

виях. Автор подчеркивает, что «очень многое зависит от того, какие цели ставятся и решаются в ходе спортивных соревнований, на какие ценности ориентированы спортсмены и их наставники – тренеры, спортивные руководители и т. д.» [1].

#### Выводы

Категория ценностей выходит на одно из ведущих мест в понимании культуры и в частности, физической культуры. Ценности формируются через деятельность, соотносятся с ее основными направлениями и являются отражением духовно-физической сущности человека. Физическая культура (и спорт в том числе), как никакая другая сфера культуры, содержит наибольший потенциал воспроизводства личности как целостности, в единстве телесного и духовного. Нужно лишь раскрыть этот потенциал в полной мере, что пока еще не сделано.

На нынешнем этапе развития спорта важно осознать, что главными ценностями спортивных достижений являются такие, которые не противостоят развитию природы человека, его духовных и физических возможностей, с одной стороны, и прогрессу спорта – с другой.

1. Столяров, В.И. Ценности спорта и пути его гуманизации / В.И. Столяров. – М.: РГАФК, 1995. – 17 с.
2. Пономарев, Н.И. Спорт как социальное и педагогическое явление: метод. указания для факультета повышения квалификации / Н.И. Пономарев. ГДОИФК им. П.Ф. Лесгафта. – Л.: Б.и., 1987. – 23 с.
3. Курамшин, Ю.Ф. Спортивная рекордология: теория, методология, практика: монография / Ю.Ф. Курамшин. – М.: Советский спорт, 2005. – 408 с.
4. Горбунов, Г.Д. Психология спорта / Г.Д. Горбунов // Теор. и практ. физ. культ. – 1996. – № 12. – С. 15–17.
5. Олимпийский спорт: в 2 т. / В.Н. Платонов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Платонова. – Киев: Олимп. л-ра, 2009. – Т. 2. – 696 с.

## РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Е.Ю. Зархин,*

Белорусский государственный университет физической культуры,  
Республика Беларусь

Руководство любой организации рано или поздно осознает, что для повышения эффективности, обеспечения конкурентных преимуществ, завоевания новых рынков сбыта необходимо упорядочивание всех направлений деятельности.

Практика показывает, что для формирования эффективной системы менеджмента качества требуется не только исполнение требований стандартов серии ISO 9000, но и воля высшего руководства довести начатое до конца. Высшее руководство должно не только иметь представление о системе менеджмента качества, но и осуществлять постоянный контроль ее разработки, внедрения и функционирования. При этом не следует забывать, что разработка, внедрение и функционирование системы менеджмента качества – это задача не только структур и служб, непосредственно связанных с предоставлением образовательных услуг. Отношение к ней имеют подразделения маркетинга, финансов, снабжения и т. д. Поэтому высшее руководство должно добиться понимания этого от руководителей всех уровней и всех направлений деятельности.

Эффективность функционирования любой системы управления организацией определяется ее вкладом в достижение общих целей учреждения высшего образования. Это особенно справедливо для управления персоналом, охватывающего все направления деятельности и все процессы, протекающие в учреждении высшего образования. Если СМК функционирует недостаточно результативно, это напрямую связано с низкой эффективностью управления персоналом, так как персонал либо недостаточно профессионально подготовлен, либо недостаточно мотивирован, либо руководство не в полной мере соответствует решению проблем качества. Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно преподаватели и сотрудники учреждения высшего образования используют свой потенциал для реализации общеорганизационных целей.

Поскольку в современных условиях одной из важнейших целей любого учреждения высшего образования становится повышение качества подготовки специалистов, то и система управления персоналом должна быть адекватной системе менеджмента качества и строиться на тех же принципах.

Чтобы система управления персоналом соответствовала требованиям системы менеджмента качества и стандартов серии ISO 9000, она должна в полной мере соответствовать принципу «постоянного улучшения». При этом очень важно:

– обеспечить постоянное участие высшего руководства учреждения высшего образования в разработке и пересмотре систем управления персоналом;

- осуществлять анализ существующей системы управления персоналом с точки зрения соответствия целям учреждения высшего образования;
- привлекать сотрудников службы кадрового обеспечения к разработке стратегического и оперативного планирования;
- подробно информировать службу кадрового обеспечения о целях учреждения высшего образования и их реализации;
- оценивать работу службы кадрового обеспечения по результатам работы учреждения высшего образования и степени достижения целей.

Внедрение СМК в учреждения высшего образования предполагает значительное количество изменений и нововведений. В этих изменениях фундаментальным является человеческий фактор, так как именно поведение людей в организации в конечном итоге определяет, что и как можно изменить и какую пользу это принесет.

Американский ученый, экономист Дж. Грейсон справедливо заметил, что «человеческий капитал – это наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не производственные запасы...» [1].

Вовлечение персонала, усиление роли каждого преподавателя и сотрудника в обеспечении качества, расширение и повышение их ответственности можно представить в виде спирали, указывающей на взаимозависимость этих процессов. Чем выше степень участия персонала в управлении качеством, тем больше должно быть у него прав и полномочий, тем выше его ответственность. Традиционный субъект управления (руководитель), делегируя права подчиненным, отчасти превращает их в субъект управляющей системы.

При этом достаточно часто в процессе вовлечения персонала в управление организацией возникают проблемы, связанные с отсутствием знаний, навыков, умений или опыта для того, чтобы принимать полномочия, ответственность, участвовать в постоянном улучшении. Для преодоления этих проблем необходимо готовить персонал для его новой роли, оценивать уровень его компетентности, повышать его квалификацию, обучать его, а также соответствующим образом вознаграждать и мотивировать.

Система менеджмента качества обуславливает определенные, документально закреплённые функции, обязанности, права и ответственность в области качества, как подразделений, так и должностных лиц учреждения высшего образования. Это осуществляется путем разработки различных видов локальных нормативных документов учреждения образования, характеризующих качество и обеспечивающих его процессы. К таким документам, наряду с руководством по качеству и стандартами учреждения, относятся и положения о подразделениях, и должностные инструкции сотрудников.

Последовательность этапов документирования деятельности в области качества с точки зрения управления персоналом можно представить следующим образом:

1. Определение сферы ответственности и полномочий руководства учреждения высшего образования.
2. Разработка нормативно-организационных документов общего характера, включая требования к построению, содержанию и оформлению положений.
3. Разработка положений о подразделениях, включая определение целей, задач, функций, прав и ответственности.
4. Разработка должностных инструкций на основе определения требований к квалификации, задач и т. п.

Подготовка необходимого документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом относится, прежде всего, к деятельности кадровых подразделений учреждений высшего образования. Степень документированности учреждений высшего образования может отличаться и зависеть от размера учреждения образования, особенностей деятельности, от сложности и взаимодействия процессов, от компетенции преподавателей и сотрудников. Документация может быть в любой форме и на любом носителе, исходя из потребностей учреждения образования.

К основным видам документационного обеспечения управления персоналом учреждения высшего образования можно отнести:

- положение о персонале и правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об аттестации сотрудников;
- положение о системе работы с резервом кадров;
- стандарты учреждения о порядке разработки, оформления, согласования, утверждения и пересмотра положений о подразделениях и должностных инструкций работников;
- стандарт учреждения или положение о системе обучения, переподготовки и повышения квалификации ППС и сотрудников;
- положение о мониторинге социально-психологического климата;
- положения о подразделениях и должностные инструкции ППС и сотрудников;
- положение о защите информации (персональных данных).

Все документы должны быть объединены в единую систему и тесно связаны с системой менеджмента качества. В них должно быть предусмотрено своевременное внесение изменений в соответствии с процессами, происходящими в организации (актуализация документов).

Для принятия взвешенных и обоснованных решений, планирования определенных финансовых ресурсов кадровые подразделения должны, с учетом требований СМК, оперативно обеспечивать высшее руководство информацией о состоянии и развитии человеческих ресурсов учреждения высшего образования, о планировании, расходовании и эффективности вложений средств в человеческие ресурсы, о потерях, связанных с временной нетрудоспособностью преподавателей и сотрудников и текучестью кадров.

Подразделения планирования, маркетинга и финансов организации зачастую не получают такой информации, что сказывается на точности прогнозирования и планирования, тем самым вынуждая учреждение образования нерационально расходовать финансовые ресурсы. Структура и периодичность предоставления отчетов о состоянии трудовых ресурсов стандартами серии ISO 9000 не установлены и определяются руководством самостоятельно, исходя из целей, задач и стратегии учреждения образования.

Роль системы менеджмента качества в управлении персоналом учреждений высшего образования обусловлена рядом преобразований, вызванных подготовкой к вступлению Республики Беларусь в Болонский процесс, а так же созданием единого экономического пространства ЕврАзЭС, которые влияют на происходящие социально-экономические процессы в обществе. Это вызвано как адаптацией к новым экономическим моделям, так и повсеместным внедрением системы менеджмента качества в учреждениях высшего образования. При этом отличительной чертой современного учреждения высшего образования становится зависимость качества подготовки специалистов от качества персонала. Усиление роли каждого сотрудника учреждения высшего образования в обеспечении качества, расширение его прав и повышение ответственности способствуют повышению качества предоставляемых услуг и постоянному улучшению деятельности.

Долл, О. Американский менеджмент на пороге XXI века / О. Долл, Д. Грейсон. – М.: Экономика, 1991.

## **ФИЛОСОФСКОЕ ЗНАНИЕ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА**

*В.П. Кириченко, канд. филос. наук, доцент,*

Белорусский государственный университет физической культуры,  
Республика Беларусь

Современный этап развития нашего общества и системы высшего образования в стране значительно актуализируют проблему формирования профессиональной культуры специалиста. Это нашло свое отражение и в новых стандартах обучения, в которых сделан акцент на компетентностный подход, на использование современных инновационных обучающих технологий, на подготовку специалистов высокой квалификации, специалистов-профессионалов [5, 18].

Содержание профессиональных компетенций будущих специалистов определяется их квалификационной характеристикой. Она отражает научно-обоснованный состав профессиональных знаний, умений и навыков. Это, по существу, свод обобщенных требований к специалисту на уровне его теоретического и практического опыта. Исходя из этого, профессиональную культуру специалиста можно охарактеризовать как совокупность таких культурных ценностей, которыми должен обладать специалист для того чтобы на уровне современных социальных требований качественно выполнять свой профессиональный долг. Большинство исследователей рассматривает профессиональную культуру специалиста как процесс и итог качественного развития знания, интересов, норм деятельности и поведения, способностей, социальных чувств, как выражение зрелости и развития всей системы социально-значимых личностных качеств человека [6, 11].

В научной литературе имеется немало определений содержания понятия «профессиональная культура специалиста», но в большинстве из них общим является выделение двух компонентов – деятельностного и личностного [4, 272]. Деятельностный компонент включает в себя комплекс профессиональных знаний, умений и навыков. Личностный компонент обычно составляют личностные качества человека, его способности, устремления, духовные качества, ценностные ориентации. Оба компонента всегда выступают в единстве, они взаимосвязаны и дополняют друг друга. Поэтому профессиональную культуру выпускника вуза правомерно рассматривать как совокупность духовных, интеллектуальных, творческих, собственно профессиональных способностей, качеств и свойств личности специалиста. С таких позиций можно осмыслить и сущность профессиональной культуры специалиста отрасли физической культуры и спорта.

Профессия спортивного педагога является социально-культурным явлением, которое обладает сложной структурой, включающей предмет, средства и результат профессиональной деятельности, а также ее цели, ценности, нормы, методы, образцы и идеалы. Спортивный педагог призван организовывать и осуществлять педагогический процесс в интересах физического воспитания обучаемых, укрепления их здоровья, утверждения здорового образа жизни в нашем обществе и укрепления престижа страны на международной спортивной арене.