

УДК 33.331.08

doi: 10.18101/1994-0866-2017-7-137-149

САМОМАРКЕТИНГ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

© **Журавлева Маргарита Михайловна**

кандидат педагогических наук, доцент,
Иркутский государственный университет
Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1
E-mail: margo32@mail.ru

© **Наконечных Валентина Николаевна**

кандидат педагогических наук, доцент,
Иркутский государственный университет
Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1
E-mail: nvn_60@mail.ru

В статье рассматриваются методы, позволяющие адаптироваться молодым специалистам в сфере образования. За последние годы растет популярность такого понятия, как самомаркетинг. В данном случае речь идет о самомаркетинге в сфере образовательного менеджмента и маркетинга.

Реформы в сфере образования направлены на подготовку специалистов, способных адаптироваться к технологическим инновациям. Стоит обратить внимание на то, что в современных условиях роль образования как социального института возрастает, и его основной функцией становится еще и функция, связанная с адаптацией сотрудника к постоянно изменяющимся условиям и требованиям общества.

Именно поэтому актуальность изучения процесса адаптации, а также определяющих ее факторов обуславливается, прежде всего, значимостью адаптационных механизмов в эволюции человеческого общества. Процесс адаптации как объективный процесс играет большую роль в любой профессии, в том числе и в области образовательной деятельности.

Образовательная деятельность как область образовательного менеджмента становится приоритетной, и в силу этого одной из ее задач будет управление трудовой адаптацией.

Ключевые слова: образовательный процесс; компетентностный подход; компетенции; активизация учебного процесса; самомаркетинг; образовательный менеджмент и маркетинг.

Реформы в сфере образования направлены на подготовку специалистов, способных адаптироваться к технологическим инновациям. Именно поэтому актуальность изучения процесса адаптации, а также определяющих ее факторов обуславливается, прежде всего, ее значимостью в эволюционном развитии человеческого общества. Процесс адаптации как объективный процесс играет одну из первостепенных ролей в любой профессии, в том числе и в области образовательной деятельности.

Исследование проблемы адаптации молодых специалистов, по нашему мнению, должно базироваться на широкой методологической и теоретико-прикладной основе, что, в свою очередь, определяет широкий охват подходов к

изучению научных предпосылок и разработанных теоретических и практических областей знания, которые затрагивают суть рассматриваемой проблемы.

Общеметодологическая основа исследования проблемы адаптации в том или ином виде имеет отражение в классической философии на всех этапах ее формирования и развития. Так, например, в трудах таких философов, как Аристотель и Платон, уже отражается необходимость адаптации личности к своей профессиональной роли. Маркетинговые исследования, проблемы адаптации личности, относящиеся к XX веку и продолжающиеся в XXI, находят отражение в педагогических, социокультурных и иных теориях, изучающих ее различные аспекты.

Адаптация как феномен отдельно взятой личности получила свое отражение в психологической науке в рамках конфликтологии. В этом направлении обращают на себя внимание труды Г. Гартмана по психоаналитической адаптации. Психологические же аспекты адаптации личности изучали такие ученые, как Г. Айзенк, А. Маслоу, Л. Колберг, Ч. Кули, Р. Линтон, Ж. Пиаже, Э. Фромм, Т. Шибутани и др. [8].

Именно поэтому приоритетным становится мониторинг, который позволит понять процессы адаптации специалистов на рынке образовательных услуг.

Проблематика настоящего исследования важна еще и потому, что одним из основных ресурсов организации является человеческий ресурс. Высшему учебному заведению требуются профессиональные кандидаты, обладающие профессиональными компетенциями. Кроме того, необходимо провести профессиональный отбор с учетом специфики работы высшего учебного заведения и обеспечить процесс адаптации. Нельзя не согласиться с В. В. Кафидовым, который понимает под профессиональным отбором степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии.

Рынок труда требует от современного сотрудника не только профессиональных компетенций, но и личностных, и социальных (инициатива, сотрудничество, способность работать в команде) качеств. В условиях современности, по мнению А. Я. Кибановой, отдается прерогатива развитию личности, способной открыто выражать собственное мнение, самостоятельно находить и обосновывать собственные профессиональные решения, смело выдвигать инновационные идеи, иметь коммуникативные способности и навыки, быстро адаптироваться в меняющейся производственной и социальной ситуации [6].

Данные требования сводятся к созданию моделей управления через саморазвитие личности, что влечет за собой необходимость обеспечения условий личностного самоопределения и профессиональной самореализации в современной системе высшего образования. Кроме этого, в научных исследованиях активно разрабатываются пути к выявлению сущности саморазвития, определяются средства повышения эффективности личностно– профессионального саморазвития [1]. Основопологающим утверждением будет являться то, что актуализировать саморазвитие возможно через образовательную деятельность, но саморазвитие нельзя «заложить» в сознание обучающихся, данный процесс возможен в результате личностной работы над собой. Таким образом, необходимо «запускать» технологии образовательного менеджмента.

Обращаясь к термину «образовательный менеджмент», мы будем рассматривать его с позиции науки, которая изучает основные тенденции управления в

сфере образования. Менеджмент, который представляет самостоятельную научную дисциплину, изучающую законы, принципы, методы, формы, способы и приемы управления коллективным трудом в различных организациях, в образовательном менеджменте будет рассматриваться как процесс создания оптимальных условий для образовательной деятельности профессорско-преподавательского состава и обучающихся высших учебных заведений.

Образовательный менеджмент опирается на процессы управления деятельностью профессорско-преподавательским составом (далее по тексту ППС) и образовательной деятельностью обучающихся [8].

Одной из важных задач образовательного менеджмента, по нашему мнению, является управление трудовой адаптацией ППС. Адаптация к педагогической деятельности будет успешной в случае, если нормы и ценности педагогического коллектива будут становиться нормами и ценностями каждого сотрудника. Рассмотрим следующие виды адаптации, предлагаемые А. Я. Кибановой в ее работе «Управление персоналом в организации» [6]. В данной работе автор обращает внимание на то, что адаптация может быть:

- профессиональной, которая характеризуется формированием профессионально необходимых компетенций личности;
- психофизиологической, связанной с приспособлением к физическим и психическим нагрузкам, монотонности труда, санитарно-гигиеническим нормам производственной обстановки, ритму и внешним факторам;
- социально-психологической, при которой осуществляется включение работника в систему корпоративной культуры организации;
- организационно-административной, обусловленной особенностями организационных механизмов управления, местом подразделения и должности в общей системе целей в организационной структуре;
- экономической, дающей возможность сотруднику познакомиться с системой мотивации, адаптироваться к условиям оплаты своего труда;
- санитарно-гигиенической, при которой сотрудник осваивает новые требования трудовой дисциплины, правила трудового распорядка [6].

Исследование проводилось на кафедре ФГБОУ ВО «ИГУ». Цель — исследование уровня адаптации профессорско-преподавательского состава в условиях образовательного менеджмента.

Методом исследования является профильный метод, позволяющий оценить соответствие сотрудника должности в соответствии с его сформированными компетенциями и опирающийся на каталог требований, предъявляемых к сотруднику в зависимости от выполняемой им работы. Каталог требований отображает графически особенности образовательной деятельности и необходимые ППС качества. Сравнение уровня требований, обусловленных конкретной работой, и уровня качеств ППС, позволяют сделать вывод об адаптации и, соответственно, пригодности к данному виду деятельности/работе либо о необходимости привести их в соответствие друг с другом.

Первоочередной задачей исследования был анализ кадрового потенциала ППС кафедры. Для характеристики состояния трудового потенциала рассмотрим следующие категории профессорско-преподавательского состава: пол, образова-

ние, возраст, уровень квалификации преподавателей ППС, стаж работы. В таблице 1 приведены данные по половому составу педагогических работников.

Таблица 1

Динамика численности персонала по образовательному и возрастному уровню (чел).

Категория работников	2016 г.					2017 г.					Образовательный уровень
	Возраст			Пол		Возраст			Пол		
	30-39	40-49	50-59	М	Ж	30-39	40-49	50-59	М	Ж	
Старший преподаватель	3				2	2				2	высшее
Кандидат наук	5	2	1	2	6	5	2	2	2	7	Высшее, наличие степени
Доцент	3	1	1	2	4	5	2	2	4	5	Наличие степени, звания
Доктор наук		1	1	1	1		1	1	1	1	Наличие степени, звания

Как и в большинстве общеобразовательных учреждений, на кафедре число женщин-педагогов значительно больше числа мужчин. Одним из главных факторов такого положения дел является призвание.

Далее рассмотрена общая численность сотрудников кафедры, куда входят штатные преподаватели и совместители (рисунок 1).

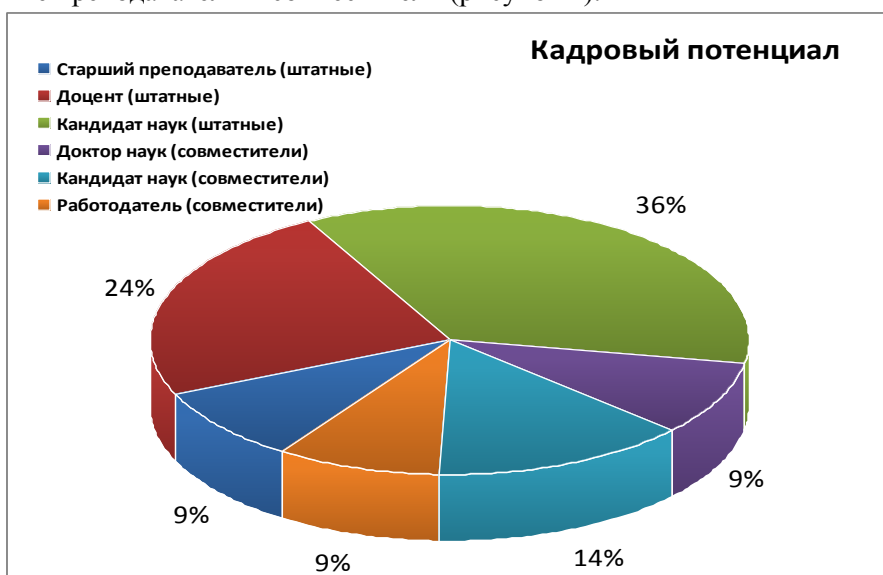


Рис. 1. Кадровый потенциал кафедры

Общий процент остепененности преподавателей кафедры составляет 78% (табл. 2).

Таблица 2

Уровень квалификации ППС кафедры

Показатель	2016/2017 учебный год (в %)
Высшее образование	100
Дополнительное профессиональное образование	100

Показатели в таблице говорят о непрерывном повышении квалификации ППС кафедры. Характеристиками трудового потенциала могут выступать возраст и стаж работы, которые тесно связаны между собой. Стаж педагогической работы представлен в таблице 3.

Таблица 3

Стаж педагогической деятельности

Стаж работы	До 5 лет	6–10 лет	11–15 лет	16–20 лет	21–25 лет	26–30 лет	Более 30 лет	Более 40 лет
На 2016/2017 учебный год	–	5	8	4	2	2	1	–

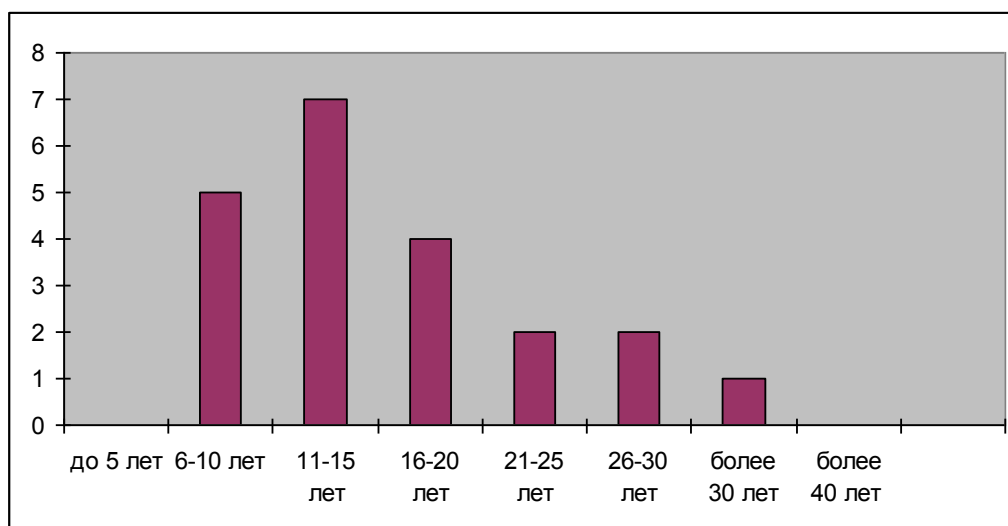


Рис. 2. Стаж педагогической деятельности

На следующих рисунках показана тенденция поступления и увольнения ППС.

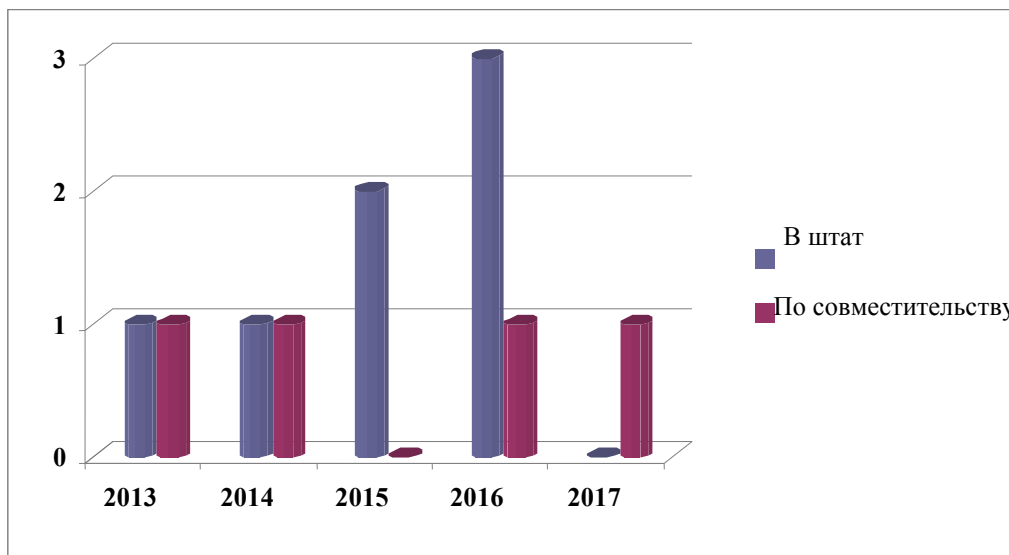


Рис. 3. Количество принятых сотрудников

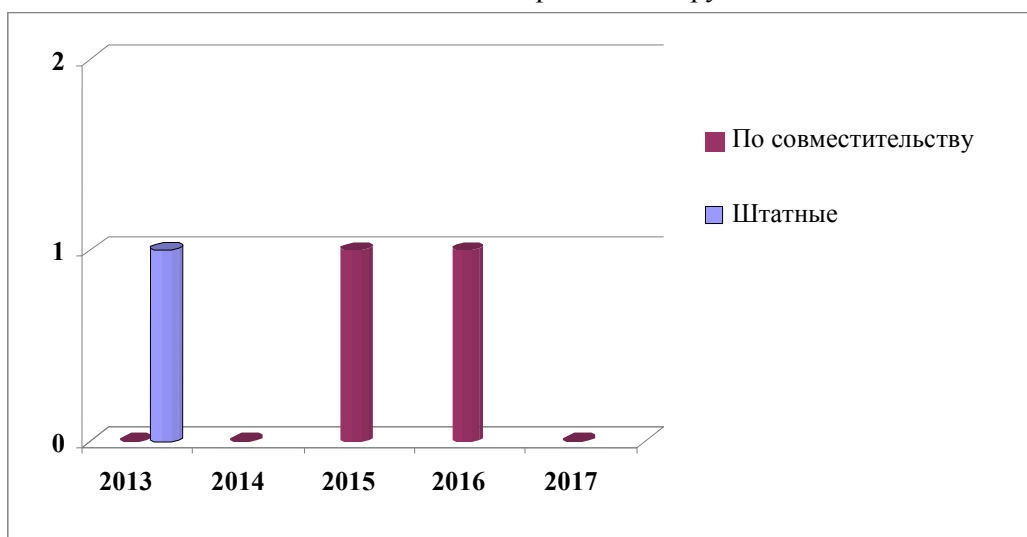


Рис. 4. Количество уволенных по собственному желанию

Таблица 4
Сводная таблица сотрудников кафедры, принятых и уволенных за 5 лет

Показатели	2013		2014		2015		2016		2017	
	штат	совм.	штат	совм.	штат	совм.	штат	совм.	штат	совм.
Принято — всего, чел.	1	1	1	1	2	-	3	1	-	1
Уволено по собственному желанию, чел	-	-	1	-	2	1	-	1	-	-

Ниже рассмотрим список показателей, отражающих уровень адаптации сотрудников. За основу был взят метод адаптации, рассмотренный А. Я. Кибановой [6].

В данном случае были рассмотрены девять показателей адаптации ППС по уровням, каждый из которых характеризуется низкой, средней и высокой степенью:

1. Показатели уровня квалификации:

– **критерий 1** (квалификация ППС не соответствует требованиям должности, преподаватель не выполняет в полной мере должностные обязанности);

– **критерий 2** (квалификация ППС не соответствует требованиям занимаемой должности, но преподаватель имеет достаточный опыт работы и постоянно повышает уровень своей квалификации);

– **критерий 3** (квалификация ППС соответствует требованиям занимаемой должности).

2. Показатели деловых качеств:

– **критерий 1** (преподаватель выполняет не все должностные обязанности согласно должностной инструкции);

– **критерий 2** (преподаватель в полном объеме выполняет обязанности, предусмотренные должностной инструкцией);

– **критерий 3** (преподаватель в полном объеме выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности, в случае отпуска или болезни заменяет сотрудников).

3. Показатели работоспособности:

– **критерий 1** (преподаватель недостаточно трудолюбив);

– **критерий 2** (преподаватель трудолюбив, но малоинициативен);

– **критерий 3** (преподаватель достаточно трудолюбив и инициативен).

4. Показатели качества выполняемой работы:

– **критерий 1** (исполняемые преподавателем поручения нуждаются в доработке методиста);

– **критерий 2** (исполняемые преподавателем поручения можно принять за основу, но они еще нуждаются в доработке, он допускает незначительные ошибки);

– **критерий 3** (исполняемые преподавателем поручения в основном соответствуют требованиям; в дополнительной доработке, как правило, не нуждаются, работник хорошо выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности).

5. Показатели адаптации сотрудника к новым условиям:

– **критерий 1** (у преподавателя отсутствует критика в свой адрес, выводы по поводу замечаний, устранение недостатков в работе);

– **критерий 2** (преподаватель самокритичен, делает правильные выводы из критики и активно работает над устранением недостатков, правильно строит взаимоотношения в работе);

– **критерий 3** (преподаватель самокритичен, делает правильные выводы из критики и активно работает над устранением недостатков в работе, правильно строит взаимоотношения в работе, непримирим к недостаткам, активно и принципиально выступает с их критикой, вносит конкретные предложения по их ликвидации; создает наиболее благоприятные условия для творческой работы).

6. Показатели наличия аналитических способностей:

– **критерий 1** (преподаватель анализирует деятельность кафедры в пределах функций, определенных должностными обязанностями, но этот анализ не носит системного характера, не позволяет на его основе разрабатывать мероприятия по развитию кафедры);

– **критерий 2** (преподаватель анализирует деятельность кафедры (организации) в пределах функций, определенных должностными обязанностями, разрабатывает и вносит конкретные предложения по улучшению деятельности кафедры);

– **критерий 3** (преподаватель анализирует деятельность кафедры (организации) не только в пределах функций кафедры).

7. Показатели участия в инновационной деятельности:

– **критерий 1** (преподаватель не принимает участия в совершенствовании производства управления кафедры);

– **критерий 2** (преподаватель принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные разработкой творческие темы, актуальные для кафедры);

– **критерий 3** (преподаватель принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные творческие темы, актуальные для кафедры).

8. Показатели дисциплинированности:

– **критерий 1** (преподаватель систематически допускает нарушения трудовой и исполнительской дисциплины);

– **критерий 2** (преподаватель дисциплинирован).

9. Показатели психологической саморегуляции:

– **критерий 1** (преподаватель психологически с коллективом не совместим, неправильно строит взаимоотношения с сотрудниками кафедры);

– **критерий 2** (преподаватель психологически с коллективом совместим, но допускает отдельные случаи неправильных взаимоотношений в работе, что обычно не отражается на выполнении должностных обязанностей);

– **критерий 3** (преподаватель психологически с коллективом совместим, правильно строит взаимоотношения в работе).

Проанализируем в таблице уровень соответствия ППС показателям адаптации.

Таблица 5

Показатели адаптации ППС	Количество ППС в %		
	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3
1. Показатели уровня квалификации			100
2. Показатели деловых качеств		91,0	9,0
3. Показатели работоспособности		9,0	91,0
4. Показатели качества выполняемой работы		90,9	9,1
5. Показатели вратываемости сотрудника к новым условиям		27,3	72,7

М. М. Журавлева, В. Н. Наконечных. Самомаркетинг как неотъемлемая часть адаптации специалистов на рынке труда в сфере образования

6. Показатели наличия аналитических способностей	9,1	68,2	22,7
7. Показатели участия в инновационной деятельности		45	55
8. Показатели дисциплинированности			100
9. Показатели психологической саморегуляции		9,1	90,9

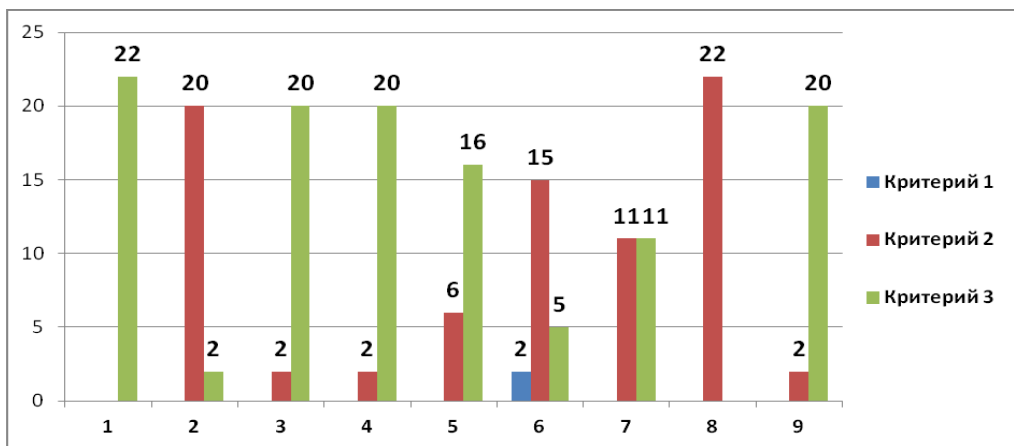


Рис. 5. Распределение ППС по критериям показателей адаптации

На рисунке 6 отображено количество ППС только в соответствии с третьим критерием.



Рис. 6. Распределение ППС по третьему (высшему) критерию

На основании полученных данных видим, что, в основном, все показатели достаточно высокие. Анализ свидетельствует о том, что ППС на основании обзора индивидуальных планов, а также отчетов преподавателей, повышения их уровня квалификации, выполняют работу на продвинутом уровне. Данные показатели позволяют утверждать, что квалификация ППС соответствует требованиям занимаемой должности. Сотрудниками в полном объеме выполняются предусмот-

ренные должностной инструкцией обязанности, они самокритичны, делают правильные выводы из критики и активно работают над устранением недостатков, правильно строят взаимоотношения в процессе педагогической деятельности. Все это говорит о грамотной управленческой политике и надлежащих маркетинговых исследованиях, способствующих правильному планированию работы в рамках адаптационных мероприятий.

Поскольку маркетинг — неотъемлемая часть менеджмента, а маркетинг персонала, в свою очередь, рассматривается в образовательном менеджменте, то можно заключить, что именно маркетинг персонала обеспечивает организацию ресурсов ППС в соответствии планированием педагогической деятельности. Данные умозаключения говорят о том, что в рамках маркетинга персонала необходимо определить требования, предъявляемые к ППС, а именно его социальные потребности в процессе профессиональной деятельности, в данном случае педагогической. Маркетинг пронизывает многие сферы деятельности, в том числе и деятельность, связанную с собственным продвижением [4]. В этой связи обращает на себя внимание самомаркетинг, под которым мы будем понимать организацию самопродвижения и представления себя в выгодном свете.

Так же самомаркетинг можно трактовать как исследование своих сильных и слабых сторон, где особая роль принадлежит вербальному и невербальному общению [5]. Самомаркетинг, таким образом, дает возможность осуществлять межличностную коммуникацию для передачи информации. Межличностная коммуникация обладает следующими признаками: наличие оперативности; избирательности, так как межличностный канал оперативно формируется в наиболее подходящий для передачи информации момент и способен выходить на нужного респондента; наличие доступности и доходчивости [4], [5].

Успешная межличностная коммуникация определяется эффективной обратной связью, которая улучшает качество работы, повышает ценность каждого отдельного сотрудника, обеспечивает последних конкретной информацией и носит не оценочный, а описательный характер. Поэтому мы обращаем внимание в том числе и на пользу обратных связей.

Польза, по нашему видению, заключается в предоставлении информации, которую работник может использовать для улучшения результатов и качества своего труда, помочь получить новые знания, сформировать новые навыки и умения. Обратная связь должна осуществляться вовремя, так как дает возможность внести коррективы в действия и тем самым влиять на результаты процессов [10, с. 129]. поэтому, говоря об обратной связи, мы не можем не говорить о восприятии, которое возможно благодаря умению не просто слушать, а слышать передаваемую информацию, поскольку адаптация возможна лишь в случае правильного восприятия передаваемых слов.

Таким образом, приходим к заключению, что слушание, по мнению Т. М. Персиковой, есть не что иное, как «одно из коммуникативных умений, наиболее необходимое при межличностном общении, наименее осознанно выступающее в качестве предмета обучения» [11, с. 13]. Слушание имеет разные значения, в том числе может участвовать в процессе самомаркетинга и может означать:

1) физиологическую способность воспринимать звуковые волны и передавать информацию мозгу;

2) сбор информации, целью которой является восприятие констатируемых фактов;

Слушание же может быть [11, с. 13]:

3) циничным (или оборонительным) слушанием, основанным на предположении, что весь процесс коммуникации направлен на «одурачивание» слушателя говорящим;

4) наступательным (или атакующим) слушанием. Это попытка слушающего поймать в ловушку или сбить с толку говорящего с помощью его собственных слов;

5) вежливым, нацеленным на соблюдение минимума светских требований. Многие люди не слушают, а лишь ждут своей очереди заговорить, мысленно репетируя свои высказывания;

6) активным, при котором сотрудники стремятся к полному и точному пониманию сказанного, к сопереживанию и соучастию [11, с. 14].

Рассматривая методы самомаркетинга, обратимся к работе Е. И. Кривокоора «Деловые коммуникации», где выделим основные методы самомаркетинга:

1. Метод «открытие себя» характеризуется высокой степенью открытости (от среднего до максимального), концентрацией внимания на себе. Данный метод заставляет сотрудника концентрировать внимание на себе, чтобы вызвать реакцию других на своем поведении, что, в свою очередь, может привести к высокой эмоциональности, не способствующей эффективным отношениям. Здесь идет упор на создание собственного имиджа. Решение кейсов, применение ролевых игр, ответы на вопросы при поведенческом интервью позволят развить все необходимые профессиональные качества.

1. Метод «реализация себя». При использовании этого метода происходит регуляция раскрывающей человека информации, которая обеспечивает конструктивную связь.

2. Метод «защита себя». Данный метод используется и актуален, когда необходимо оценить и узнать людей.

3. Метод «торговаться за себя». Метод делает возможным продавать информацию о себе в обмен на информацию и действия других. Данный метод характеризуется умеренной открытостью и обратной связью, обмениваемыми в процессе коммуникации [10, с. 132].

Таким образом, адаптационные механизмы самомаркетинга позволяют молодому специалисту достичь профессиональной компетентности, интегрироваться в структуру организации.

Литература

1. Балашова Н. Ф. Самостоятельная работа как саморазвитие личности студента // Педагогические системы развития творчества в учреждениях профессионального и дополнительного образования: материалы всерос. науч.-практ. конф. гос. проф.-пед. ун-та. 2003. Ч. 2. С. 11–13.

2. Журавлева М. М. Исследование ролевой игры как эффективного метода развития профессиональных коммуникативных качеств: моногр. Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2009. 162 с.

3. Журавлева М. М. Исследование профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава кафедры на стадии профессионального отбора в рамках образовательного менеджмента // Вестник ИрГТУ. 2015. Вып. 10 (90). Иркутск: Изд-во Иркутск. гос. техн. ун-та, 2015. С. 301–306
4. Журавлева М. М. Деловые коммуникации как основа профессиональной подготовки студентов в теории и практике современного менеджмента: учеб.-метод. пособие. Иркутск, 2015. 124 с.
5. Кибанова А. Я. Управление персоналом в организации: учебник / под ред. А. Я. Кибановой. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с.
6. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. Стандарт третьего поколения. СПб.: Питер, 2013. 208 с.
7. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 235 с.
8. Долгоруков А. М. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. URL: [http // http://evolkov.net/case/case.study.html](http://evolkov.net/case/case.study.html) (дата обращения: 17.02.2015).
9. Кривокора Е. И. Деловые коммуникации: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 190 с.
10. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. М.: Логос, 2004. 224 с.

PERSONAL MARKETING AS AN INTEGRAL PART OF ADAPTATION OF SPECIALISTS IN THE SPHERE OF EDUCATION ON THE LABOR MARKET

Margarita M. Zhuravleva
Cand. Sci. (Education), A/Prof.,
Irkutsk State University
1 Karla Marksa St., Irkutsk 664003, Russia
E-mail: margo32@mail.ru

Valentina N. Nakonechnykh
Cand. Sci. (Education), A/Prof.,
Irkutsk State University
1 Karla Marksa St., Irkutsk 664003, Russia
E-mail: nvn_60@mail.ru

The article considers the methods that allow to adapt young specialists in the sphere of education. For recent years the popularity of such notion as personal marketing has been growing. In this case personal marketing in the sphere of educational management and marketing is considered.

The reforms in the sphere of education are aimed at training of specialists able to adapt to technological innovations. The attention should be paid to the factor that in modern conditions the role of education as a social institution is growing and a function related to the adaptation of the employee to the constantly changing conditions and requirements of society is also becoming among its main functions.

That is why the urgency of studying the process of adaptation, as well as the factors identifying it, first of all is determined, by the significance of adaptive mechanisms in the

evolution of human society. The process of adaptation, as an objective process, plays a great role in any profession, including in the field of educational activities.

The educational activities as a field of educational management become a priority, and that is why management of labor adaptation will be one of its tasks.

Keywords: educational process; competence approach; competences; activation of educational process; personal marketing; educational management and marketing.