

УДК 331.108.48:378.11:65.105

Ю.И.Устров (5 курс, каф. УМО), Е.В.Шевченко, зав. каф.

## ПОДХОДЫ К АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ СЛУЖБ ВУЗОВ

В настоящее время Российская Федерация продолжает и развивает свое активное участие в общемировой системе международного образования. Растет потребность в сотрудниках, компетентных в области управления международным образованием.

В современных условиях, главы международных служб университетов России, имея представление о выгоде и важности развития международного сотрудничества в образовании, не могут не задумываться о необходимости повышения эффективности работы своего структурного подразделения в рамках учебного заведения и системы образования страны в целом. Эта необходимость может быть рассмотрена с точки зрения различных отраслей управления, в том числе корпоративного менеджмента, управления персоналом, маркетингового анализа и т.д.

Одной из основных функций управления в организации является контроль выполняемой работы, в том числе контроль качества и поиск путей его повышения. Один из способов осуществления этого процесса – аттестация сотрудников, которая может преследовать различные цели, составляющие широкий спектр, но, так или иначе, имеющие связь с повышением качества работ.

На сегодняшний день в международных службах образовательных учреждений Российской Федерации не существует аттестации сотрудников ни как системы, ни как процедуры. Таким образом, открывается широкий простор для разработки процедуры аттестации в данных подразделениях, что должно обеспечить более эффективное использование человеческих ресурсов и повышение качества работы. В России на федеральном уровне управления образованием (в рамках Министерства образования) была выражена необходимость создания системы аттестации сотрудников международных служб вузов с целью повышения качества выполнения работы. Это связано с процессом все более тесного вхождения Российской Федерации в международное образовательное сообщество. Очевидно, что для оперативной профессиональной деятельности в данной области очень важно эффективно распределять человеческие ресурсы, которые на данном этапе развития производства стали одним из важнейших факторов успеха.

Аттестация персонала в России переживает серьезные перемены, связанные с появлением новых тенденций из-за границы. Необходимо исследовать этот процесс, его структуру и основные элементы с целью последующего применения с учетом условий и специфики работы международных служб российских вузов. Важным открытием для российского менеджмента (и в государственном, и в частном секторе) стало появление пока еще мало распространенных в стране кодексов этики, которые также являются мощным инструментом управления качеством производства и создания организационной культуры. Такие кодексы активно применяются в группе наиболее развитых стран.

Объектом данного исследования была оценка и в, большей степени, аттестация персонала. Предметом исследования является а) аттестация персонала как процесс и б) регулирование процесса аттестации персонала. Цель данной работы – установление актуальности данной проблемы и выявление основных категорий и понятий, связанных с процессом аттестации, на основе обзора литературы и практического исследования. В рамках работы было установлено соотношение между понятиями «оценка» и «аттестация»;

были пересмотрены основные классификации целей, критериев, объектов, субъектов, методов аттестации персонала. Были подробно рассмотрены документы, регламентирующие процедуру аттестации, в том числе кодексы этики, и разработана собственная одноуровневая классификация объектов аттестации в организации на основе критерия целесообразности.

Практическая часть состояла в организации социологического мини-исследования по вопросам: а) отношения сотрудников международных служб вузов к аттестации, внедрению кодексов этики в работу российских вузов; б) определения наиболее значимых критериев для аттестации персонала в указанных подразделениях.

По заданным вопросам ответы распределились так (охват: 30 человек):

1. 20 опрошенных склонны считать, что понятие «оценка» шире понятия «аттестация», 4 человека считают, что наоборот.
2. Основными целями аттестации названы выявление потребностей сотрудников в дополнительных знаниях в области международного образования (26); поиск оптимального варианта кадрового решения (24); оценку результатов деятельности за текущий период (20).
3. Предстоящей аттестации опрашиваемые склонны приписывать необходимость различных кадровых мероприятий. Нет предубеждения и тревоги в отношении к возможной скорой аттестации.
4. Только треть опрашиваемых никогда не слышала о кодексах этики. 9 респондентов знакомы с подобными документами. На вопрос «Приветствуете ли Вы создание кодекса этики для сотрудников вузов, в том числе для работающих в международных службах вузов?» 26 человек ответило положительно с разной степенью уверенности.
5. Значимость критериев для аттестации персонала международных служб вузов. представлено: три наиболее значимых критерия – знание межкультурной этики и коммуникации (18); организационные работы международных служб (17); знания в области оценки и признания документов об образовании (16).

Результаты проведенного исследования говорят о том, что аттестация сотрудников международных служб в вузах может рекомендоваться в качестве инструмента управления качеством, повышения конкурентоспособности вуза на рынке, в частности при использовании вузом маркетинговой стратегии дифференцирования по персоналу. Вопрос о критериях аттестации выявил необходимость подразделения персонала международных служб вузов на группы по критерию области деятельности. Исследование требует продолжения.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
2. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: Правовое регулирование. – М.: Проспект, 2001. – 110 с.
3. Развитие стратегического подхода к управлению в российских университетах / Под редакцией Е.А. Князева. – Казань: Унипресс, 2001. – 528 с.
4. Nature of Management. – L.: BPP Publishing, Ltd., 1998. – 435 с.
5. Supervising & Managing People. – N.Y.: McGraw-Hill, 1996. – 119 с.