основной закон учебного заведения The Quality of Personnel Is the Basic Law of an Educational Institution

В статье рассматриваются проблемы качества кадров: управление, обучение. Автор на примере учебного заведения формулирует принципы управления качеством подготовки кадров.

The author of the paper focuses his attention on the problems of the quality of personnel: management, training. The author formulates the principles of quality management of training of the personnel by the example of an educational institution.

Ключевые слова: качество, кадры, образование, принципы.

В последние годы в системе профессионального образования уделяется большое внимание проблеме качества. Объясняется это превращением показателей качества в рыночной экономике в главный фактор конкурентной борьбы и научно-технического развития. Главными субъектами регулирования образовательного рынка стали профессиональное сообщество и потребители.

Вместе с тем многократные, зачастую непредсказуемые изменения технологий производства и управления, социальной и экономической инфраструктуры заставили потенциальных работодателей сосредоточиться на решении текущих вопросов, связанных с «выживанием» предприятия, решать стратегические кадровые вопросы стало экономически невыгодно. Учебные заведения оказались без четких ориентиров – какой специалист нужен рынку труда.

Для того чтобы повысить конкурентоспособность выпускников вуза, нужна была не только прочная ресурсная база, но и иная концепция построения образовательной среды института. Важнейшим условием качественной подготовки специалистов стала четко выстроенная система мониторинга качества предоставляемых населению образовательных услуг.

Вот почему уже на первых этапах становления вуза было принято решение о внедрении и поддержании в рабочем состоянии системы менеджмента качества (далее – СМК). Это позволило вывести мониторинг на качественно новый уровень и обеспечить организаторов учебно-воспитательного процесса достоверной информацией о состоянии рынка труда, выявить сильные и слабые стороны конкурентов, определить перспективные направления развития института бизнеса, позиционировать институт как один из ведущих экономических вузов Волгоградской области.

В июле 2005 года по результатам сертификационного аудита система менеджмента качества института была признана соответствующей требованиям Международных стандартов ИСО 9001:2000. ВИБ стал первым учебным заведением в Поволжском регионе, получившим общественное признание за обеспечение стабильного уровня качества предоставляемых населению образовательных услуг.

В июле 2008 года институт успешно прошел возобновляющую проверку в Ассоциации по сертификации «Русский Регистр», срок действия сертификата соответствия СМК был продлен до 2011 года.

Работа вуза сегодня строится на основе базовых принципов управления качеством, принятых во всем мире:

- **Ориентация на потребителя.** Институт зависит от своих студентов и предприятий-потребителей. Он должен идти навстречу их требованиям и ожиданиям. Удовлетворение

данного принципа обеспечивается следующими действиями: понимание требований и желаний рынка труда, прогнозирование развития техники и технологии, оценка степени удовлетворенности ожиданий потребителей, взаимодействие с социальными партнерами.

- **Ведущая роль руководства.** Задача руководства заключается в выработке единой цели, культивировании ценностей вуза, ориентации коллектива в решении проблемы повышения качества. Реализация этого принципа предполагает следующие действия: постоянная активность и собственный пример; способность чувствовать перемены во внешней среде и реагировать на них; ясное видение будущего организации; обеспечение персонала необходимыми ресурсами и предоставление им свободы действий с ответственностью и отчетностью; побуждение сотрудников к проявлению энтузиазма и признание их вклада и пр.
 - **Вовлечение людей и мотивация качественного труда.** Вовлечение преподавателей и работников в решение проблемы качества позволяет расширить возможности для совершенствования вуза, ввести персональную ответственность за решение проблем, ввести обмен опытом. Реализация этого принципа предполагает также: активный поиск возможностей для улучшений; активный поиск возможностей для повышения своей компетенции, знаний и опыта; свободный обмен знаниями и опытом в командах и группах; сосредоточение на создании ценности для потребителя; гордость за принадлежность к своей организации.
 - **Процессный подход.** Желаемый результат в повышении качества достигается через совершенствование процесса функционирования вуза. Именно процесс деятельности отдельных преподавателей и подразделений определяет результативность. Реализация этого принципа предполагает следующие действия: определение именно того процесса, с помощью которого достигается желаемый результат; определение и измерение входов и выходов этого процесса; установление ответственности и полномочий тех, кто управляет процессом и пр.
 - **Системный подход.** Качество обеспечивается взаимодействием подразделений вуза, оценивается через систему показателей, реализуется как подсистема комплексной системы управления. Система качества в институте включает:
 - входной контроль абитуриентов;
 - промежуточный контроль знаний;
 - итоговый контроль знаний;
 - оценку качества элементов процесса обучения;
 - оценку качества работы выпускников вуза;
 - мониторинг мнения предприятий – потребителей выпускников;
 - оценку качества элементов вуза;
 - сбор и обработку информации о качестве;
 - участие в региональных мероприятиях по повышению качества;
 - создание системы открытости информации;
 - привнесение показателей качества во все аспекты управленческой деятельности;
 - проведение мероприятий по формированию культуры качества в коллективе.
1. **Постоянное улучшение.** Целью вуза является непрерывное совершенствование. Освоение новых концепций образования, внедрение новых специальностей, освоение последних достижений техники и технологии, развитие учебно-методических материалов, повышение квалификации персонала – все это элементы деятельности вуза. В высшем образовании важна ориентация на ожидаемые изменения в науке и технике (теория опережающих ориентиров в образовании).
 2. **Принятие решений на основе фактов.** Следование этому принципу предусматривает принятие решения и определенных действий на основе точных и достоверных данных, анализа подтвержденных фактов и требует доступности данных для тех, кому они требуются. Реализация этого принципа предполагает следующие действия: постоянный

мониторинг образовательного процесса; обеспечение точности, надежности и доступности данной информации; анализ данных и информации с помощью подходящих методов.

3. **Изучение проблем и посильная помощь поставщикам.** Создание партнерских отношений гарантирует вовлечение и скоординированную работу при совместной разработке и совершенствовании продукции, процессов и систем, а также направлено на удовлетворение потребителей и постоянное совершенствование. Реализация этого принципа предполагает: выявление и отбор основных поставщиков; ясный и открытый обмен информацией; установление отношений с поставщиками, которые сочетают краткосрочные выгоды с долгосрочными планами организации и общества в целом.

Вектор развития института определяется его миссией: «Формирование экономически активного слоя населения Поволжского региона через создание необходимых условий для получения каждым выпускником перспективной специальности и успешной реализации его карьерных планов».

За последние три года в работе института произошли коренные изменения инфраструктуры, организации учебно-воспитательного процесса, научно-исследовательской работы, практического обучения, маркетинговой деятельности, что, безусловно, изменило облик самого вуза и стиль работы сотрудников:

1. Расширился круг социальных партнеров института бизнеса, что привело к увеличению количества баз практики (около 1000).
2. Расширена структура подготовки специалистов до 110 основных и дополнительных образовательных программ.
3. Реализация эксперимента «Образовательная среда – 2008» позволяет создать в вузе необходимые условия для реализации стандартов 3 поколения.
4. Открытие 9 филиалов в районных центрах области, что позволяет значительно снизить кадровый голод, наблюдающийся в сельских районах Волгоградской области.
5. Институт бизнеса стал членом Южного Российского Университета.
6. Открытие аспирантуры – подготовка квалифицированных кадров для системы бизнес-образования.
7. Институт бизнеса стал базовым учебным заведением Волгоградской Торгово-промышленной палаты.

Дальнейшее развитие института определено внутренними и внешними факторами.

Среди внутренних факторов основными являются принятие Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. и утверждение Приоритетов развития сферы образования в 2006–2010 гг., введение нового бюджетного и налогового законодательства, переход к конкурсному порядку размещения государственного задания на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием, вступление эксперимента по введению Единого государственного экзамена (ЕГЭ) в заключительную стадию и другие.

К внешним факторам можно отнести Болонский процесс в Европе и официальное присоединение к нему России.

Произошедшие и происходящие изменения в российском образовательном законодательстве (принятые поправки к законам РФ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском образовании» и проекты законов о новых организационно-правовых формах для вузов) существенно влияют на выбор стратегии развития института, еще более актуализируют развитие системы мониторинга рынка труда и образовательных услуг не только Волгограда, но и России в целом и, возможно, зарубежных стран, активно работающих с иностранными студентами.

Перечисленные выше факторы ставят перед сотрудниками института новые задачи:

- совершенствование материально-технической базы вуза;
- расширение перечня дополнительных образовательных услуг, предоставляемых населению;
- внедрение технологии практико-ориентированного и дистанционного обучения;
- развитие международной деятельности вуза;
- компьютеризация всех структурных подразделений вуза;

- совершенствование системы менеджмента качества на базе Стандартов и Директив для гарантии качества высшего образования в Европейском регионе, разработанных ENQA.

Подводя итоги сказанному, необходимо отметить, что рынок образовательных услуг сегодня достаточно насыщен, завоевать доверие потребителя путем вывода на этот рынок принципиально новой образовательной услуги весьма сложно, прежде всего, потому, что ее трудно создать. Как показывает опыт, и российский, и зарубежный потребитель по-прежнему остаются приверженцами стабильно высокого качества, которое невозможно обеспечить разовыми акциями, это должно стать постоянной, системной работой.

Павлик Лариса Геннадиевна,
соискатель при кафедре экономики
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»,
заведующая сектором информационно-аналитической
работы и менеджмента качества Центра научных
исследований, делового образования и инноваций
Волгоградского кооперативного института (филиала)
Российского университета кооперации, г. Волгоград,
E-mail: meon_nauka@mail.ru

**Законы и нормативно-правовые акты как инструмент
управления развитием трудовых ресурсов региона
Laws and Regulatory Legal Acts as the Instrument of Human Resources' Development Control
in the Region**

В статье рассматриваются демографические и социально-экономические проблемы российского общества, оказывающие влияние на развитие национального рынка труда и требующие нормативно-правового и организационного регулирования на федеральном и региональном уровне, а также проводится обзор нормативно-правовых актов, формирующих систему управления развитием трудовых ресурсов в Волгоградской области.

The paper is devoted to demographic and social and economic problems of the Russian society that influence the development of national labour market and need normative legal regulations and organizational regulations at the federal and regional levels. The paper presents the regulatory legal acts forming the system of human resources' development control of Volgograd region.

Ключевые слова: управление, трудовые ресурсы, экономика, программа.

Главной производительной силой в экономике государства является его экономически активное население – трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом для занятия общественно полезным трудом¹. Устойчивость социально-экономического развития любой страны определяется численностью и качеством населения, его трудовым потенциалом, степенью сбалансированности профессионально-квалификационной структуры кадров и потребностей в рабочей силе, уровнем её конкурентоспособности на рынке труда. При снижении численности населения неизбежно происходит сокращение трудовых ресурсов, т.е. предложения рабочей силы на рынке труда.

В настоящее время ситуация на общероссийском рынке труда характеризуется наличием ряда проблем, требующих своего решения, к ним относятся:

- невысокая экономическая эффективность занятости населения в России, которая проявляется в отставании от развитых стран по уровню производительности труда, наличию

¹ Финансово-кредитный энциклопедический словарь / Под общ. ред. А. Г. Грязновой. М.: Финансы и статистика, 2002. С. 844.