

УДК 632.22

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ: ОБЗОР НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Койше К.К.

*ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» Минобрнауки России,
Тюмень, e-mail: koishe.k.k@mail.ru*

Трансформация российского общества привела к появлению новых управленческих подходов, адекватных требованиям времени. Главным стратегическим ресурсом становятся работники, что в свою очередь актуализирует потребность в тщательном и полном изучении проблемы управления персоналом как сложном социальном явлении. Изучение проблем управления персоналом авторы проводят на основе научного обзора публикаций современных ученых на страницах журналов «Вестник Тюменского нефтегазового университета. Региональные социальные процессы» и «Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика». Показано, что стремление России интегрироваться в мировое сообщество вызывает необходимость ориентации на общие тенденции мирового развития, обуславливающие изменения в системе образования. При этом основные направления модернизации российского профессионального образования связаны с изменениями современного общества и требований к человеку в нем, уровню его профессионализма, тенденциями мирового развития образования, неудовлетворительным состоянием российского образования.

Ключевые слова: управление персоналом, управленческие парадигмы, социальные изменения, обучение персонала, мотивация персонала

MANAGEMENT OF SOCIAL PROCESSES: REVIEW OF RESEARCH

Koyshe K.K.

Federal STATE budgetary educational institution of higher professional education «Tyumen State oil and gas University, Ministry» of education and science of Russia, Tyumen, e-mail: koishe.k.k@mail.ru

The transformation of Russian society has led to the emergence of new management approaches adequate to the requirements of time. The main strategic resource are rabltniki, which in turn updates the need for a thorough and complete study of the problem of human resource management as a complex social phenomenon. The study of the problems of personnel management the authors carried out on the basis of scientific literature review of modern scientists in magazines Bulletin of the Tyumen Oil and Gas University «Regional social processes» and Proceedings of the higher educational institutions. «Sociology. The Economy. Policy». It is shown that Russia's desire to integrate into the international community calls for focus on the general trends of world development, causing changes in the education system. However, the main directions of modernization of Russian professional education related to changes in modern society and the requirements of the person in it, the level of his professionalism, the trends of global development education, the poor state of Russian education.

Keywords: human resource management, management paradigm, social change, staff training, staff motivation

Трансформация российского общества привела к появлению современных управленческих подходов, адекватных требованиям времени. Главным стратегическим ресурсом становится персонал, что в свою очередь актуализирует потребность в тщательном изучении проблемы управления кадрами как сложном социальном явлении. Исследование проблем управления персоналом проведем на основе обзора научных публикаций ученых на страницах российского журнала «Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика».

В.В. Майер обратил внимание, что кризис, в котором оказалась Россия на пороге третьего тысячелетия, поразил большинство организационных систем страны, в том числе систему образования, что приводит к снижению его уровня и конкурентоспособности на рынке образовательных

услуг. Автор отмечает, что стремление России интегрироваться в мировое сообщество вызывает необходимость ориентации на общие тенденции мирового развития, обуславливающие изменения в системе образования, в числе которых – рост значения человеческого капитала, который в развитых странах составляет 70–80% национального богатства и, как следствие – необходимость интенсивного, опережающего развития образования молодежи и взрослого населения.

Таким образом, основные направления модернизации российского профессионального образования связаны с изменениями современного общества и требований к человеку в нем, уровню его профессионализма, тенденциями мирового развития образования, неудовлетворительным состоянием российского образования и, соответственно, – меняющимися целями профессионального образования и необходимостью

повышения его качества, механизмов его функционирования, развития и создания условий для повышения качества образования. Последнее направление стало ключевой идеей развития и модернизации системы российского образования, которую принимает и активно поддерживает все большее число специалистов, в том числе, и специалистов Тюменского государственного нефтегазового университета.

Методологическое осмысление основных категорий концепции «Всеобщее управление качеством» показывает, что их недостаточно для реализации заявленного в Правительственной Концепции и Стратегии модернизации образования компетентностного подхода к его обновлению, а понятия «профессионально-педагогическая» и «управленческая» компетентность не используются в проектируемых вузами системах управления качеством образования. Это направление стало ведущим в совершенствовании системы управления качеством подготовки специалиста в ТюмГНГУ [5].

Е.Н. Васильева выявила, что трансформация современного российского общества привела к модернизации профессионально-образовательной сферы, в связи с чем особое внимание фокусируется на связи настоящей – образовательной и будущей – практической деятельности специалиста. Особую актуальность приобрела проблема компетентности. На основе проведенного опроса, автор выявила, что современный субъект управления в сфере культуры должен обладать следующими качествами: самоконтролем, ответственностью, быть образованным, стремиться к самопознанию, обладать умением совершенствовать технологии сотрудничества, уметь ладить с руководством, быть коммуникабельным, честным, смелым в отстаивании своего мнения и в то же время уметь понять чужую точку зрения, иметь активную жизненную позицию. Как видим, смысл глобальной компетенции в образовательном процессе в том, что в центр осмысления взаимодействия человека с окружением ставится не объективная реальность, а результативная активность человека.

Объединение различных наук, методов исследования целостности человека в системе подготовки современного менеджера культуры вполне возможно и в рамках существующего стандарта при интеграционном подходе к образованию, т.е. при создании междисциплинарных связей, когда материал пересекается и человек рассматривается с различных точек зрения в философии, социологии, психологии, педагогике и т.д.

Речь не идет о том, что в процессе вузовского образования менеджер культуры

«доберется» до сущности человека, ведь до сих пор не создано всеобъемлющей интегративной концепции человека. Да этого и не требуется. Изучая различные стороны и аспекты бытия человека, рассматриваемые гуманитарными науками, выпускник вуза искусств и культуры должен руководствоваться в своей будущей управленческой деятельности основным принципом – соответствия деятельности «благу публики» [2].

И.Л. Плужник определила, что в 1990-х годах обновление целей высшего профессионального образования переместило акцент на развитие компетенций: сотрудничества, толерантности, терпимости к чужому мнению, коммуникативные умения вести диалог, искать и находить содержательные компромиссы, межкультурное взаимопонимание. Также указывается на необходимости усиления социально-гуманитарной, ценностной ориентированности образования за счет расширения и конкретизации социокультурного профессионального контекста.

В отечественных и общеевропейских рекомендациях по линии Совета Европы основным содержанием компетенций считаются: формирование качеств коммуникативности, рефлексии, ответственности, способности к сотрудничеству и кооперации, инициативности и профессиональной активности.

В вузовской системе уже сегодня необходимо «снабдить» студента, который будет работать в XXI веке, следующими умениями, которые составляют основы компетенций: работать в команде и устанавливать отношения сотрудничества; уважать и ценить других, ценить разнообразие; устанавливать связи и отношения; уметь конкурировать, но не быть враждебным; уметь разделять ценности другой культуры и работать в поликультурном мире; совершенствовать и обновлять свои знания; быть конкурентоспособным в мировом пространстве; жить в соответствии с этическими ценностями; реализовать на практике этические ценности, свойственные определенной профессии [6].

М.Н. Скипин уточнил, что развитие человечества привело к формированию новой цивилизации – информационной, главным капиталом которой является человек, его интеллект, его профессионализм, его нравственная зрелость. В связи с этим настоящее и будущее развитие общества зависит от уровня подготовки такого человека и не столько для выполнения производственных функций, сколько для формирования высокой культуры общества в единстве двух ее взаимодействующих сторон – материальной культуры и духовной культуры. Следовательно, перед системой образования стоит

задача формирования именно такого человека. Современная цивилизация породила еще одну закономерность: превращение науки в непосредственную производственную силу. Эта закономерность обуславливает необходимость создания в системе образования единого научно-образовательного пространства, единой инфраструктуры, которая может стать основой развития всех сфер экономической и общественной жизни.

Для построения информационной инфраструктуры образовательного учреждения в первую очередь необходимо решить следующие задачи:

- создание единой корпоративной сети, включая все службы, отделы, направления, кафедры, организация сети серверов, охватывающих все направления деятельности вуза;
- создание и ведение единого Web-сайта;
- централизованное подключение к глобальной сети Интернет всех структур вуза;
- создание и ведение единых баз данных для всех служб, отделов, направлений, кафедр;
- создание электронных баз данных учебно-методических материалов по направлениям обучения студентов;
- организация безопасности данных в базах данных;
- компьютеризация библиотеки, автоматизация ее работы, подключение ее к сети вуза;
- создание концепции сквозной компьютерной подготовки студентов;
- создание концепции дистанционного обучения студентов;
- внедрение в учебный процесс студентов заочной формы обучения элементов дистанционного обучения;
- организация подготовки и переподготовки кадров в области информационных технологий.

Таким образом, в образовательном учреждении формируется единое образовательное пространство, в котором осуществляется тесная связь между студентом и преподавателем. Такая среда, такой инструментарий, такая инфраструктура дают возможность обучения профессионала, который в дальнейшем сможет использовать новые технологии в своей деятельности [9].

М.Л. Белоножко, В.Е. Генин, Е.Ф. Хиту обобщили концепцию модернизации Российского образования на период до 2010 года: отмечается, что необходимыми условиями достижения нового качества профессионального образования являются «активное использование технологий обучения, информатизация образования и оптимизация методов обучения, расширение веса тех из них, которые формируют практические навыки анализа информации и самообучения, увеличение роли самостоятельной работы студентов», то есть внедрение инноваций в педагогический процесс самосовершенствования

подготовки специалистов международного уровня и повышения его качества, соответствующего мировым стандартам.

Таким образом, любая программа по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава вуза помимо профессиональной составляющей должна соответствовать следующим требованиям:

- решать насущные задачи университетского обучения, включая поддержку международной образовательной среды;
- обеспечивать помимо традиционного подхода новые направления и формы обучения, позволяющие преподавателю иметь больше возможностей для подготовки специалистов мирового уровня;
- отображать концепцию институциональной структуры с перспективой далеко идущих преобразований;
- четко формулировать цели и ожидаемые результаты преподавания и учения;
- включать глубокий анализ ситуации и эффективную стратегию реализации, учитывать происходящие изменения в мире;
- демонстрировать широкое использование ресурсов, весомую институциональную поддержку, всеобъемлющее планирование, активное участие преподавателей, а также привлечение финансов и персонала.

И еще важно остановиться на таком инновационном методе повышения квалификации преподавателей, как дистанционное обучение, которое позволит расширить доступ к обучению и подготовке кадров в системе повышения квалификации работников высшей школы и, что особенно важно, будет способствовать виртуальной мобильности и транснациональному образованию [1].

По мнению А.Н. Силина, Н.Г. Хайруллиной, Л.М. Гайсиной, российский нефтегазовый рынок демонстрирует сегодня разнообразные социальные механизмы подбора персонала. Они оказывают непосредственное воздействие на технологии рекрутирования кадров [3, 4, 7, 8, 10].

Социальные технологии подбора кадров зависят от деятельности организации, от объема финансирования выделяемого на подбор персонала, от наличия вакансий, а также от того, как срочно необходимо подобрать кандидатуру на вакантную должность. Значительное влияние оказывает квалификация, численный состав и принципы, которыми руководствуются в своей деятельности службы управления персоналом (отделы кадров).

Процесс перехода от узкопрофильных кадровых подразделений к службам управления персоналом на российских предприятиях НГК находится в самой начальной стадии. В результате отсутствия хорошо выстроенной кадровой политики, отлаженной системы взаимодействия с рекрутинговыми агентствами отечественный нефтегазовый сектор

в большинстве случаев вынужден подбирать персонал собственными силами, зачастую используя перечень формальных требований (образование, квалификация, опыт работы), не концентрируясь на ценностной, этической и акмеологических сторонах вопроса. Вместе с тем именно данные аспекты, с нашей точки зрения, должны предопределять выбор социальных технологий подбора персонала, основанных на следующих принципах:

- принцип учета внешней конъюнктуры и осуществления плановой кадровой политики;
- принцип обязательного осуществления диагностики личностно-профессионального профиля специалиста и сопоставления его с требованиями занимаемой должности (акмеологический принцип);
- принцип практической ценности личности кандидата для организации;
- этический принцип;
- принцип оптимальности времени принятия решения.

Таким образом, подбор персонала традиционно рассматривается как функция кадровых служб [11, 12]. Однако эффективный процесс подбора требует участия в нем руководителей всех подразделений, для которых набираются сотрудники. Руководители всех уровней должны осознавать значение поиска и подбора кадров, уметь оценивать эффективность используемых при этом социальных технологий, от которых зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг.

Список литературы

1. Белоножко М.Л., Генин В.Е., Хиту Е.Ф. Система повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграции Российского высшего образования. // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2007 – № 1 – С. 10–14.
2. Васильева Е.Н. Человеческая компетентность как образовательная парадигма субъекта управления в сфере культуры // Вестник Тюменского нефтегазового университета «Региональные социальные процессы». – 2006. – № 2. – С. 21–27.
3. Гайсина Л.М. Дефицит в стране изобилия: нехватка высококвалифицированных кадров в системе нефтегазового комплекса России // Электронный научный журнал Нефтегазовое дело. – 2011. – № 6. – С. 501–509.
4. Гайсина Л.М., Дорожкин Ю.Н. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты, монография. – Уфа: УфГНТУ, 2010.
5. Майер В.В. Мировые тенденции и специфика функционирования российского профессионального образования // Известия высших учебных заведений. – Социология. Экономика. Политика. – 2007. – № 1. – С. 9–10.
6. Плужник И.Л. Компетентностный подход к профессиональной подготовке студентов в высшей школе // Вестник тюменского нефтегазового университета «Региональные социальные процессы». – 2006. – № 4. – С. 11–16.
7. Россия – Тюмень: векторы евразийского развития. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. – 324 с.
8. Силин А.Н., Хайруллина Н.Г. Управление персоналом в нефтегазовой компании, учебное пособие. – М.: ЦентрЛитНефтеГаз, 2008. – 305 с.

9. Скипин М.Н. Инновационная инфраструктура в системе высшего образования // Вестник Тюменского нефтегазового университета «Региональные социальные процессы». – 2006. – № 3. – С. 43–45.

10. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика, монография Земенков Ю.Д., Курушина В.А., Вылегжанина А.О., Барменкова В.В., Хайруллина Н.Г. – Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». – 2013.

11. Хайруллина Н.Г. Управление персоналом на предприятиях сервиса и туризма, учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – 280 с.

12. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом, учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 240 с.

References

1. Belonozhko M.L., Genin V.E., Hitu E.F. Sistema povysheniya kvalifikatsii professorsko-prepodavatel'skogo sostava v usloviyakh integratsii Rossijskogo vysshego obrazovaniya. // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologiya. Jekonomika. Politika. 2007 no. 1 pp. 10–14.
2. Vasileva E.N. Chelovekovvedcheskaja kompetentnost kak obrazovatel'naja paradigma sub#ekta upravlenija v sfere kul'tury // Vestnik Tjumenskogo neftegazovogo universiteta «Regionalnye socialnye processy». 2006. no. 2. pp. 21–27.
3. Gajsina L.M. Deficit v strane izobilija: nehatka vysokokvalificirovannyh kadrov v sisteme neftegazovogo kompleksa Rossii // Jelektronnyj nauchnyj zhurnal Neftegazovoe delo. 2011. no. 6. pp. 501–509.
4. Gajsina L.M., Dorozhkin Ju.N. Upravlenie personalom v rossijskih kompanijah neftegazovogo kompleksa: sovremennye socialnye prioritety, monografija. Ufa: UfGNTU, 2010.
5. Majer V.V. Mirovye tendencii i specifika funkcionirovaniya rossijskogo professionalnogo obrazovaniya // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologiya. Jekonomika. Politika. 2007. no. 1. pp. 9–10.
6. Pluzhnik I.L. Kompetentnostnyj podhod k professionalnoj podgotovke studentov v vysshej shkole // Vestnik tjumenskogo neftegazovogo universiteta «Regionalnye socialnye processy». 2006. no. 4. pp. 11–16.
7. Rossija Tjumen: vektory evrazijskogo razvitiya. Tjumen: TjumGNGU, 2015. 324 p.
8. Silin A.N., Hajrullina N.G. Upravlenie personalom v neftegazovoj kompanii, uchebnoe posobie. M.: CentrLitNefteGaz, 2008. 305 p.
9. Skipin M.N. Innovacionnaja infrastruktura v sisteme vysshego obrazovaniya // Vestnik Tjumenskogo neftegazovogo universiteta «Regionalnye socialnye processy». 2006. no. 3. pp. 43–45.
10. Sovremennij menedzhment i innovacionnaja, nauchno-tehnicheskaja politika, monografija Zemenkov Ju.D., Kurushina V.A., Vylegzhanina A.O., Barmenkova V.V., Hajrullina N.G. Saint Louis, MO: «Publishing House Science Innovation Center». 2013.
11. Hajrullina N.G. Upravlenie personalom na predpriyatijah servisa i turizma, uchebnoe posobie. Tjumen: TjumGNGU, 2013. 280 p.
12. Hajrullina N.G. Pravovye osnovy upravlenija personalom, uchebnoe posobie. Tjumen: TjumGNGU, 2014. 240 p.

Рецензенты:

Руднева Л.Н., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень;

Силин А.Н., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.