

УДК 65

DOI: 10.34670/AR.2022.59.97.018

Формирование системы менеджмента качества образовательной организации

Матыгов Мовсар Мусаевич

Ассистент,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;
e-mail: Matygov.Movsar@gmail.com

Магомадова Зарина Саидбековна

Старший преподаватель,
Чеченский государственный педагогический университет,
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;
e-mail: Mrs-70@mail.ru

Хусаинова Селима Ахмедовна

Студент,
Чеченский государственный педагогический университет,
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;
e-mail: Mrs-70@mail.ru

Аннотация

В данной статье исследуются этапы формирования и внедрения системы менеджмента качества в образовательных организациях. Основные этапы формирования системы менеджмента качества, применимые для использования любой образовательной организацией, можно представить следующим алгоритмом. I этап – организация работ по формированию СМК. На этом этапе принимаются решения о направлении и методах работ, решаются основные социальные и психологические барьеры, дается ответ на изначально возникшие спорные вопросы. Планирование адаптации работника на рабочем месте имеет определенную цель. Оно заключается в разработке необходимых предпосылок и условий для более успешного и быстрого освоения новичком своей работы, что впоследствии должно способствовать эффективному выполнению своих обязанностей. Таким образом, можно сделать вывод, что, от того, как будет выстроена система адаптации работников на новом рабочем месте в будущем будет зависеть насколько эффективно будет работать не только сам новичок, но и организация в целом и как быстро можно будет задействовать его потенциал в правильном направлении. Адаптация персонала – первичный и важнейший аспект развития и процветания организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Матыгов М.М., Магомадова З.С., Хусаинова С.А. Формирование системы менеджмента качества образовательной организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 9А. С. 345-352. DOI: 10.34670/AR.2022.59.97.018

Ключевые слова

Экономическая система, организация, кадровый состав, управление, адаптация персонала.

Введение

В нынешней экономической системе все процессы бизнеса открыты и могут быть легко доступны другим компаниям и скопированы. Успех организации заключается в том, насколько эффективно сформирован кадровый состав организации.

Ни для кого не секрет, что работники являются одним из самых важных ресурсов организации, но без компетентного и квалифицированного управления данный ресурс легко потерять.

Одной из главных задач службы управления персоналом является адаптация работников на новом рабочем месте.

Эффективна адаптация или нет, можно определить по тому, как быстро достигаются организационные задачи, замотивирован или нет на их качественное выполнение работник, какие цели для работника являются приоритетными – личные или организационные.

Адаптация работника в организации является ключевым механизмом кадрового менеджмента. Трудовая адаптация – это социальный процесс усваивания личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда активно взаимодействуют и оказывают влияние друг на друга. Приходя в организацию, работник принимает участие в социальных, профессиональных и психологических отношениях конкретной организации, осваивает традиции, обычаи, нормы и ценности, соотносит свою индивидуальную позицию с целями и задачами, которые ставит перед собой организация.

Основная часть

Процесс управления адаптацией в коллективе предполагает выполнение определенных функций, таких как: организация, планирование, мотивация, контроль, координация и другие. Их эффективное выполнение создает благоприятные условия для более быстрой и успешной адаптации в коллективе.

Становление, внедрение и реализация системы адаптации в коллективе требует больших затрат и стараний, но впоследствии все это становится оправданным, ведь хорошо выстроенная и слаженная система адаптации дает бесспорные преимущества. Так, система адаптации позволяет снизить издержки на набор нового персонала. Другим неоспоримым фактором является входящая в схему адаптации система наставничества. Она позволяет новым работникам гораздо быстрее адаптироваться в новом для них коллективе, а также дает возможность более опытным коллегам приобретать руководящий опыт, что является для них мотивацией и стремлением к росту. Но самым важным преимуществом является то, что система адаптации ускоряет процесс внедрения новых работников в организацию и за минимальное количество времени повышает качество их работы. От целей и задач, которые служат обучением для новичка в испытательный срок происходит переход к решению действительно важных задач, стоящих перед организацией.

Адаптация предполагает введение работника в новую для него социальную среду

организации. Работник, поступая на работу, входит в систему новых для него внутриорганизационных трудовых отношений и занимает в ней сразу несколько позиций. Приходя в организацию, работник ставит перед собой четко определенные цели, имея при этом соответствующие ценности, нормы, потребности и установки поведения. В соответствии с ними работник предъявляет организации определенные требования, например, к условиям и содержанию труда, возможностям карьерного роста и т.д. В то же самое время организация предъявляет свои требования к работнику, согласно должностной инструкции предприятия. Такими требованиями, например, выступают: наличие высшего образования, мобильность, коммуникабельность, трудовая дисциплина, умение работать в коллективе, творческий подход к решению проблемных вопросов. Именно в ходе такого взаимодействия между организацией и работником и происходит их взаимное приспособление, то есть протекает процесс адаптации [Беляцкий, 2018, 76].

Адаптация от лат. «adapto», то есть приспособление. Из чего можно заключить, что адаптация персонала – процесс взаимного приспособления работника и организации друг к другу, в ходе которого работник постепенно и последовательно входит в процесс трудовой деятельности и производства в новых для него условиях труда [Вировец, 2019, 102].

Адаптирован работник или нет в организации можно судить по конкретным показателям измерения трудовой деятельности. Например, насколько эффективен его труд, как быстро работник усвоил нужную информацию, удовлетворен ли он различными аспектами своей трудовой деятельности.

О. Паратнова выделяет два направления адаптации: первичную и вторичную [Паратнова, 2017, 199].

Первичная адаптация возникает у молодых и не имеющих опыта работников, входящих в реальную трудовую деятельность впервые. Вторичная адаптация возникает в связи с переходом работника на новое место работы и часто сопровождается сменой профессии, должности, а также при значительных изменениях трудовой среды.

Адаптация имеет сложное устройство и несет в себе объединение социально-психологической, профессиональной, общественно- организационной, культурно-бытовой и психофизической адаптации.

Социально-психологическая адаптация выражается в осваивании социально-психологических свойств организации и ее коллектива, насколько работник влился в сложившуюся в организации систему отношений. На степень социально-психологической адаптации в коллективе оказывают влияние множество факторов, например, психологический климат в организации, вовлеченность работника в систему трудовых взаимоотношений [Коханов, 2017, 221].

Общественно-организационная адаптация предполагает овладение работником организационного устройства организации, системы управления ею, обслуживание рабочего процесса, режим труда и отдыха и т.д. На адаптацию данного вида, оказывают воздействие такие факторы, как: вид системы управления, условия и содержание труда, степень занятости работника [Анисимов, 2018, 103].

Культурно-бытовая адаптация означает усвоение работником особенностей и свойств традиций, обычаев, быта, ценностей и норм организации. Данный вид адаптации зависит от множества факторов: уровень культуры коллектива общего развития работников, особенности проведения нерабочего времени, уровень усвоения норм, традиций и ценностей организации.

Культурно-бытовая адаптация происходит гораздо быстрее и легче в том случае, если работники организации связаны между собой не только рабочими и деловыми отношениями, но и участием в культурно-массовых, досуговых мероприятиях [Ананьева, 2015, 44].

Психофизиологическая адаптация предполагает освоение работником требований, необходимых для него в процессе трудовой деятельности. В современных реалиях происходит устаревание не только техники и технологий, но и санитарно-гигиенических норм трудовой деятельности. Многими исследователями доказано, что для работников вопрос санитарно-гигиенических условий труда стоит очень остро [Куликова, 2016, 36].

Во многие учебные заведения каждый год приходят новые учителя – выпускники педагогических учреждений, преподаватели со стажем и т.д. Как только учитель вступает в новый для него профессиональный мир, он встречается с теми трудностями, о которых в период учебы не мог и задуматься. В процессе обучения и освоения профессии учителя, люди часто имеют высокие ожидания от своей будущей работы, ставят перед собой цели и задачи для их реализации. Но, как только учеба заканчивается молодой учитель понимает, что множество из его ожиданий оказываются нереалистичными [Коноваленко, 2018, 513].

Американский психолог Д. Левинсон подчеркивал важность роли наставников, которые помогают новичкам усваивать необходимые для работы ценности, нормы и традиции. Наставник выполняет роль учителя. Он помогает с продвижением новых работников по карьерной лестнице, служит моделью для подражания. Отсюда следует, что роль наставника для нового работника очень важна. Наставник помогает новичкам приобрести те необходимые навыки и умения, которые впоследствии позволят ему стать зрелым и опытным специалистом [Орловский, 2018, 226].

Управление адаптацией – это процесс активного влияния на факторы, которые определяют ее рост и развитие и позволяют снижать отрицательные последствия в будущем. Основной задачей управления адаптацией является устранение причин и снижения отрицательных и негативных последствий, неминуемо возникающих при привыкании сотрудника к новым условиям внешней и внутренней среды [Ищенко, 2020, 37].

Использование различных методов прямо зависит от конкретной ситуации, например, происходит ли перевод сотрудника в организации с одной должности на другую, на какую должность, кто является инициатором поиска нового сотрудника и т.д. Необходимо учитывать все факторы, проводить их комплексную оценку и опираться на совокупность методов и мероприятий, направленных на адаптацию персонала.

Трудовая адаптация – это процесс, возникающий между работником и новой для него социальной средой. На адаптацию сотрудника на новом рабочем месте оказывают воздействие множество различных факторов, которые определяют скорость, сроки и результаты этого процесса. Выделяют две группы факторов трудовой адаптации – субъективные и объективные [Амиров, 2015, 25].

Объективные факторы – факторы, которые связаны непосредственно с процессом труда и мало зависящие от нового сотрудника. Примером факторов является: уровень организации труда, автоматизация и механизация производства, общая численность коллектива, местоположение организации, специфика конкретной отрасли, условия труда и т.д.

Субъективными факторами являются личностные факторы работника. Они определяются свойствами определенного сотрудника. Сюда можно отнести:

4) Социально-психологические особенности сотрудника (самоконтроль,

- коммуникабельность, ответственность, дисциплинированность, уровень притязаний);
- 5) Социально-демографические особенности человека (пол, возраст, уровень образования, стаж и опыт работы, квалифицированность);
 - 6) Социологические характеристики (уровень увлеченности в эффективности и качестве своего труда, наличие профессионального интереса).

Принципиальными целями трудовой адаптации является следующее [Ламскова, 2017, 842]:

- 1) Сокращение издержек, связанных с незнанием работником своего рабочего места и неэффективным выполнением своих обязанностей, требующих дополнительных затрат;
- 2) Уменьшение уровня неопределенности у новых сотрудников;
- 3) Сокращение текучести кадров, ведь если новичок ощущает себя некомфортно на новом рабочем месте и не ощущает принадлежности к новому коллективу, он может уволиться.
- 4) Рост положительного отношения новичка к своей работе, удовлетворенности трудом.
- 5) Экономия времени как руководства, так и работника.

Таким образом, важность и значимость процесса адаптации в последние годы очень сильно увеличилась. Возрастающий недостаток ценных кадров на рынке труда, снижение лояльности работников, гонка зарплат – все это вынуждает организации постоянно находиться в поиске новых способов для привлечения и удержания персонала

Управлять адаптацией значит активно воздействовать на факторы, которые определяют ее рост и развитие и позволяют снизить отрицательные последствия. Главной задачей при управлении адаптацией сотрудников является устранение причин и понижение отрицательных последствий, обязательно создающихся при адаптации сотрудника к новым условиям внутренней и внешней среды организации [Дробышева, 2015, 140].

Трудовая адаптация – процесс, возникающих между индивидом и новой для него социальной средой организации. На адаптацию новичка на новом рабочем месте оказывает влияние огромное количество факторов, которые определяют скорость, границы, период данного процесса. Выделяют две основные группы факторов – субъективные и объективные [Шекшня, 2018, 99].

Объективные факторы – факторы, которые связаны непосредственно с процессом трудовой деятельности и в минимальной степени зависят от новичка. Например, организация труда, расположение организации, специфика деятельности, условия труда, режим труда и отдыха и т.д.

Адаптация – это приспособление работника и организации друг к другу, которое основывается на постепенном привыкании сотрудника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда.

Работник, недостаточно адаптированный к работе в организации, требует гораздо больше времени на помощь в процессе выполнения возложенных на него задач и обязанностей.

В литературе по управлению персоналом приводятся многие классификации адаптации, например: по отношению субъект-объект; по воздействию на работника; по уровню: первичная и вторичная; по отношению сотрудника к организации; по направлениям; типы адаптации.

В литературе большое различие имеют виды и факторы адаптации, но без постоянного взаимодействия все они не имеют смысла. Отсюда следует, что процесс управления той или иной организацией должен содержать единую систему средств и методов воздействия, которые в свою очередь обеспечат быстроту и успешность процесса адаптации в коллективе.

Планирование адаптации работника на рабочем месте имеет определенную цель. Оно

заключается в разработке необходимых предпосылок и условий для более успешного и быстрого освоения новичком своей работы, что впоследствии должно способствовать эффективному выполнению своих обязанностей.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что, от того, как будет выстроена система адаптации работников на новом рабочем месте в будущем будет зависеть насколько эффективно будет работать не только сам новичок, но и организация в целом и как быстро можно будет задействовать его потенциал в правильном направлении. Адаптация персонала – первичный и важнейший аспект развития и процветания организации.

Библиография

1. Амиров Д.П. Управление персоналом. М.: Проспект, 2015. 432 с.
2. Ананьева Т. Как привлечь и удержать талантливых сотрудников // Менеджмент сегодня. 2015. № 1. С. 43-45.
3. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом: Практическое пособие кадровика. М.: Экономика, 2018. 704 с.
4. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. Минск: Современная школа, 2018. 448 с.
5. Вировец Ю.И. Адаптация на рабочем месте. Правила выживания. СПб.: Питер, 2019. 350 с.
6. Дробышева Л.В. Адаптация персонала // Вестник стипендиатов DAAD. 2015. № 1-1 (12). Т. 1. С. 137-141.
7. Ищенко И.Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом. Пенза, 2020. 136 с.
8. Коноваленко К.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. 2018. № 10. С. 512-514.
9. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: ИНФРА-М, 2017. 311 с.
10. Куликова Т.И. Адаптация молодых специалистов на рабочем месте // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. 2016. Ч. 1. С. 33-37.
11. Ламскова О.М. Система адаптации персонала в организации // Экономика и социум. 2017. № 3 (34). С. 842-848.
12. Орловский Ю.П. Кадровое делопроизводство. М.: Контракт, 2018. 396 с.
13. Паратнова О. Успешная адаптация: критерии и «подводные камни» // Управление человеческим потенциалом. 2017. № 3. С. 198-203.
14. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Интел-синтез, 2018. 188 с.

Formation of the quality management system of an educational organization

Movsar M. Matygov

Assistant,
Chechen State University,
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Matygov.Movsar@gmail.com

Zarina S. Magomadova

Senior Lecturer,
Chechen State Pedagogical University,
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Mrs-70@mail.ru

Selima A. Khusainova

Graduate Student,
Chechen State Pedagogical University,
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Mrs-70@mail.ru

Abstract

This article examines the stages of formation and implementation of a quality management system in educational organizations. The main stages of the formation of a quality management system applicable for use by any educational organization can be represented by the following algorithm. Stage I presumes the organization of work on the formation of the QMS. At this stage, decisions are made on the direction and methods of work, the main social and psychological barriers are resolved, and an answer is given to the initially controversial issues that have arisen. Planning for the adaptation of an employee in the workplace has a specific goal. It consists in developing the necessary prerequisites and conditions for a more successful and faster mastering of his work by a beginner, which should subsequently contribute to the effective fulfillment of his duties. Thus, we can conclude that how the system of adaptation of workers in a new workplace will be built in the future will depend on how effectively not only the newcomer himself, but also the organization as a whole will work and how quickly it will be possible to use his potential in the right way. direction. Onboarding of the employees is the primary and most important aspect of the development and prosperity of the organization.

For citation

Matygov M.M., Magomadova Z.S., Khusainova S.A. (2022) Formirovanie sistemy menedzhmenta kachestva obrazovatel'noi organizatsii [Formation of the quality management system of an educational organization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (9A), pp. 345-352. DOI: 10.34670/AR.2022.59.97.018

Keywords

Economic system, organization, HR, management, onboarding.

References

1. Amirov D.P. (2015) *Upravlenie personalom* [HR Management]. Moscow: Prospekt Publ.
2. Anan'eva T. (2015) Kak privlech' i uderzhat' talantlivykh sotrudnikov [How to attract and retain talented employees]. *Menedzhment segodnya* [Management today], 1, pp. 43-45.
3. Anisimov V.M. (2018) *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom: Prakticheskoe posobie kadrovika* [Personnel service and personnel management: A practical guide to the personnel officer]. Moscow: Ekonomika Publ.
4. Belyatskii N.P. (2018) *Upravlenie personalom* [HR Management]. Minsk: Sovremennaya shkola Publ.
5. Drobysheva L.V. (2015) Adaptatsiya personala [Staff Adaptation]. *Vestnik stipendiatov DAAD* [Letters of DAAD Fellows], 1-1 (12), 1, pp. 137-141.
6. Ishchenko I.G. (2020) *Kadrovaya politika i sotsial'nye tekhnologii v upravlenii personalom* [HR policy and social technologies in HR management]. Penza.
7. Kokhanov E.F. (2017) *Otbor personala i vvedenie v dolzhnost'* [Staff selection and induction]. Moscow: INFRA-M Publ.
8. Konovalenko K.V. (2018) Professional'naya adaptatsiya molodykh pedagogov k sovremennym usloviyam doshkol'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Professional adaptation of young teachers to modern conditions of a preschool educational institution]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 10, pp. 512-514.
9. Kulikova T.I. (2016) Adaptatsiya molodykh spetsialistov na rabochem meste [Adaptation of young specialists in the workplace]. In: *Sodeistvie professional'nomu stanovleniyu lichnosti i trudoustroystvu molodykh spetsialistov v*

-
- sovremennykh usloviyakh* [Assistance to the professional development of personality and employment of young specialists in modern conditions]. Part 1.
10. Lamskova O.M. (2017) Sistema adaptatsii personala v organizatsii [Personnel adaptation system in the organization]. *Ekonomika i sotsium* [Economics and society], 3 (34), pp. 842-848.
 11. Orlovskii Yu.P. (2018) *Kadrovoe deloproizvodstvo* [HR management]. Moscow: Kontrakt Publ.
 12. Paratnova O. (2017) Uspeshnaya adaptatsiya: kriterii i «podvodnye kamni» [Successful adaptation: criteria and pitfalls]. *Upravlenie chelovecheskim potentsialom* [Management of human potential], 3, pp. 198-203.
 13. Shekshnya S.V. (2018) *Upravlenie personalom sovremennoi organizatsii* [Personnel management of a modern organization]. Moscow: Intel-sintez Publ.
 14. Virovets Yu.I. (2019) *Adaptatsiya na rabochem meste. Pravila vyzhivaniya* [Workplace adaptation. Rules of Survival]. St. Petersburg: Piter Publ.