

## **ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*Возрастание роли человеческого капитала является одним из долговременных системных вызовов, выраждающих как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития. Наряду с усилением глобальной конкуренции, ожидаемой новой волной технологических изменений, усилением роли инноваций эволюция человеческого капитала становится стратегическим ориентиром долгосрочного социально-экономического развития России. Деловая репутация человека (школьника, студента, выпускника, работника) может стать важным фактором развития человеческого капитала России.*

Возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития является одним из долговременных системных вызовов, выраждающих как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития. Наряду с усилением глобальной конкуренции, ожидаемой новой волной технологических изменений, усилением роли инноваций эволюция человеческого капитала становится стратегическим ориентиром долгосрочного социально-экономического развития России.

Формирование человеческого капитала предполагает системные преобразования, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной Правительством РФ 17 ноября 2008 г., основными направлениями развития человеческого потенциала являются: демографическая политика и политика здоровьесбережения; развитие здравоохранения; развитие духовной культуры и спорта; развитие образования; развитие культуры и СМИ; развитие рынка труда; повышение доступности жилья; развитие социальных институтов и социальная политика; молодежная политика; развитие пенсионной системы; экологическая безопасность экономики и экология человека.

Таким образом, названный программный документ государства в качестве базовых направлений развития человеческого потенциала рассматривает здоровье, образование, опыт работы. Однако в систему человеческого капитала, на наш взгляд, входят и иные, несущие заряд потенциального развития, элементы: деловая репутация [1, 4], а также такие элементы, как: интеллектуальная свобода и гражданская активность, открытость к прогрессу и способность создавать новое, нетерпимость к коррупции, способность к личностному росту, умение самостоятельно ставить и достигать серьезные цели и реагировать на разные жизненные ситуации. На них особое внимание акцентировал Президент РФ в своем Послании Федеральному Собранию РФ [2]. Он поставил перед органами государственной власти и управления и институтами гражданского общества задачу формирования новой личности, обладающей таким человече-

ским потенциалом, который обеспечивал бы ей необходимую конкурентоспособность не только на отечественном, но и международном рынке труда. Речь идет о личности, имеющей высокую деловую репутацию. К показателям личностного успеха Послание относит здоровье человека, авторитет, талант, наличие опыта коммерциализации подготовленных разработок, инициативу.

Перечисленные показатели являются индикаторами деловой репутации человека, которая, по нашему мнению, должна рассматриваться как часть общенациональной культуры.

Формирование деловой репутации начинается с воспитания новой личности в школе. Именно на этапе получения общего среднего образования перед школой, родителями, иными представителями гражданского общества должна быть поставлена задача раскрытия способностей личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Именно в школе закладываются основы формирования деловой репутации выпускников школ, выявляются их способности и прививаются навыки и целевые установки к личностному росту. Мы полагаем, что именно в школе следует закладывать фундамент для строительства высокой деловой репутации будущих специалистов. В этих целях нужна система формирования и развития деловой репутации. Наличие высокой деловой репутации выпускников, по нашему мнению, могло бы стать одним из важнейших индикаторов качества образования наряду с экзаменационными результатами. Учебно-воспитательный состав школы совместно с родителями и учениками, представителями общественных организаций должны осуществлять постоянный мониторинг и комплексную оценку не только академических достижений, компетенций и способностей учащихся, но и их общекультурных, общечеловеческих и иных качеств, характеризующих личностный рост. Такая работа должна проводиться системно на основе нормативно утвержденных методик. К сожалению, указанные методики комплексной оценки деловой репутации учащихся и выпускников школ в настоящее время отсутствуют. Мы полагаем, органы управления образованием в Российской Федерации воспримут наши предложения, и соответствующие методики будут утверждены. В качестве подтверждения, мы могли бы сослаться на опыт ряда средних школ Республики Башкортостан, где по инициативе авторов проводятся мониторинг и оценка деловой репутации учеников на основе документов, характеризующих успехи каждого школьника. На учеников ведутся дела «Деловая репутация», в которых в накопительном порядке подшиваются грамоты, дипломы, благодарственные письма, результаты балльных оценок достижений ученика по различным критериям, иные документы, свидетельствующие об уровне развития личностных, общекультурных, учебных и других качествах ученика.

Сведения о деловой репутации учеников необходимы для правильного выбора специальности при поступлении в средние специальные и высшие учебные заведения. Дела «Деловая репутация» передаются из школы (первый этап формирования деловой репутации человека) в приемные комиссии ссузов или вузов (второй этап развития деловой репутации). В частности, методика формирования и развития деловой репутации студентов внедрена и успешно

используется в ФГОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет» с 2006 года в рамках подготовки специалистов по государственному и муниципальному управлению. Студенты, начиная с младших курсов, самостоятельно под руководством выпускающей кафедры и преподавателей – кураторов ведут дела «Деловая репутация», продолжая пополнять достигнутые в школе успехи документами, подтверждающими их личные достижения в учебе, спорте, культуре, общественной жизни, научно–исследовательской работе. Особое внимание в университете уделяется участию студентов в научной работе. Все студенты специальности «Государственное и муниципальное управление» на защите выпускных квалификационных работ наряду с дипломными проектами представляют Государственной аттестационной комиссии дела «Деловая репутация», из которых члены комиссии и присутствующие на защите представители работодателей могут черпать достоверную информацию о профессиональных, личностных и общекультурных качествах выпускников. Все выпускники к моменту защиты выпускных квалификационных работ имеют научные публикации в материалах международных, всероссийских, региональных и вузовских научно-практических конференциях.

Работа по формированию и развитию деловой репутации выпускников имеет неоценимое воспитательное значение, прививает студентам желание и мотивирует их к систематическому целенаправленному личностному росту. Информация из дела «Деловая репутация» востребована работодателями при прохождении производственной практики и трудоустройства выпускников. Проведенный анализ показал, что на этапе трудоустройства (включения в кадровый резерв, прохождения конкурсов, отборе персонала) более 80 % работодателей (в том числе органы государственной власти и управления, а также местного самоуправления) используют и учитывают информацию о претенденте с места их учебы в виде дела «Деловая репутация».

Таким образом, деловая репутация и ее документальное подтверждение является не только инструментом личностного роста, новым методом воспитательной работы, но и средством успешного продвижения рабочей силы на рынке труда, фактором повышения эффективности трудоустройства и востребованности выпускников вузов и ссузов у работодателей. Следует подчеркнуть, что уровень деловой репутации школьника, студента, выпускника, аспиранта – это показатель качества образования, а, значит, и оценки деятельности образовательных учреждений и в целом российского образования.

На наш взгляд, назрела необходимость создания системы безбарьерного роста деловой репутации работника, начиная со школы (первый этап), вуза (второй этап) и заканчивая местом работы (третий этап). Личностный и профессиональный рост должен осуществляться постоянно, поэтапно, а сопровождающие этот рост мониторинг, методики оценки деловой репутации и подтверждающие документы должны вестись на системной основе.

Для работодателя формирование и развитие деловой репутации работника представляет собой новую кадровую технологию, позволяющую осуществлять отбор, подбор, расстановку, передвижение, ротацию, оценку и мотивацию

персонала, а также управление его карьерой с учетом всесторонней объективной оценки качеств работника.

Система оценки деловой репутации выпускников может быть с успехом использована в области модернизации системы образования [3], которая требует постоянного обновления технологий, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Оценка деловой репутации вполне может быть использована в целях конкурсного выявления и поддержки лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, в выявлении и поддержке одаренных детей и талантливой молодежи, в формировании механизмов оценки качества образовательных услуг. Большое значение имеет оценка деловой репутации в обеспечении прозрачной, объективной системы оценки индивидуальных образовательных достижений учащихся как основы перехода к следующим уровням образования. Перспективно использование оценки деловой репутации в разработке и внедрении новых систем оплаты труда на всех уровнях образования как основы для заключения эффективных контрактов, а также в общественно – профессиональной сертификации выпускников образовательных программ. Мы полагаем, что система деловой репутации может быть применена и в создании новых программ развития персонала.

Одним из важнейших направлений повышения конкурентоспособности человеческого потенциала является развитие рынка труда [3]. По нашему мнению, система оценки деловой репутации также может быть использована и в этом направлении. В связи с тем, что прогнозируется сокращение совокупного предложения рабочей силы на рынке труда, будут возрастать требования к рабочей силе. Работники с более высокой деловой репутацией будут пользоваться большим спросом на рынке труда. Оценку деловой репутации работников можно рассматривать как инструмент повышения гибкости рынка труда, повышения мотивации к труду и трудовой мобильности; как средство повышения эффективности использования трудовых ресурсов (в том числе и в бюджетной сфере) за счет более тесной увязки заработной платы с эффективностью работы и качеством предоставляемых услуг, со сложностью и объемом выполняемой работы. Речь идет о тесной увязке заработной платы именно с оценкой профессиональных, личностных и общекультурных качеств работников.

Задача улучшения качества рабочей силы предполагает разработку системы профессиональных стандартов; создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменение требований к уровню их квалификации, осуществление мер по модернизации квалификационных характеристик, а также (что очень важно) формирование системы признания и оценки результатов образования и обучения. Потенциал системы оценки деловой репутации работников также следует использовать и в профессиональной стандартизации и оценке персонала.

На наш взгляд, не полностью задействованы возможности оценки деловой репутации и в молодежной политике [3]. Основными направлениями внедрения оценки деловой репутации в работу с молодежью мы считаем: выявление

ние и поддержку инициативной и талантливой молодежи, совершенствование методик отбора молодых людей, участвующих в профессиональных и творческих конкурсах; создание и развитие системы «социальных лифтов» талантливой молодежи из малых городов и сельской местности, а также выявление и адресная поддержка учреждений, общественных объединений и наставников, их подготовивших и обладающих высокой деловой репутацией; повышение общественного статуса талантливой молодежи, отбор на прохождение стажировок в лучших отечественных и зарубежных вузах, в лучших образовательных и научных центрах мира.

Весьма важное направление использования возможностей системы оценки деловой репутации – это патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи. Целенаправленное воспитание молодых людей при помощи внедрения системы оценки их деловой репутации предполагает развитие в них потребности в здоровье, труде, семье, развивает чувство ответственности, формирует активную жизненную и гражданскую позицию.

Таким образом, деловая репутация выпускников вузов представляет собой важную неотъемлемую часть человеческого капитала России. В деловой репутации будущих специалистов заложен мощный потенциал дальнейшего развития человеческого капитала. Однако этот потенциал сегодня недооценивается системой образования, работодателями, самими работниками, да и в целом гражданским обществом. Поэтому Президент Российской Федерации в своем Послании совершенно справедливо ставит задачу государственного масштаба – воспитание новой личности – которая предполагает изменение нас самих, нашего отношения к человеку, к его личным успехам, как к части нашей общенациональной культуры [2].

#### **Список использованной литературы:**

1. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровье, деловая репутация. - М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2008. – 399 с.
2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ от 12 ноября 2009 г. // Российская газета. - № 50 (38). – 13 ноября 2009 г.
3. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
4. Ханнанова Т.Р. Новые подходы к содержанию и оценке человеческого капитала работника // Менеджмент в России и за рубежом. — 2009. — №4.— С. 108-111.