

УДК 378.14

ЗАКОНОМЕРНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Седов И.А., Быстрицкая Е.В.

*ФБГОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина»
(Мининский университет), Нижний Новгород, e-mail: ivansedof@yandex.ru*

Настоящая статья посвящена исследованию влияния содержания управленческих решений в сфере профориентационной деятельности на градообразующем предприятии в отношении образовательных организаций общего образования на продуктивность кадровой политики современного производства и развитие человеческого потенциала этого производства. В данной статье рассматривается обеспечение эффективности управленческой деятельности организатора по работе с молодежью на современном промышленном предприятии в ходе реализации основных закономерностей менеджмента на примере профориентационной деятельности. Указано, что специфика градообразующего промышленного предприятия, реализуемая в том числе и в социальной сфере в условиях общего и дополнительного образования продуцирует особенности управления, в частности, в отношении реализации закономерностей менеджмента на все направления развития человеческого потенциала. Доказано, что приведенные закономерности педагогического менеджмента могут быть успешно реализованы в профориентационной деятельности специалистов по работе с молодежью на примере объединения «Норильский никель».

Ключевые слова: педагогический менеджмент, профориентационная деятельность, человеческий потенциал, закономерности управления

REGULARITIES OF MANAGEMENT OF CHELOVECHESKGO'S DEVELOPMENT OF POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF MODERN PRODUCTION

Sedov I.A., Bystritskaya E.V.

*Federal Educational Institution of Higher Education The Nizhny Novgorod State Pedagogical University
of K. Minin (Mininsky university), Nizhny Novgorod, e-mail: ivansedof@yandex.ru*

The present article is devoted to a research of influence of contents of administrative decisions in the sphere of professional orientation activity at the city-forming enterprise in the relation of the educational organizations of the general education on efficiency of personnel policy of modern production and human development of this production. In this article ensuring efficiency of administrative activities of the organizer for work with youth at the enterprise modern industrially is considered during realization of the main regularities of management on the example of professional orientation activity. It is specified that the specifics of the city-forming industrial enterprise realized including, and in the social sphere in the conditions of the general and additional education produce features of management in particular in the relation of realization of regularities of management on all directions of human development. It is proved that the given regularities of pedagogical management can be successfully realized in professional orientation activities of spetsialst for work with youth on the example of an obedineniye Norilsk Nickel.

Keywords: pedagogical management, professional orientation activity, human potential, regularities of management

Актуальность темы. Человеческий потенциал представляет собой совокупность трудового и кадрового потенциала [1, 3, 4]. Первый представляет собой способность личности коллектива выполнять на практике новые и привычные трудовые обязанности, применяя и обогащая теоретические знания [3, 5]. Это чаще относится к тем, кто является сотрудником промышленного предприятия, имеет профессиональное образование и опыт трудовой деятельности в этой отрасли. Кадровый же потенциал – характеризует те возможности к профессиональному самоопределению и карьерному росту, которые проявляются как у сотрудников производства, так и у школьников, стоящих на пороге выбора профессионального пути. Таким образом,

профориентационная деятельность может быть направлена как на первичную профориентацию школьников, так и «вторичную» профориентацию сотрудников с тем, чтобы развить трудовой и кадровый потенциал современного производства [6].

Целью нашей работы является формирование и апробация программы профориентационной деятельности организатора работы с молодежью в условиях современного промышленного предприятия на примере ЗФ ОАО ГМК «Норильский никель» с учетом результатов мониторинга мотивационно-потребностной сферы молодых сотрудников на основании использования закономерностей управления человеческим потенциалом, представленных в педагогическом менеджменте.

Закономерность управления представляет собой отражение наиболее прочных, существенных, общих, необходимых, повторяющихся объективных связей и отношений, возникающих и проявляющихся в ходе осуществления управленческой практики [2].

В основе управления личностью и коллективом лежат следующие закономерности.

Гуманистичность управления. Отражает собой отношение сотрудничества на основе уважения и доверия между сотрудниками равного статуса, между начальством и подчиненными, это и доверие педагога к ученику, наставников к воспитанникам.

Чем выше уровень сотрудничества внутри аппарата управления, между администрацией и сотрудниками, тем устойчивее будет гуманизация отношений и темпы развития трудового потенциала работников. К трудовому коллективу необходимо применять гуманистическую закономерность, так как на фоне данной закономерности легко увидеть как потребности, так и возможности работников, определить склонности и способности учеников и сотрудников к выполнению определенного вида профессиональных обязанностей. Кроме того, уважение и доверие благоприятно влияет на результаты работы, на положительный настрой их в отношении новых трудовых поручений.

Демократичность управления. Представляет собой активное и инициативное включение в процесс развития производства сотрудников предприятия, учителей и учащихся (имеется в виду производственное и ученическое самоуправление) при максимальном расширении горизонтальных и сокращении вертикальных связей.

Относительная самостоятельность элементов и подсистем должна реализовываться в демократизации управления с усилением самостоятельности, творческой инициативы элементов [2, 5]. Опора на эту закономерность обязательно требует создания парасипативного стиля управления, который в условиях промышленного предприятия выражается в создании такой постоянной ситуации, когда администрация, а также нынешние и даже будущие сотрудники, будут принимать сильное, но активное участие в решении проблем, возникающих в производственной деятельности и в социальных вопросах производства.

Аналитичность управления. Заключается в выполнении поставленных задач,

связанных с формированием мотивов нынешних и будущих сотрудников к максимально эффективному выполнению своих трудовых обязанностей, к своему неуклонному профессиональному образованию и непрерывному карьерному росту.

Один из основоположников менеджмента писал: «Проблема управления сводится к практическому применению двух основных умственных процессов. Какими бы целями мы ни задавались – будем ли мы руководить военными действиями армии или производством того или иного продукта обрабатывающей промышленности, – работа наша все равно сведется к этим двум процессам, а именно к анализу и синтезу» [3].

Там, где отсутствует глубокое аналитическое проникновение руководителя в сущность социального явления, в педагогический процесс, там всегда на поверхность всплывает субъективизм, а он обязательно связан с авторитаризмом: «Я считаю», «Я сказал», «Я требую». Питательной почвой авторитаризма является некомпетентность руководителя, а она основывается, кроме всего прочего, на неумении анализировать.

Формирование отношений сотрудничества требует глубокого анализа состояния формальных и неформальных связей в коллективе, а поддержание этих отношений требует постоянного оперативного анализа обстановки в коллективе. Таким образом, только используя эту закономерность, можно переориентировать менеджмент на Человека.

Целенаправленность управления. Эта закономерность целиком и полностью зависит от уровня аналитического процесса управления. Ее формулировка может выглядеть следующим образом: чем выше уровень целесообразности управленческой деятельности руководителя современного промышленного предприятия, тем эффективнее результат процесса управления. «Управление есть целенаправленное воздействие. И если цель определена неточно, нереалистично, то, как подсказывает практика, ее организующее влияние и сама организаторская работа бывают менее эффективными, чем могли бы быть» [4]. Целесообразность процесса управления сохраняет его как целостную систему. Цели подчиняется «структура и поведение» процесса управления. Цель, декомпозированная на подцели, доведенные до непосредственных исполнителей, повышает коэффициент полезного действия управления на несколько порядков [3].

Далее рассмотрим, каким образом закономерности управления можно применить к развитию человеческого потенциала градообразующего промышленного предприятия и рассмотреть на примере профориентационной деятельности.

Профориентационная деятельность – это форма деятельности человека или коллектива, направленная на создание мотивации к профессиональной деятельности на основании выявленных склонностей и способностей [4]. Исходя из данного определения, такая деятельность может быть осуществлена как по отношению к ученикам школ, так и к студентам, а также к сотрудникам предприятия. Стимулом к трудовой деятельности служит социальная проблемная ситуация, которую невозможно разрешить традиционными способами без привлечения трудового процесса. Оригинальный продукт профессиональной деятельности, который получается в результате трудового процесса или профессиональных проб также является стимулом к выбору той или иной профессии или пути профессионального совершенствования сотрудников.

Предпосылками к такой деятельности являются гибкость мышления, критичность, способность к сближению понятий, цельность восприятия. Задатки творческой деятельности также должны быть присущи человеку, осуществляющему подобную деятельность не в образовательной организации, а в трудовом коллективе. Обязательно также владение им основами менеджмента. Так выглядит портрет специалиста по работе с молодежью на промышленном предприятии.

Чтобы осуществлять профориентационную работу с учениками школ и сотрудниками предприятия, необходимо конструировать специальные социальные ситуации, требующие и создающие условия для творческого решения. Возможность конструирования таких ситуаций обусловлена тем, что пути формирования управленческих решений с применением закономерностей педагогического менеджмента и творческой деятельности разработаны рядом ученых. Поэтому применительно к процессу развития человеческого потенциала профориентационную деятельность следует определить как форму деятельности человека, направленную на создание качественно новых для него ценностей, имеющих общественное значение, т.е. важных для формирования личности как общественного субъекта.

В нашем исследовании принимали участие молодые специалисты в возрасте до 30 лет, имеющие стаж работы от 1 года до 2 лет на современных промышленных предприятиях Заполярного филиала ОАО ГМК «Норильский никель» Красноярского края г. Норильск в количестве 33 человек, из них 2 специалиста и 31 сотрудник рабочих специальностей. Также в ней приняли участие более ста учеников школ трех призаводских школ г. Норильска.

Полученные результаты исследования социальных параметров коллектива рудника «Октябрьский» можно охарактеризовать следующим образом:

- Коллектив в основном удовлетворен значимостью, престижностью профессии и видом трудовой деятельности.
- Достаточно высоко оценивает организацию труда и отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
- Взаимоотношения с коллегами доброжелательные.
- Полностью удовлетворяет размер заработной платы и санитарно-гигиенические условия. Это является позитивным показателем, однако существуют отрицательные показатели:

- На низком уровне возможность реализовать свои индивидуальные особенности, проявить творчество в процессе работы

- Повышение квалификации сотрудников находится на очень низком уровне.

Исследуемые подразделения на удовлетворенность трудом в целом оценивают на 25 баллов из 50 возможных. По мнению респондентов, главными недостатками профориентационной деятельности являются: низкий уровень возможности реализовать свои творческие способности и повысить квалификацию. Это можно объяснить тем, что переподготовкой молодых специалистов занимаются специалисты отдела по работе с персоналом предприятия, а не специалист по работе с молодежью.

Таким образом, выбор группы респондентов для коррекции профориентационной деятельности организатора по работе с молодежью подтвержден.

В программу профориентационной работы включены уже существующие методы деятельности специалиста по работе с молодежью, основанные на реализации представленных закономерностей управления личностью и коллективом, а также разработаны новые формы работы.

Профориентационная работа подразделения рудника «Октябрьский» ЗФ

ОАО ГМК «Норильский никель» должна централизоваться посредством системной деятельности по профессиональному ориентированию, представленной двумя корпоративными проектами.

1. Клуб «Профвзаимодействие».

2. Клуб «Профмотиватор».

Клуб «Профмотиватор». Целью является формирование кадрового резерва рудника «Комсомольский» из числа молодых специалистов и старшеклассников и усовершенствование практики организатора работы с молодежью на основе применения закономерностей менеджмента.

Организатор по работе с молодежью должен осуществлять свою деятельность по пяти направлениям:

1. *Агитация.* Специалист по работе с молодежью привлекает новых сотрудников на свое предприятие совместно с Отделом по работе с персоналом посредством информации о Корпоративной культуре на предприятии, досуге молодежи, а также положительной информации о возможности сотрудников повышать свою квалификацию. Данное направление актуально в общеобразовательных школах, вузах. Совместно с Отделом кадров организатор по работе с молодежью должен иметь возможность направляться в командировки в другие города.

2. *Спортивная сфера деятельности.* Организатор по работе с молодежью проводит турниры по разным видам спорта, либо открывает кружки по интересам, установив дни и часы работы. Это могут быть тренировки по боксу, баскетболу, шахматам. Данная деятельность должна осуществляться с поддержкой инструкторов по спорту. Привлечение к участию в спортивных мероприятиях: здоровая личность – надежное звено в слаженной работе коллектива.

3. *Адаптация.* Молодых работников в целях повышения их активности в освоении профессиональной деятельности, квалифицированного и культурного роста необходимо привлекать к различной деятельности на предприятии. Это позволит выявить у них способность к рационализаторской и изобретательской деятельности, содействовать развитию творческой инициативы, повышению деловой квалификации. Организатор работы с молодежью должен проводить тренинги личностного роста, для умения действовать в команде в экстренных ситуациях.

4. *Инициативы* (социально-культурная деятельность). Организатор по работе с мо-

лодежью должен соблюдать универсальную общечеловеческую ценность. Поддерживать и стараться реализовывать проекты и идеи молодых специалистов на своем предприятии, а также выдвигать и свои проекты. Это могут быть проекты, направленные на улучшение качества работы на рудниках (в шахтах). Проекты, связанные с благоустройством города, например, восстановление памятных знаков, озеленение территории, возможность оказания помощи инвалидам. Данные проекты должны осуществляться с поддержкой Администрации города, Социальной защиты населения, Руководством предприятия. Это поможет завести неформальное общение с участниками данных мероприятий, а также обмен информацией по различным вопросам касающимся работы, сплочению данной группы. Включение молодых работников для выполнения проекта позволит мотивировать не только других участников делиться своим опытом, но и самих новичков стараться выглядеть соответственно доверенной задаче.

5. *Творчество.* Организатор по работе с молодежью проводит на своем предприятии театральные постановки, конкурсы, выставки прикладного творчества, проводит мини-поздравления на праздники, оформляет стенды с фотографиями, на которых запечатлены молодые специалисты, занимающиеся совместной деятельностью.

6. *Поощрения.* Организатор работы с молодежью поощряет сотрудников, которые принимают активное участие в жизни деятельности коллектива предприятия. Он может подавать списки с фамилиями на поощрения.

Клуб «Профвзаимодействия». Основная цель проекта – популяризация профессий предприятий «Норильский никель», повышение имиджа градообразующего предприятия, ориентация выпускников муниципальных образовательных учреждений на построение модели своей будущей профессиональной карьеры в конкретном предприятии Компании.

Деятельность корпоративного проекта Клуб «Профвзаимодействие» осуществляется по следующим направлениям:

– ознакомление обучающихся образовательных учреждений со структурой, историей, перспективами развития, профессиями Компании;

– организация профориентационных конкурсов;

– организация летней занятости старшеклассников, временное трудоустройство на рудник «Октябрьский»;

– оказание поддержки общеобразовательным учреждениям в материально-техническом и информационно-методическом оснащении профориентационного процесса;

– деятельность с обучающимися, мотивированными на получение специальностей, востребованных на руднике «Октябрьский».

Вышеуказанные направления деятельности в 2014–2016 годах были успешно реализованы через комплекс следующих профориентационных мероприятий.

Обе указанные программы решаются либо в коллективе рудника «Октябрьский», либо с привлечением контингентов учащихся школ города Норильска в рамках мероприятий, примеры которых приведены ниже:

– Профориентационные экскурсии были организованы для обучающихся 7–9 классов школ МО города Норильска с целью ознакомления с основными переделами рудника «Октябрьский». Методическое сопровождение экскурсионной программы до пункта назначения и обратно, во время которой школьников ознакомили с общей информацией о «Норильском никеле», осуществлялось специалистами НОУ КУ «Норильский никель».

– Агитбригада знакомила школьников с особыми историческими моментами развития производства рудника «Октябрьский», современными особенностями модернизации предприятия. Интерактивные программы, разработанные с учетом возрастных особенностей школьников, были проведены для обучающихся 10 образовательных учреждений с 1 по 11 классы. Для школьников младшего и среднего звеньев были проведены театрализованные игровые программы о профессиях и производстве рудника «Октябрьский», для старшеклассников – интерактивная конкурсная программа «В городе N».

Конкурс «Я б в рабочие пошел!» позволил актуализировать внимание школьников к рабочим профессиям, востребованным на предприятии. Этапы Конкурса, объединившего в себе учащихся школ и студентов учреждений начального и среднего профессионального образования, позволили участникам в достаточной степени познакомиться и с переделами рудника «Октябрьский», и с учреждениями профессионального образования, которые на территории МО го-

рода Норильска готовят для предприятий Группы «Норильский никель» востребованных специалистов.

Корпоративный конкурс детского творчества «Дорога в завтра» предоставляет возможность через творчество молодежи в возрасте от 14 до 17 лет прививать интерес к профессиям, востребованным на предприятии рудника «Октябрьский» ЗФ ОАО ГМК «Норильский никель», узнавать больше о родном городе и крае.

Особым направлением деятельности клубов является формирование трудолюбия у молодого поколения с целью их комфортной дальнейшей адаптации к профессиональной деятельности. Примером такой формы работы являются

трудовые отряды школьников (далее – ТОШ). Неотъемлемой частью профориентационной работы является организация летней занятости старшеклассников школ. Было трудоустроено 123 старшеклассника в возрасте от 14 до 18 лет.

Все приведенные мероприятия проводились на основе управленческих решений, выработанных на основании применения закономерностей менеджмента и в интересах развития человеческого потенциала современного промышленного предприятия.

Список литературы

1. Аксенов С.И., Ариффулина Р.У., Белова Е.А., Быстрицкая Е.В., Занозин Д.А., Киселева Е.С. Функции полипозиционного подхода в создании оптимизирующей молодежной среды вуза // Вестник Мининского университета. – 2013. – № 4 (4). – С. 8.
2. Быстрицкая Е.В., Ядрышников К.С. Методический инструментальный инновационных технологий в образовании (на примере кейс-метода) // Вестник Мининского университета. – 2015. – № 1 (9). – С. 13.
3. Бурханова И.Ю., Бурханова И.Ю. Самоидентификация и самореализация студента в антропно организованной учебной деятельности // Вестник Института образования человека. – 2015. – № 2. – С. 20.
4. Дмитриев С.В., Быстрицкая Е.В. Антропно-деятельностная парадигма в педагогике (полемиические заметки) // Теория и практика физической культуры. – 2013. – № 1. – С. 96–101.
5. Дмитриев С.В., Неверкович С.Д., Быстрицкая Е.В. Образовательные технологии – от логики взаимодействия к логике сотворчества // Спортивный психолог. – 2011. – № 2 (23). – С. 72–77.
6. Дмитриев С.В., Быстрицкая Е.В., Воронин Д.И. Трансверсальные программы для системы образования магистрантов в сфере физической культуры, часть 1: важен не обученный специалист, а развивающийся профессионал // Вестник Мининского университета. – 2014. – № 4 (8). – С. 28.