

Литература

1. Полюшкевич О. А. Представления о социальной защищенности жителей России и Португалии // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 66–71.
2. Скуденков В. А. Лидерство и социальное развитие // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 2. С. 180–184.

УДК 316.454

Авдеева Л. Ю., Тропина А. В.

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

РОЛЬ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рассмотрена социальная адаптация университетов в аспекте формирования и развития кадровой политики. Выявлено, что благоприятное влияние на формирование кадровой политики организации высшего образования оказывает характер социализации профессорско-преподавательского состава в университете, важное значение имеют пути разрешения конфликтов, методы социальной адаптации профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: социальная адаптация, кадровая политика, учреждение высшего образования, университет, социализация профессорско-преподавательского состава.

Avdeeva L. Yu., Tropina A. V.
Irkutsk State University, Irkutsk

THE ROLE OF PERSONNEL POLICY DEVELOPMENT IN THE SOCIAL ADAPTATION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article considers the social adaptation of universities in the aspect of the formation and development of personnel policy. It is revealed that the nature of socialization of employees in the University has a consolidating influence on the formation of personnel policy, the ways of conflict resolution, methods of social adaptation of teaching staff are important.

Keywords: social adaptation, personnel policy, institution of higher education, University, socialization of teaching staff.

Решающим условием успешного функционирования учреждения высшего образования следует считать налаженную систему коммуникации между ее сотрудниками, студентами, выпускниками и связанную с этим упорядоченность потоков информации, которая циркулирует между различными звеньями данной образовательной организации, без чего эффективность управления университетами и рациональная координация деятельности профессорско-преподавательского состава находится под сомнением.

Другим, не менее важным условием эффективного функционирования университета являются меры по созданию реальных условий для формирования и целенаправленного осуществления в ней социального контроля, который представляет собой совокупность вознаграждений и санкций, которые применяются за добросовестное и эффективное выполнение должностных обязанностей либо, наоборот, за неточное, безответственное выполнение порученного дела.

В процессе своего функционирования социальной организацией вырабатывается два ряда требований, один из них – это требование организации к каждому входящему в ее состав индивиду, а другой – требование индивида к организации.

Кадровая политика университета является инструментом преобразования управленческих технологий в технологии системной организации деятельности организации. Те образовательные организации, которые выходят на уровень формирования и развития кадровой политики, имеют лучшие условия для своего развития, что способствует формированию новых возможностей для развития деятельности, способствуя формированию новой культурной среды, обеспечивающей возникновение новых потребностей общества в развитии общества.

Кадровая политика университета, являясь фактором социальной адаптации организации, проявляется в следующих аспектах.

1. Непосредственное окружение учреждения высшего образования, которое представлено внешней средой, совокупностью компаний, с которыми организация находится в постоянном взаимодействии, трудоустройство студентов, отправляя их на практику. Для эффективного функционирования университета руководство целенаправленно оказывает влияние на характер и особенности такого взаимодействия.

2. Внутренняя среда образовательной организации определяет система специализированного разделения труда, сферы контроля и координации совместной деятельности профессорско-преподавательского состава, работающих в данном учреждении. Внутренняя среда может оказывать постоянное и непосредственное влияние на функционирование учреждения, а, следовательно, на его деятельность, которая проявляется в различных подсистемах для достижения общеорганизационной цели.

Данная среда включает в себя многообразные процессы, происходящие в образовательной организации. Состояние же внутренней среды во многом определяет возможности и потенциал организации. При этом заметим, что существует и неоднозначное взаимодействие внутренней среды университета и кадровой политики.

Внутренняя среда университета являет собой непосредственную обстановку, в которой приходится работать сотрудникам, объединенным совместными корпоративными целями, интересами и деятельностью. Кадровая политика призвана развивать «корпоративный дух» среди профессорско-преподавательского состава, формируя у них высокую степень лояльности к учреждению, развивая стремление неуклонно следовать установленным им правилам и нормам.

Корпоративный дух способствует развитию человеческого капитала. По мнению Ю. В. Борисовой, человеческий капитал – знания, умения и навыки работников организации. Человеческий капитал – первый уровень формирования интеллектуального капитала организации, который включается в нематериальные активы компании и влияет на ее общую рыночную стоимость (капитализацию) [1, с. 66]

На развитие человеческого капитала образовательного учреждения оказывает влияние множество факторов как действующих внутри ее (наличие четких целей и задач, стимулирование деятельности профессорско-преподавательского состава, сплоченность коллектива), так и оказы-

вающих влияние на нее из внешней среды (состояние экономики, степень конкуренции, жесткое или мягкое регулирование со стороны государства, социальные установки и смысложизненные планы различных групп населения).

Поэтому эффективное функционирование любой образовательной организации определяется не только соотношением стоимости входных ресурсов (затрат), но и всесторонним учетом в разработке и осуществлении управленческих решений всей совокупности действий внутренних и внешних факторов [2, с. 37].

В принятии управленческого решения в рамках развития кадровой политики относительно каждого вида проблем рассматриваются предпочтительные стратегии руководителя, в полной мере влияющих на процесс принятия решения. Каждая из данных стратегий может быть классифицирована (табл. 1).

Таблица 1

Классификация точек роста кадровой политики университета

Стратегии	Точки роста
Формализованный	Авторитарная ориентация: «властные полномочия – делегированные полномочия»
	Технократическая ориентация: «стабилизация производства – модернизация производства»
	Бюрократическая ориентация: «централизация – диверсификация»
Персонализированный	Демократизаторская ориентация: «открытые коммуникации – закрытые коммуникации»
	Гуманизаторская ориентация: «личность – работник»
	Инновационная ориентация: «инициативность – исполнительность»

При условии достаточно сильной выраженности всех трех типов формализованной ориентации руководитель может воспринимать поступающую к нему информацию как угрозу своего социального статуса, а отбирать будет ту, которая обеспечивает компромиссное соотношение данных позиций.

Управление кадровой политикой университета должно осуществляться постоянно, когда управленцы осуществляют планирование, организацию, руководство и контроль за деятельностью учреждения. Изменения в кадровой политике могут быть вызваны факторами внешней среды, отбором и приемом новых членов учреждения, исключение членов, отклоняющихся от норм, при этом главную роль в этих процессах играет руководство.

Роль руководства в становлении и развитии кадровой политики наиболее ярко проявляется при возникновении необходимости перемен в интересах стратегического менеджмента или под влиянием жизненно важных для данного учреждения факторов.

В этих случаях возможен конфликт между сложившейся кадровой политикой учреждения и теми ценностями, которые преобладают во внешней среде. Такие сложности становятся более очевидными при выхо-

де учреждения на международный уровень, когда возникает необходимость адаптировать ценности данного образовательного учреждения к соответствующим зарубежным корпоративным стандартам кадровой политики. Кадровая политика, имея обобщенной характеристикой уровня организационного развития... демонстрирует особенности функционирования социально-экономической системы, т.е. объединенных общими целями сотрудников организации [3, с. 37].

Кадровая политика является определяющим фактором социальной адаптации сотрудников университета, однако, ее эффективность зависит от умения руководства повести за собой, увлечь профессорско-преподавательский состав идеологией университета, разжечь в персонале искру общности, это может быть общность целей, значимость выполняемой работы, высокую социальную значимость общего дела.

Литература

1. Борисова Ю. В. Бизнес и образование: формы и условия социального партнерства // Alma mater (Вестник высшей школы). 2014. № 4. С. 66–71.
2. Полюшкевич О. А., Иванов Р. В., Борисова Ю. В. Представления о социальной успешности // Социодинамика. 2016. № 10. С. 37–44.
3. Борисова Ю. В. Роль университетов в интеграции регионального сообщества // Сорокинские чтения : материалы XI Междунар. науч. конф. М. : МГУ, 2017. С. 37–38.

УДК 316.613.42

Александрова М. В.

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО ВОПРОСАМ ДОВЕРИЯ НАСЕЛЕНИЯ К МЕДИЦИНСКИМ УЧРЕЖДЕНИЯМ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Рассматривается вопрос доверия населения к медицинским учреждениям. Автор выделяет некоторые статистические данные прошлых лет, отражающие основные показатели здравоохранения, а также исследование ВЦИОМ об актуальных проблемах медицинских учреждений.

Ключевые слова: доверие, здравоохранение, медицинские учреждения, качество.

Alexandrova M. V.
Irkutsk State University, Irkutsk

SPECIFICITY OF SOCIAL INTERACTION ON ISSUES OF PUBLIC CONFIDENCE IN MEDICAL INSTITUTIONS IN RUSSIA IN CONDITIONS OF INSTABILITY

This article examines the issue of public confidence in medical institutions. The author highlights some statistical data from previous years, reflecting the main health indicators, as well as a study by the All-Russian Public Opinion Research Center on current problems of medical institutions.

Keywords: trust, health, medical institutions, quality.

В ситуации нестабильности, атрибутом которой выступают угрозы, вызовы и риски, происходит социальное взаимодействие всех сфер общества. В том числе институт здравоохранения не является исключением. Главной задачей системы здравоохранения является сохранение здоровья населения. Актуальным на сегодняшний день выступает вопрос доверия населения к медицинским учреждениям.