

обязательным использованием современных форм и методов обучения, а также, очевидна необходимость в создании механизма мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию в инклюзивном образовании.

Список литературы:

1. Власенко, С. Методический аспект формирования готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения [Текст] / С.В. Власенко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ООО «Фотохудожник», 2012. – № 2(11). – 87 с.
2. Инклюзивное образование в России и Москве. Статистика и справочные материалы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dislife.ru/flow/theme/4696/>.
3. Килина, И. А. Роль системы повышения квалификации в непрерывном образовании профессионально-педагогических работников [Текст] / И. А. Килина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ООО «Фотохудожник». – 2012. – № 1(10). С. 64-70.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
5. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] – Федеральный закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N 3266-1 г. Москва "Об образовании". Закон РФ от 10.07.1992 N3266-1 (ред. От 10.07.2012) "Об образовании". Режим доступа: <http://paralife.narod.ru/law/ob-obrazovanii-zakon-rf-1992-2012.htm>
6. Коротков, Э.М. Управление качеством образования [Текст] / Э.М. Коротков. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2007. – 211 с.
7. Педагогический менеджмент и управление развитием образования [Текст] / Т. Баймолдаев, В. Безруков, И. А. Носков, Н. А. Соловова. – Алматы/Самара, 2007. – 31 с.
8. Целютина, Т.В., Золотухина, А.Ц. Управление интеллектуальным капиталом трансформирующейся системы инновационных знаний и экономической эффективности организаций [Текст] / Т.В. Целютина, А.Ц. Золотухина // Экономика и социум. – 2015. – № 2-5 (15). – 1013 с.

ВОЗМОЖНОСТИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА КОНСУЛЬТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОПТИМИЗАЦИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Целютина Татьяна Владимировна
к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород
Федоренко Эдуард Евгеньевич
магистрант кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород

Результаты и методы деятельности консалтинговых институтов находят признание не только в управленческой практике, но и в социальной системе, в области правовых сфер и отношений, в университетских научно-исследовательских программах. *Современный консалтинг* – экономическое и социальное явление, профессиональная деятельность фирм и индивидуальных консультантов по оказанию консультационных услуг, решению разнообразных задач и предоставлению интеллектуальной помощи (совета) на коммерческой основе в рамках отношений, установленных между двумя и более людьми с целью решения проблемы или разработки планов (клиент), либо с целью помочь достижению поставленных целей (консультант) в самых разнообразных сферах жизнедеятельности общества [1].

Консалтинговые услуги играют важную роль в совершенствовании процедур отбора и приема персонала. *Консультанты* предоставляют особый продукт, который называют «*управленческой прибылью*» – профессиональные знания, индивидуальный совет, передовой опыт, инновации, новые технологии, определенные виды экспертизы, уникальные решения, которые являются катализаторами множителями ресурсов [2].

Работники отделов по управлению персоналом должны хорошо представлять себе специфику консультирования, сущность принципов консалтинга, структуру и содержание консалтингового процесса, политику ценообразования консультационных услуг, критерии выбора консультационной фирмы (консультанта). *Важно – уметь стратегически мыслить и понимать – какая польза может быть извлечена из сотрудничества с консультационной службой.*

Следует учитывать, сегодня многие кадровые агентства называют себя консалтинговыми. В тоже время если они предоставляют только рекрутинговые услуги (по вербовке и подбору персонала), не внедряясь в систему управления предприятием, то они оказывают все же другой вид профессиональных услуг, не менее важный, но отличный от консультирования. Если же в процессе отбора и приема персонала возникает необходимость сформулировать систему профессионально важных качеств по тем или иным профессиональным группам, разработать должностные инструкции или провести комплексную экспертную оценку кандидатов (то есть возникает необходимость параллельно внедриться в управленческие процессы на предприятии), то тогда мы вправе отнести данные услуги к консалтинговым.

На наш взгляд, целесообразно использовать *консультационные услуги в организации* по следующим основным направлениям *в системе отбора и приема персонала*:

1. Консультационно-информационная поддержка руководства по отбору персонала.
2. Экспертная помощь в решении задач профессионального отбора и приема кандидатов вместе с руководством и службами по управлению персоналом.
3. Консультационная помощь в постановке и решении задач по вопросам совершенствования работы персонала и укрепления их профессионализма и компетентности.
4. Консультационно-экспертная помощь в разработке и реализации социальных проектов совершенствования системы работы с персоналом.
5. Обучающие, индивидуальные консультационные семинары, коучинг-консультирование, тренинги с целью повышения деловой активности, корпоративной и социально-технологической культуры менеджеров, сотрудников, включенных в систему отбора и приема кадров.
6. Нахождение и разработка новых механизмов, приемов и методов отбора персонала. Консультационно-рекомендательная помощь по проблемам внедрения кадровых технологий.
7. Оказание профессиональной помощи в виде комплексной системы диагностики, динамики развития (научная организация труда, системный анализ, научно обоснованные методы принятия решений), прогнозирования решения проблемы.
8. Консультирование членов кадровых комиссий, заключающееся в выработке стратегий управления организационными изменениями.
9. Рекомендательная помощь по совершенствованию планов подбора персонала с расчетом потребности и затрат на персонал.
10. Помощь в экспертной оценке кандидатов на психологическую устойчивость. Консультационная поддержка процесса управления собеседованием.
11. Экспертная оценка моделей рабочих мест, документных процедур, деловых качеств кандидатов на вакантные должности.

12. Ведение «баз данных»: типовых ошибок, интересных примеров, решенных задач. Консультационно-информационная помощь при работе с новыми рейтингами кадровых агентств и консалтинговых компаний.

13. Проведение исследований, мониторингов с целью выявления проблем управления персоналом, отборочных рейтинговых турниров с поэтапным выявлением лучших кандидатов (кадров) для конкретной организации.

Мероприятия, направленные на увеличение количества сотрудников, имеющих высокий уровень *инновационности и лояльности (приверженности)* к организации.

На наш взгляд, очень важно уже при отборе сотрудников на работу в организацию учитывать именно уровень выраженности и инновационной установки и личностно-профессиональной позиции, столь важных для работы в организациях в условиях кризиса. В связи с этим актуально выделить мероприятия, которые нужно проводить, уже начиная с подготовительного этапа планирования, отбора и найма сотрудников на работу (табл.1). Ведь подходы к управлению персоналом в инновационной деятельности претерпевают очень быстро значительные изменения по сравнению с традиционным менеджментом. Для этого нужно определить у потенциального сотрудника кроме стандартных свойств (теоретические знания, квалификация, навыки, опыт, трудолюбие, здоровье и т.д.), такие свойства как:

- гибкость и подвижность мышления;
- уровень творческого потенциала;
- потребность в творческой самореализации;
- умение приспосабливаться к быстроменяющимся условиям работы,
- склонность и способность к обучению и переобучению.

Реализацию данной группы мероприятий рассматриваем с позиции двух контекстов:

1. Подбор нового работника;
2. При отборе на вакантную должность.

Главная задача организации – увеличить количество персонала (в %) имеющего высокий уровень инновационности и лояльности, и готовых к самообучению и самоменеджменту, стремящихся работать «в организации и для организации».

Таблица – Мероприятия, направленные на оптимизацию механизмов включенности консультационной деятельности в отбор и найм персонала

1	Анализ потребности в кадрах, определение и корректировка должностных обязанностей, определение источников поступления кандидатов, технологии отбора кадров с целью определения уровня готовности к инновациям
2	Мероприятия, с помощью которых можно выявить уровень выраженности инновационной установки возможного работника и личностно-профессиональную позицию
3	Привлечение внутренних консультантов, с целью помочь уточнить должностные требования и характеристики нужного сотрудника, а также посоветовать какие методики использовать при отборе
4	Помощь консультанта отделу кадров в формулировании требований и создании профиля идеального кандидата
5	Помощь консультанта в обеспечении индивидуального поиска кандидатов (путем непосредственного контакта, через деловые связи и т.д.); установление контакта с кандидатами для организации интервью и выяснения того, заинтересованы ли они в предложении; оценка и предварительный отбор кандидатов; организация интервью с отобранными кандидатами; последующие контакты с выбранным кандидатом
6	Отобрать и принять на работу двух консультантов по управлению (сертифицированных)
7	Системная профориентационная работы
8	Консультационные услуги по направлению – удержание лояльного персонала

Результаты анализа теоретико-методологических основ консалтинга, его места и роли в системе отбора и приема персонала позволяют сформулировать некоторые *пути совершенствования консультационной деятельности*.

Необходимо разрабатывать и внедрять новые механизмы представительства консалтинговых организаций в системе «кадровый консалтинг – конкретная организация – персонал».

Совершенствовать нормативно – правовое (главным образом – федеральный уровень), организационное (регламентация), финансовое и методическое обеспечение консультационной деятельности. Повышение статуса институтов и учреждений консультационной системы на федеральном и региональном уровне.

На федеральном уровне необходимо разработать концепции управления профессией консультанта; положение о правовом статусе консультанта, фиксирующем его высокий статус, права и обязанности, меру ответственности за заключения; разработать меры, позволяющие сломать социально-психологическую установку на консультирование, как на ритуал для немногих избранных и самих консультантов; содействовать организации международных и всероссийских совещаний, а также постоянно действующих семинаров в области науки об консультационно-экспертной деятельности; обеспечить подготовку и переподготовку специалистов-консультантов; возобновить издание профессиональных печатных изданий «Консалтинг», а также выставок, ярмарок «Консалтинг», где консультантам представится возможность продемонстрировать свои знания, навыки, интеллектуальную мощь и формировать пакет заказов на годы вперед; разработать эффективные комбинации инструментов маркетинга консультационных услуг.

Роль кадрового консалтинга растет, и будет возрастать, так как организации, бизнес находятся под растущим экономическим и социальным давлением, вынуждающим искать пути повышения эффективности управления.

Список литературы:

1. Целютина Т.В. Консультационно-экспертные институты в управлении общественными процессами: автореферат диссертации на соискание ученой степени социологических наук. – Белгородский гос-ый университет. Белгород, 2007. – 21 с.

2. Фомина, О.И., Целютина, Т.В. Современные методы снижения затрат на персонал в условиях социально-экономической нестабильности [Текст] / О.И. Фомина, Т.В. Целютина // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 12 (52). – С. 352–358.