будущие способности

система мониторинга и оценки деловой репутации как фактор развития человеческого капитала России

Аннотация

Возрастание роли человеческого капитала является одним из долговременных системных вызовов, выражающих как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития. Наряду с усилением глобальной конкуренции, ожидаемой новой волной технологических изменений, усилением роли инноваций эволюция человеческого капитала становится стратегическим ориентиром долгосрочного социально-экономического развития России.Деловая репутация человека может стать важным фактором развития человеческого капитала России. Автор выделяет этапы деловой репутации и говорит о необходимости создания системы деловой репутации и ее персективах.

Ключевые слова: деловая репутация, развитие человеческого капитала, оценка человеческого капитала, мониторинг человеческого капитала, конкурентоспособность персонала, личностный рост, формирование новой личности, модернизация образования, система деловой репутации

Ханнанова Т.Р.
канд. юрид. наук, профессор, зав. кафедрой государственного и муниципального управления, Башкирский государственный аграрный университет, г. Уфа
hannanova1@mail.ru

Формирование человеческого капитала предполагает системные преобразования, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Правительством РФ 17 ноября 2008 г., в качестве базовых направлений развития человеческого потенциала рассматривает:

- здоровье;
- образование;
- опыт работы.

Однако в систему человеческого капитала входят также:

- деловая репутация [1, 4];

- интеллектуальная свобода и гражданская активность;
- открытость к прогрессу и способность создавать новое;
- нетерпимость к коррупции;
- способность к личностному росту;
- умение самостоятельно ставить и достигать серьезные цели;
- умение грамотно реагировать на разные жизненные ситуации.

На них особое внимание акцентировал Президент РФ в своем Послании Федеральному собранию РФ [2]. Он поставил перед государством и гражданским обществом задачу формирования новой личности, обладающей таким человеческим потенциалом, который обеспечивал бы ей необходимую конкурентоспособность не только на отечественном, но и международном рынке труда. По нашему мнению, речь идет о личности, имеющей высокую деловую репутацию. К показателям личностного успеха Послание относит здоровье человека, авторитет, талант, наличие опыта коммерциализации подготовленных разработок, инициативу.

Формирование деловой репутации начинается с воспитания новой личности в школе. Именно на этапе получения общего среднего образования перед школой, родителями, иными представителями гражданского общества стоит задача раскрытия способностей личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире.

В школе выявляются способности будущих выпускников и прививаются навыки и целевые установки к личностному росту. Здесь закладывается фундамент для строительства высокой деловой репутации будущих специалистов. Ее наличие, на наш взгляд, могло бы стать одним из важнейших индикаторов качества образования наряду с экзаменационными результатами. Учебно-воспитательный состав школы совместно с родителями и учениками, представителями общественных организаций должен осуществлять постоянный мониторинг и комплексную оценку не только академических достижений, компетенций и способностей

формирование деловой репутации начинается с воспитания новой личности в школе

учащихся, но и их общекультурных, общечеловеческих и иных качеств, характеризующих личностный рост. Такая работа должна проводиться системно на основе нормативно утвержденных методик. К сожалению, указанные методики комплексной оценки деловой репутации учащихся и выпускников школ в настоящее время не разработаны, но они необходимы в практической работе образовательных учреждений.

В Республике Башкортостан сегодня сложился положительный опыт по внедрению системы мониторинга и оценки деловой репутации учеников на основе документов, характеризующих успехи каждого школьника. На каждого из них ведется дело «Деловая репутация», в котором в накопительном порядке подшиваются грамоты, дипломы, благодарственные письма, результаты балльных оценок достижений ученика по различным критериям, иные документы, свидетельствующие об уровне развития личностных, общекультурных, учебных и других качеств ученика.

Сведения о деловой репутации учеников необходимы для правильного выбора специальности при поступлении в *средние специальные и высшие учебные заведения.* Дела «Деловая репутация» передаются из школы (первый этап формирования деловой репутации человека) в приемные комиссии ссузов или вузов (второй этап развития деловой репутации). Методика формирования и развития деловой репутации студентов внедрена и успешно используется в ФГОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет» с 2006 года в рамках подготовки специалистов по государственному и муниципальному управлению. Студенты, начиная с младших курсов, самостоятельно под руководством выпускающей кафедры и преподавателей-кураторов ведут дела «Деловая репутация», продолжая пополнять достигнутые в школе успехи документами, подтверждающими их личные достижения в учебе, спорте, культуре, общественной жизни, научно- исследовательской работе.

Особое внимание в университете уделяется участию студентов в научной работе. Все

управление особенностями

студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» на защите выпускных квалификационных работ наряду с дипломными проектами представляют Государственной аттестационной комиссии дела «Деловая репутация». Из них члены комиссии и присутствующие на защите представители работодателей могут получать достоверную информацию о профессиональных, личностных и общекультурных качествах выпускников, в том числе об их научных публикациях в материалах международных, всероссийских, региональных и вузовских научно-практических конференциях.

Работа по формированию и развитию деловой репутации выпускников имеет неоценимое воспитательное значение, прививает студентам желание и мотивирует их к систематическому целенаправленному личностному росту. Информация из дела «Деловая репутация» востребована работодателями при прохождении производственной практики и трудоустройства выпускников.

Проведенный нами анализ показал, что *на этапе трудоустройства* (включения в кадровый резерв, прохождения конкурсов, отборе персонала) более 80% работодателей (в том числе органы государственной власти и управления, а также местного самоуправления) используют и учитывают информацию о претенденте с места их учебы в виде дела «Деловая репутация».

Таким образом, деловая репутация и ее документальное подтверждение являются не только инструментом личностного роста, новым методом воспитательной работы, но и средством успешного продвижения рабочей силы на рынке труда, фактором повышения эффективности трудоустройства и востребованности выпускников вузов и ссузов у работодателей. Следует подчеркнуть, что уровень деловой репутации школьника, студента, выпускника, аспиранта – это показатель качества образования, а значит, и оценки деятельности образовательных учреждений и в целом российского образования.

деловая репутация и ее документальное подтверждение являются не только инструментом личностного роста, новым методом воспитательной работы, но и средством успешного продвижения рабочей силы на рынке труда

На наш взгляд, назрела необходимость создания *системы безбарьерного роста деловой репутации работника* – от школы (первый этап), вуза (второй этап) и до места работы (третий этап). Личностный и профессиональный рост должен осуществляться постоянно, поэтапно, а сопровождающие этот рост мониторинг, методики оценки деловой репутации и подтверждающие документы должны вестись на системной основе.

Для работодателя формирование и развитие деловой репутации работника представляет собой новую кадровую технологию, позволяющую осуществлять отбор, подбор, расстановку, передвижение, ротацию, оценку и мотивацию персонала, а также управление его карьерой с учетом всесторонней объективной оценки качеств работника.

Система оценки деловой репутации выпускников может быть с успехом использована в области модернизации системы образования [3], которая требует постоянного обновления технологий, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Оценка деловой репутации вполне может быть использована в целях конкурсного выявления и поддержки лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, в выявлении и поддержке одаренных детей и талантливой молодежи, в формировании механизмов оценки качества образовательных услуг.

уровень деловой репутации школьника, студента, выпускника, аспиранта – это показатель качества образования, а значит, и оценки деятельности образовательных учреждений и в целом российского образовани

Большое значение имеет оценка деловой репутации в обеспечении прозрачной, объективной системы оценки индивидуальных образовательных достижений учащихся как основы перехода к следующим уровням образования. Перспективно использование оценки деловой репутации в разработке и внедрении новых систем оплаты труда на всех уровнях образования как основы для заключения эффективных контрактов, а также в общественно-профессиональной сертификации выпускников образовательных программ. Мы полагаем, что система деловой репутации может быть применена и в создании новых программ развития персонала.

Литература

1. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровье, деловая репутация. – М. : ЗАО Издательство «Экономика», 2008. – 399 с.
2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ от 12 ноября 2009 г. // Российская газета. – № 50 (38). – 13 ноября 2009 г.
3. Распоряжение Правительства РФ от 17.11. 2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
4. Ханнанова Т.Р. Новые подходы к содержанию и оценке человеческого капитала работника // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – №4. – С. 108-111.

КЭ

система оценки деловой репутации выпускников может быть с успехом использована в области модернизации системы образования

Hannanova T.R.
Cand. of Jur. Sci., Professor, Head Department of State and municipal government, Bashkir State Agrarian University, Ufa

The monitoring and evaluation of goodwill as a factor in the development of human capital of Russia

Abstract

The increasing role of human capital is one of the long-term systemic challenges, expressing a global trends and domestic barriers to development. Along with increasing global competition, the expected new wave of technological change, the growing role of innovation evolution of human capital becomes a strategic benchmark long-term socio-economic development of Russia. Goodwill person may be an important factor in the development of human capital in Russia. The author distinguishes the stages of goodwill and spoke about the need for a system of goodwill and its prospective.

Keywords: goodwill, human capital, human capital assessment, monitoring of human capital, competitive staff, personal growth, forming a new identity, modernization of education system of goodwill