

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ
УНИВЕРСИТЕТА
И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Материалы Международной конференции
«HR-тренд 2016: Человеческое измерение университета»
(10–12 ноября 2016 г., г. Томск)**

Под редакцией О.Б. Алексеева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2017

На основании данной диаграммы можно сделать следующие выводы:

1. Более чем в 80% случаев информация, почерпнутая из социальных сетей, повлияла на окончательное решение о кандидате.

2. Больше чем в 50% информация, взятая из социальных сетей, служила поводом для отказа кандидату.

3. Лишь в 20% случаев информация из социальных сетей улучшала мнение о кандидате

Таким образом, на сегодняшний день социальные сети представляют собой не только площадку для личного общения, но и мощную базу для сбора информации о будущем работнике. По профилю кандидата в сети можно легко увидеть, кого на самом деле скрывает за собой резюме с перечислением часто преувеличенных способностей и навыков, а также понять, сопоставимы ли профессиональные и личностные ценности кандидата с корпоративной культурой компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Statista – The portal for statistics // Statista.com : number of worldwide social network users. URL: <https://www.statista.com/statistics/278414/number-of-worldwide-social-network-users/> (дата обращения: 05.11.16)
2. Винник В.Д. Социальные сети как феномен организации общества: сущность и подходы к использованию и мониторингу // Философия науки. 2012. № 4 (55). С. 110–126.
3. Проверить информацию о кандидате, не собирая рекомендаций. Загляните на его личную страницу в соцсети. 8 индикаторов // Директор по персоналу. 2016. № 10. С. 120.
4. Хобби кандидата – не ерунда! А намек, какой он работник. 8 типичных увлечений. Какие показывают: «на работу не брать!» // Директор по персоналу. 2016. № 6. С. 120.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Д.А. Туманова, студентка факультета психологии

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

Н.С. Гулиус, канд. филол. наук, доцент

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

В статье рассматриваются особенности системы наставничества НИ ТГУ, её формы, такие как тьюторство, кураторство, консультации и коучинг. Некоторые из них широко представлены в университете, некоторые – используются только на отдельных площадках. Также представлен опыт наставничества не только «преподаватели для студентов», но и «студенты для студентов». Помимо особенностей, в статье сформулированы некоторые проблемы и недоработки, которые на данный момент существуют в системе наставничества НИ ТГУ.

Ключевые слова: наставничество, система сопровождения, тьютор, куратор, коучинг, консультации.

THE SYSTEM OF TUTORSHIP OF NATIONAL RESEARCH TOMSK STATE UNIVERSITY

DA Tumanova, NS Gulius

The peculiarities and kinds of the system of tutorship of National research Tomsk state university are considered in the article. It has such kinds as tutoring, coaching and consultations. Some of them are widespread in the University, the others are used just in separate platforms. Also the experience of the tutorship both «teachers for students» and «students for students» are shown here. There are some problems and shortcomings in the system of the tutorship of National research Tomsk state university in that moment, which are laid out in this article.

Keywords: tutorship, system of accompaniment, tutor, curator, consultations, coaching.

Пространство высшего образования на данный момент обширно, многообразно и находится в постоянном развитии. Регулярно вводятся новые курсы, стандарты, проводятся эксперименты. Многие студенты порой теряются в потоке новой информации. Им становится

сложно осуществлять свои цели, выстраивать свой образовательный путь в процессе постоянных изменений. Чтобы справиться с данной проблемой, ВУЗы создают системы наставничества. Наставничество, как технология, помогает студентам адаптироваться к университету, как к ресурсу, получить максимальную информацию обо всех возможностях данного ресурса, которые они могут использовать при выстраивании своей образовательной и жизненной траектории. В результате университет получает мотивированных лояльных студентов, которые берут из него все те ресурсы, которые им необходимы.

Целью нашего исследования является анализ системы наставничества и её форм в Национальном исследовательском Томском государственном университете.

Для НИ ТГУ характерны как традиционные формы наставничества (кураторство, консультации), так и более узкие, которые используются только на некоторых площадках университета (тьюторское сопровождение, коучинг).

Кураторство осуществляется по двум направлениям: «студенты для студентов» и «преподаватели для студентов».

Студентов-кураторов готовит такая организация, как Институт кураторов (ИК), руководителем которого является Анна Васильченко. Целью создания ИК является обеспечение единства обучения и воспитания студентов, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, в помощи при социализации студентов, в адаптации к студенческой аудитории, друг к другу, приобщение к корпоративной культуре университета.

На вопрос «Каждый ли студент может стать куратором?» Анна отвечает: «Изначально, каждый человек может прийти либо на летнюю, либо на осеннюю школу кураторов. Но затем сама система производит отбор. После первых испытаний, написаний отчётов, желающих становится меньше». Куратор закрепляется за группой студентов-первокурсников и работает с ними на протяжении 1 семестра обучения. Задачей куратора является социализация студентов, адаптация их к новой среде. Посредством проведения кураторских часов, различных мероприятий с первокурсниками, кураторы знакомят их с жизнью университета, приобщают к общеуниверситетским ценностям, помогают решить бытовые проблемы. «Студенты-кураторы работают на чистом энтузиазме. Плюс саморазвитие. ИК даёт реальную возможность развиваться, реализовывать свои проекты, даёт средства для этого. Конечно же, это ещё и новые знакомства, из которых создаются команды для осуществления проекта. Те, кто реально стремится, они доходят до конца. Очень многих подкупает взаимодействие с первокурсниками. Им нравится делиться опытом с первокурсниками, а ИК даёт им базу для этого!» - отмечает Анна Васильченко.

Также за группами студентов 1-2 курсов закрепляется преподаватель-куратор. Целью его деятельности является содействие самореализации личности каждого студента, повышению его интеллектуального и духовного потенциала, стремления к постоянному самосовершенствованию. Деятельность куратора заключается в помощи студентам младших курсов в адаптации в социальной и учебной среде, развитии у них корпоративной культуры и этических норм поведения, содействии студенческому самоуправлению и социальной активности студентов, профилактике девиантного поведения и мониторинга успеваемости студентов [3].

Тьюторское сопровождение в НИ ТГУ осуществляется по двум направлениям.

Во-первых, в университете неофициально существует должность координатора НИР студентов. Он помогает студенту на протяжении периода его обучения выстраивать свои линии исследовательской работы и получать выгоду от её осуществления в виде различного рода стипендий. Каждый студент в определённые часы консультаций может прийти к координатору НИР на своём факультете и обсудить план научной работы.

Во-вторых, с сентября 2016 года, в Университете официально создан тьюторский центр. В новой модели образования центральной фигурой в университете становится студент, его компетенции и способности. Поэтому очень важно выстроить индивидуальную траекторию студента. Также специалисты тьюторского центра ведут работу со старшеклассниками, помогая им определиться с выбором будущей профессии.

Такая форма наставничества как коучинг нашла своё отражение в работе менеджеров производственных практик студентов. НИ ТГУ активно сотрудничает с организациями города Томска, которые предоставляют места для прохождения производственной практики студентами. За каждым студентом или за группой студентов в организации закрепляется наставник. Он является менеджером производственной практики. Перед началом практики студенты сами ставят перед собой цель, что они хотят узнать об организации, какие навыки получить, чему научиться. Менеджеры помогают им в достижении этих целей, знакомя со своей организацией, проводя коуч-сессии с каждым студентом.

Также, на кафедре управления образованием, была осуществлена практика проведения коуч-сессий студентами для студентов. Для студентов 4 курса был введён курс «Основы коучинга». Для того чтобы курс не носил только теоретический характер, четверокурсникам давалась возможность потренировать навыки коуча на младших курсах. Так, Е. Бегина и В. Пак помогали студентам-первокурсникам справиться с трудностями первой курсовой работы. Первая встреча проходила в рамках пары, затем было организовано ещё несколько встреч, в ходе которых коучи помогли успешно справиться с проблемами, возникающими при написании работ.

Ещё одной формой наставничества в НИ ТГУ являются консультации. У каждого студента есть свой консультант в лице научного руководителя. С ним они обсуждают вопросы, связанные с написанием курсовых и дипломных работ. Научный руководитель помогает студенту определиться с выбором темы курсового исследования, подбором литературы, а также помогает сформулировать правильное видение на данный вопрос. Консультации могут быть организованы в индивидуальной форме, в мини-группах или же в виде спецсеминаров.

Проанализировав систему наставничества НИ ТГУ, мы выделили несколько особенностей, которые характерны для данного университета: сопровождение осуществляют как преподаватели, так и студенты; на кафедре управления образованием курсы, направленные на сопровождение студентов, включаются в учебную программу; тьюторское сопровождение доступно не только для студентов, но и для школьников.

Также, нами были выявлены некоторые проблемы и недоработки, которые существуют на данный момент в системе наставничества НИ ТГУ:

1) Студенты-кураторы сопровождают первокурсников только на протяжении первого семестра.

Работа студентов-кураторов из ИК с первокурсниками рассчитана лишь на первый семестр обучения. Далее первокурсники отправляются в «свободное плавание».

2) Деятельность наставников не стимулируется материально.

Оплачиваемой является лишь работа кураторов-преподавателей. Все остальные формы наставничества являются неоплачиваемыми.

3) Функционал наставников плавающий и он постоянно расширяется.

Университет живёт в ритме постоянных изменений и усовершенствований. В первую очередь они отражаются на студентах, которым бывает сложно адаптироваться к новым условиям обучения. Поэтому наставникам очень важно не только самим уметь работать в быстроменяющихся условиях, но и оказывать в этом поддержку студентам [1, с. 17].

В условиях перехода университета к новой модели образования, постоянных изменений и нововведений, система наставничества является необходимым условием для его эффективного функционирования. Очень важно сделать так, чтобы студент был осведомлён о всех тех ресурсах, которые университет может ему предоставить, но в то же время, чтобы он не потерялся в огромном потоке новой информации, а смог систематизировать её для себя. Погружение студента в мир ресурсов университета и является главной задачей наставника. Немаловажным фактом является такая особенность, что позицию наставника удерживают разные субъекты, поэтому студенты могут вбирать полезную информацию от самых разных источников. В результате, их конкурентоспособность повышается. Обучаясь, они имеют возможность получить все те компетенции, которые необходимы им для дальнейшей профессиональной жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гулиус Н.С., Кудашкина Л.А. Тьюторство в трендах современного образования в системе высшей школы // Вестник педагогических инноваций. Новосибирск, 2014. С. 15–19.
2. Ковалёва Т.М. Профессия «Тьютор». Москва; Тверь: СФК-офис, 2012. 246 с.
3. Кудашкина Л.А., Гулиус Н.С. Практика сопровождения в профессиональном образовании – методические рекомендации для кураторов // Суханова Е.А., Гулиус Н.С., Кудашкина Л. А., Попова Н.Г., Сырямкина Е.Г. Организация тьюторского сопровождения образовательной деятельности студентов в вузе (учебно-методический комплекс) ФГУП НТЦ «ИНФОРМРЕГИСТР» Регистрационное свидетельство обязательного федерального экземпляра электронного издания №22172 (032110100) Томск, 2010. URL: <http://edu.tsu.ru/eor/resource/257/tpl/index.html>

ОСОБЕННОСТИ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Т.Г. Волкова, студентка факультета психологии

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

Е.Ю. Погудина, канд. фил. наук, доцент кафедры управления образованием

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

В статье рассматриваются базовые потребности персонала, для удовлетворения которых используется нематериальная мотивация. Описываются способы нематериальной мотивации, которые требуют денежных вложений.

Ключевые слова: мотивация персонала, базовые потребности человека, цели, персонал компании.

FEATURES OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL

TG Volkova, EY Pogudina

In article basic needs of personnel for which satisfaction the non-material motivation is used are considered. Methods of non-material motivation which require cash investments are described.

Keywords: motivation of personnel, basic needs of the person, purpose, personnel of the company.

Мотивация персонала важнейший элемент в системе управления персоналом в организации. Высокотивированный персонал не только будет комфортно чувствовать себя в компании, но и выдавать тот результат, который будет необходим руководству. Руководитель нанимает сотрудников для достижения целей организации, и, как правило, основная цель компании – получение экономических результатов. Однако сотрудник нанимается на работу для удовлетворения собственных потребностей, которые не всегда связаны с материальными выгодами. При этом достижение целей сотрудника и компании должны происходить при выполнении одних и тех же задач. И то, как руководитель совместит цели компании и удовлетворение потребностей сотрудника, зависит эффективность и продуктивность труда работника. Решить эту проблему руководитель может с помощью различных приемов мотивирования – как материального, так и нематериального, изучив те потребности, которые необходимо удовлетворить работнику.

В период кризиса, когда бюджеты компаний сокращаются, и урезается объем вложений в мотивацию персонала, многие руководители внедряют нематериальную систему мотивации, предполагая, что так они могут сократить свои расходы на персонал, при этом, не потеряв его. Для этого внедряются целые системы нематериальной мотивации персонала, которые, по их мнению, заметно урежут вложения в сотрудников. Однако, так ли это? Сколько на самом деле платит руководитель за нематериальную мотивацию? Ведь «нематериальная» – не значит бесплатная. При разработке системы мотивации нужно иметь в виду, что многие способы требуют денежных вложений, как небольших, так и весьма существенных.

Для того чтобы составить программу нематериальной мотивации, необходимо выявить организационные особенности компании, например стратегии, цели, традиции, в каких усло-