

**О.И. Яковлева**

(Академия ГПС МЧС России; e-mail: olga200663@rambler.ru)

## **АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В ВУЗАХ МЧС РОССИИ**

*Проведён анализ зависимости между качеством образования в высшем учебном заведении МЧС России и качеством работы персонала. Показана актуальность внедрения автоматизированной системы управления кадрами в высшем учебном заведении.*

*Ключевые слова: качество обучения, образовательная политика.*

**O.I. Yakovleva**

## **AUTOMATION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE EMERCOM OF RUSSIA**

*The analysis of the correlation between the quality of education in higher education of the Emercom of Russia and the quality of personnel work. The urgency of implementing automated personnel management system in higher education are show.*

*Key words: quality of education, educational policy.*

Статья поступила в редакцию Интернет-журнала 6 ноября 2014 г.

Рассматривая структуру населения России по полученному в 2012 г. образованию, можно отметить, что наибольшая часть населения имеет высшее образование. В то же время на экономический рост влияет не только массовость образования, но и его качество, которое определяется различными факторами. Автор предлагает классифицировать эти факторы на 4 группы в зависимости от уровня влияния на качество образовательного процесса.

**Первая группа** – внешние факторы первого уровня: государственная политика в области образования (государственные стандарты образования), спрос на рынке образовательных услуг.

**Вторая группа** – внешние факторы второго уровня: спрос на рынке труда, демографическая ситуация в стране, уровень конкуренции между образовательными учреждениями.

**Третья группа** – внутренние факторы первого уровня: персонал, система мониторинга и контроля качества образования в образовательном учреждении.

**Четвертая группа** – внутренние факторы второго уровня: организационная система управления, внутренняя политика в области обеспечения качества образования.

Вся совокупность данных факторов может оказывать на качество образования как положительное, так и негативное воздействие для предотвращения негативного воздействия этих факторов на качество образования в вузе необходима система контроля качества работы персонала.

Цель проведенного автором исследования – определение наиболее эффективной технологии обеспечения качества образования в высшем учебном заведении за счет выявления основных факторов, оказывающих на него влияние, и снижения их негативного воздействия.

Рассматривать проблему качества образовательных услуг можно с различных направлений.

**Первое направление** – методология определения основных показателей, которые должны обеспечить реальную оценку качества образовательных услуг.

**Второе направление** – определение, как в теоретических концепциях "человеческого капитала" исследуется взаимосвязь между качеством организации образовательного процесса в вузе и уровнем профессиональной подготовки выпускников.

Рассмотрим теорию человеческого капитала. Суть её состоит в том, что в ней соединяются различные взгляды на интерпретацию результатов исследований – как процесс формирования, использования знаний, навыков, способностей человека влияет на уровень его благосостояния. Одна из важнейших составляющих знания – уровень образования, который оказывает наибольшее влияние на величину человеческого капитала. Таким образом, образовательную деятельность вузов можно оценить методом измерения совокупных выгод, полученных выпускниками вузов, а также другими субъектами российского общества.

**Третье направление** – определение взаимосвязи между качеством оказания образовательных услуг и качеством работы персонала в вузе. Ведь от эффективности системы управления персоналом вуза зависят организация образовательного процесса, эффективность использования научного потенциала и, как результат, – качества оказания образовательных услуг, а также экономические показатели результативности функционирования вуза. Повышение конкурентоспособности учебного заведения всегда связано с системой управления персоналом.

Реализация инновационных методов управления для того, чтобы оптимизировать систему управления и повысить качество работы персонала вуза, обеспечивается применением соответствующих методов. В то же время эффективность управления очень сильно зависит от уровня квалификации персонала, способности руководителей принимать адекватные управленческие решения.

Сложившаяся ситуация определяет актуальность и необходимость внедрения инновационных методов, которые должны способствовать повышению эффективности системы управления персоналом в вузе. Новая система управления должна обеспечивать процесс принятия обоснованных управленческих решений при активизации инновационной деятельности, гибко реагировать на изменения рыночной конъюнктуры и эффективно использовать инновационный потенциал трудового коллектива, так как система управления персоналом и качество его работы являются основными факторами третьего порядка, оказывающие влияние на качество образования.

Вопрос повышения качества работы персонала в вузах активно обсуждается отечественными и зарубежными учёными. Однако единой концепции формирования системы качества работы персонала в системе образования в настоящее время не существует. Поэтому возникла потребность в исследованиях, которые бы максимально подробно исследовали весь спектр элементов системы качества работы персонала вузов.

Объектом проводимого автором исследования является Академия Государственной противопожарной службы МЧС России – ведущий вуз страны по подготовке специалистов с высшим и послевузовским образованием в области пожарной безопасности.

Рассмотрим общие сведения, дающие характеристику объекта исследования. На сегодняшний день в научно-образовательном процессе Академии участвуют 25 кафедр, на которых работают свыше 200 докторов и кандидатов наук, учёное звание профессора имеют более 60 специалистов.

Академия проводит профессиональную переподготовку и повышение квалификации по основным профессиональным образовательным программам. На базе Академии успешно работают Институт заочного и дистанционного обучения и Институт развития. Действуют три представительства Академии – в Ставрополе, Казани и Ростове-на-Дону.

Контроль деятельности Академии осуществляется в форме лицензирования и государственной аккредитации, а также инспекторских, контрольных и целевых проверок и ревизий образовательной, финансово-хозяйственной и других видов деятельности, осуществляемых уполномоченными на то государственными органами.

Главное направление стратегии – непрерывное повышение качества подготовки выпускников, которое предполагает внедрение стандартов качества во все сферы деятельности вуза, включая систему управления вузом и образовательным процессом.

Основные цели Академии в области обеспечения качества подготовки специалистов:

- поддержание на высоком уровне системы управления образовательным процессом в вузе в соответствии с требованиями стандартов ГОСТ Р ИСО 9001-2008, стандартов и директив Европейской ассоциации гарантии качества в высшем образовании (ENQA);
- формирование эффективной системы управления персоналом вуза и реализация социальной политики в его интересах;
- интеграция в мировое образовательное и научное пространство.

На основе изучения работ таких авторов, как Мэйо, Г. Форда, Захарова Н. Л., посвященных исследованию и определению показателей качества трудовой деятельности населения, автор предлагает разделить показатели работы персонала вузов на две основные группы:

- "показатели индивидуальной оценки" – уровень благосостояния, образ жизни, индивидуальное восприятие счастья;
- "обобщающие показатели" – ожидаемая продолжительность жизни, потребительская корзина, показатели ВВП на душу населения и др.

Основой, позволяющей оценить количественно каждый из данных показателей, являются результаты анализа статистической информации или выводы, построенные на исследованиях результатов социологических опросов.

Одним из показателей, характеризующих эффективность процесса работы с кадрами, является *степень удовлетворенности* ими условиями работы.

Для анализа используем полевой метод исследования – анкетирование. В ходе исследования были получены следующие результаты, характеризующие качество работы персонала.

1. Анализ степени *удовлетворенности перспективами* своего профессионального роста показал невысокий уровень.

2. По заданию: "Оцените степень *удовлетворенности условиями работы* в Академии" разными категориями сотрудников была дана различная оценка. Наибольшую неудовлетворенность среди руководящего состава персонала вызывает организация работы. В то время как преподаватели не имеют ни материальной, ни моральной мотиваций.

3. На вопрос "Что Вы больше всего цените в своей работе?" были получены следующие ответы:

- 35 % респондентов ответили, что работа даёт им возможность показать то, что они знают и умеют;

- 29 % – что они чувствуют себя полезными и нужными;

- 13 % – что они в основном сами решают, что и как им делать.

4. На вопрос "Допустим, что Вам предлагают другую работу в другом учебном заведении. При каких условиях Вы бы на это согласились?" были получены следующие ответы:

- 48 % сотрудников готовы сменить работу на более высоко оплачиваемую;

- 32 % работников не устраивает отсутствие творческих возможностей развития.

Как видно из исследования, программа по повышению качества работы в Академии должна быть направлена на повышение степени удовлетворения условиями работы за счет использования методов и приемов "японского менеджмента *управления персоналом*".

Предлагается разработка и внедрение *автоматизированной системы управления (АСУ)* кадрами, которая должна включать планирование и управление карьерой каждого сотрудника Академии. Структура его карьеры должна включать следующие подструктуры: производственную, личностную, ценностную:

- производственная подструктура включает в себя оценку и раскрытие таких показателей как личные качества и мотивация на карьеру; самореализация (на базе роста квалификации, профессионализма, опыта), которая будет выражаться в продвижении по работе; социальное признание; материальная стимуляция);

- личностная подструктура включает повышение степени профессиональной компетенции;

- ценностная подструктура включает качество и эффективность труда сотрудника Академии; потребность вуза в развитии карьеры работника.

Разрабатываемая АСУ кадрами должна учитывать специфику функционирования Академии и позволять управлять различными категориями персонала, решать в области *управления кадрами* блоки задач, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Блоки системы управления кадрами

*Первый блок АСУ кадрами – "Информационное обеспечение"* отдела кадров. В данном блоке должны отражаться учёт кадровой информации (потребность Академии в кадрах) и документооборот по личному составу. Учёт кадровой информации должен предоставлять возможность раздельного ввода и хранения информации. Информация будет делиться на сведения, относящиеся к физическому лицу (информация о человеке), и сведения, относящиеся к сотруднику как должностному лицу (информация, связанная с местом работы и его профессиональной компетенцией). Разделение данной информации позволит отражать её в карьерограмме сотрудника. Данные сведения найдут свое



отражение в электронном документе – "Карточка физического лица", который предназначен для хранения и отображения информации, не касающейся трудовой деятельности сотрудника. Планируется, что подсистема должна автоматически сохранять всю историю изменений всех данных, а возможность построения отчетов по любым данным будет помогать быстро найти информацию как по вузу в целом, так и по выбранным подразделениям. На основе информации, представленной в данной карточке, будет разрабатываться карточка – "Карьерограмма сотрудника".

**Второй блок АСУ кадрами – "Управление служебно-профессиональным ростом персонала"**. В данном блоке разрабатывается карьерограмма каждого сотрудника с учётом следующего:

А. Планирование карьеры с привязкой к личной жизни сотрудника.

В. Планирование шагов карьеры сотрудника (план научной работы в краткосрочной перспективе; план по участию в научном и образовательном процессе в среднесрочной перспективе). Разработанную карьерограмму привязывают к календарным срокам.

С. Комплекс мероприятий по поддержке сотрудника со стороны Академии.

Создание АСУ кадрами позволит автоматизировать сбор и обработку информации об образовании сотрудника, пройденных курсах повышения квалификации, полученных научных званиях, результатах и времени действия аттестаций, а также участия в научных проектах и получения грантов. Подсистема также позволит автоматизировать процесс формирования списков сотрудников на плановое повышение, аттестацию. Технические решения АСУ кадрами должны позволять планировать основные направления для развития по двум направлениям: "наука" и "организация учебного процесса".

Карьерограмма сотрудников Академии будет оформлена в виде электронного документа, содержащего следующие разделы:

**В первом разделе** будет произведена взаимосвязка возможных финансовых затрат, связанных с определенными потребностями сотрудника и его уровнем дохода.

**Второй раздел** будет посвящен раскрытию информации об основных этапах профессиональной карьеры сотрудника.

Общие цели и задачи, которые ставит перед собой сотрудник (план научной работы в краткосрочной перспективе; план по участию в научном и образовательном процессах в среднесрочной перспективе).

**Информационное обеспечение** о планируемом развитии выполняемых функций будет отражено **в третьем разделе**. При этом данный раздел будет разбит на 2 подраздела.

В первом подразделе будут отражаться информационные показатели о стаже работника, его профессиональные достижения и шаги по повышению профессиональной компетенции.

Во втором подразделе найдут отражение планируемые и рекомендуемые шаги, который сотрудник Академии должен совершить для повышения на следующую ступень.

**В третьем разделе** будут отражаться показатели оценки профессиональной компетенции сотрудника Академии (аттестации), его награды и гранты на научные исследования.

**Третий блок АСУ кадрами – "Управление подбором кадров"**. В данном блоке разрабатывается Положение "Профессиональные компетенции каждого сотрудника", проводится подбор вакансий и учебной нагрузки для каждого сотрудника с учётом его профессионального опыта и подготовки. При этом учитываются максимальная нагрузка и возможность совмещения ставок. Наличие объекта "физическое лицо" позволит вводить данные не только по сотрудникам Академии, но и по кандидатам на вакансии. При этом программное обеспечение будет позволять производить поиск по данным карточек физического лица или их комбинациям, автоматизируя подбор наиболее подходящего кандидата с учётом возможностей его горизонтальной или вертикальной карьеры.

Кроме того планируется заложить возможность прогнозирования изменения кадровой ситуации, с учётом повышения профессиональных компетенций: например, что через 2 года 3 аспиранты могут получить учёную степень.

**Четвертый блок АСУ кадрами – "Управление моральной мотивацией сотрудников"**. Определение индивидуальных показателей оценки эффективности работы сотрудника, отражение её оценки в карьерограмме.

**Пятый блок АСУ кадрами – "Управление материальной мотивацией сотрудников"**. Разработка грейдерной системы оплаты труда. Система премирования будет основываться на рейтинговой оценке эффективности работы каждого отдела и влияния его на общую результативность деятельности в соответствии с личным вкладом каждого сотрудника.

Рассмотрим, как изменится эффективность работы отдела кадров после внедрения АСУ кадрами. Для исследования будет использован балльный метод оценки.

Прогноз изменений показателей эффективности работы отдела кадров Академии за счёт повышения качества работы персонала представлен в табл. 1.

Внедрение автоматизированной системы управления кадрами в Академии ГПС МЧС России приведёт к следующим результатам:

1. **Социальный эффект.** Повысится качество работы персонала за счёт повышения степени его удовлетворённости условиями труда.

2. **Экономический эффект.** Снижение затрат, связанных с высоким уровнем текучести персонала, повышение отдачи от образовательного процесса.

3. **Повышение конкурентоспособности** Академии на рынке образовательных услуг за счёт повышения качества образования.

**Прогноз – оценка эффективности работы отдела кадров Академии**

Критерии оценки	До внедрения АСУ кадрами	После внедрения АСУ кадрами	Изменения
Автоматизация деятельности	9	10	+1
Внедрение инноваций	6	8	+2
Уровень аттестации персонала	8	8	0
Степень удовлетворенности персонала условиями работы	4	8	+4
Программы повышения квалификации персонала	7	9	+2
Эффективность управления карьерой сотрудников	6	10	+4
Снижение затрат, связанных с текучестью кадров	5	7	+2
Итого	45	60	+15

**Литература**

1. *Андрухов В.А.* Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). № 4 (12). 2012.
2. *Капелюшников Р.И.* Упала ли экономическая отдача от образования // Экономика образования. 2013. № 1. С. 44-50.
3. *Ковалева П.Н., Демидова О.А.* Оценка отдачи от инвестиций в Российское образование. Обозрение прикладной и промышленной математики. 2008. Т. 15. № 2. С. 313-315.
4. *Лукьянова А.Л.* Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 3. С. 326-348.
5. *Ощепков А.Ю.* Отдача от высшего образования в российских регионах // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 4. С. 468-491.
6. *Перфильева М.Б.* Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. Т. 13. С. 116-125.
7. *Пантелеева Е.А.* Современный японский менеджмент // Управление персоналом – 2009. № 14.
8. *Методология* оценки качества трудовой жизни. <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213>.
9. *Теория* человеческого капитала. <http://www.rae.ru/monographs/129-4232>.
10. *Швейцарский* опыт управления персоналом. <http://vashidengi-online.ru/biznes-stati/upravlenie-personalom/shveytsarskiy-opyt-upravleniya-personalom.html>.