

**ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТА СМК В ОППОС СФУ**  
**Есина М.С., Шупранова Н.А.,**  
**научный руководитель канд. техн. наук Мерзликина Н.В.,**  
**Сибирский федеральный университет**  
**Политехнический институт**

План статьи

- I Данные профсоюзной организации
- II Место ОППОС СФУ в организации учебного процесса
- III Проблемы и их анализ на основе анкетирования
- IV Решение проблемы: применение СМК по ИСО 9001
- V Принципы «Лидерство руководителя» и «Вовлечение работников»
- VI Анализ возможности применения принципов в ОППОС СФУ
- VII Создание квалиграмм
- VIII Оценка результатов

Профсоюзная организация студентов СФУ на данный момент самый крупный и мощный орган студенческого самоуправления. Ее численность составляет порядка 71% студентов. Профсоюзная организация объединяет 20 институтов, в каждом из которых интересы студентов представляет председатель профбюро, а в каждой группе эту функцию выполняет профорг. Штатных сотрудников в организации 9 человек. Таким образом, порядка 8% от количества всех студентов СФУ осуществляет защиту и представительство прав студенчества. Для понимания структуры организации обратимся к рисунку 1.

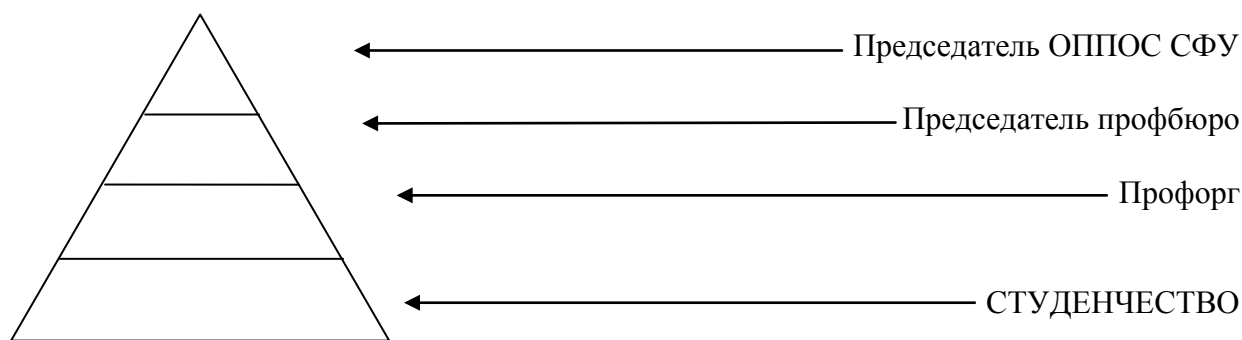


Рисунок 1 – Упрощенная структура ОППОС СФУ

ОППОС СФУ была создана в 2007 году после образования Сибирского федерального университета. В состав вошли профсоюзные организации студентов КрасГАСА, ГУЦМиЗ, КГТУ и КГУ. Такое слияние стало полезным для всех членов Профсоюза: и будущих, и нынешних, ведь большой университет, как и большая по численности организация, способны создавать больше возможностей для роста и развития. ОППОС СФУ – это организация, первостепенной задачей которой является защита и представительство прав обучающихся. А это означает, что ППОС призвана помогать студентам в решении конфликтных ситуаций, в разрешении сложных социальных и материальных вопросов. Профсоюзная организация студентов лоббирует интересы студенчества перед администрацией вуза и на других уровнях, например, путем заключения Соглашения между администрацией университета и ОППОС СФУ.

Представители организации входят в состав самых разных советов, дискуссионных собраний, принимают участие в обсуждении и принятии законодательных актов, касающихся студентов. И, несомненно, в создании и принятии всех нормативно-правовых актов СФУ. Таким образом, Профсоюзная организация играет важную роль в жизни студента.

Основой успешной и эффективной работы данной организации является «знание своего дела». Вернемся к вопросу о штатных сотрудниках. Как было сказано выше – представительство и защиту прав студентов на институте или факультете осуществляет председатель профбюро, в академической группе – профорг. Остановимся на председателях: председатель профбюро – это студент, избранный выполнять свои обязанности в течение 2-3 лет. При условии хорошей работы, он может быть выбран на повторный срок, но стоит отметить, что обучение по форме специалиста составляет 5 лет, а по бакалавриату всего 4. Это значит, что за период от 4 до 5 лет происходит полное обновление организации не только в лице председателей профбюро, но и студентов-членов профсоюза в целом. Из этого вытекает основная и самая глобальная проблема – «текучка кадров». Решить ее на уровне организации невозможно в принципе, но ее можно сгладить. Для начала обратимся к набору проблем организации в целом, выделенных на основе анкетирования заранее отобранных групп.

Отметим, что формирование групп осуществлялось следующим образом:

Группа 1 – студенты

Группа 2 – профорги

Группа 3 – руководители (штатные сотрудники и председатели)

Опрос сформированных таким образом групп позволит выявить особо острые проблемы на каждом из уровней, а значит – реально вычленив ключевые проблемы.

Анализ диаграммы показал – что основными проблемами является «Быстрая смена кадров» и «Некомпетентность представителей организации». Отметим, в действительности, если досконально рассматривать каждую из проблем, можно увидеть, что корнем является несистемность работы организации. Четкость и отлаженность действий соблюдается на верхнем уровне структуры (рисунок 1), но слабеет на уровне «Председатели профбюро», и, практически теряется на дальнейших уровнях.

Решением данных проблем послужит систематизация и стандартизация всех процессов на каждом уровне, где начинается «слабеть связь». Осуществить это можно с помощью принципов менеджмента качества, установленных в международном стандарте ИСО 9001. Как известно, основой успешной деятельности является хороший руководитель и замотивированный исполнитель. Основываясь на этом, рассмотрим следующие принципы менеджмента качества: «Вовлечения работников» и «Лидерство руководителя».

Сущность принципа «Вовлечение работников» в системах менеджмента качества состоит в том, что работники всех уровней составляют основу организации, и их полное вовлечение дает возможность организации с выгодой использовать их способности. Реализация этого принципа происходит через следующие элементы:

- целеполагание (формулирование цели, описание ожидаемого результата, установление заинтересованности, определение способов достижения, установления методик, мониторинг, обратная связь);

- среда вовлечения (система карьерного роста, система признания достижений, система материального стимулирования, система развития персонала, правила делегирования полномочий, система наставничества, система управления инициативами, система социального страхования и воздания приверженности компании), и т.д.

Принцип «Лидерство руководителя» подразумевает демонстрацию приверженности через собственный пример. Если руководитель отстраняется на каком-либо этапе работы, то и сотрудники, а в нашем случае – студенты, теряют интерес к работе. Руководитель должен понимать и реагировать на изменения.

В рассматриваемом нами случае уникальная ситуация: председатель профбюро – безусловно, лидер и руководитель, но, в то же время, он является работником. Аналогичная ситуация и с профоргом. Таким образом, организация должна в первую очередь воспитывать лидера, путем его вовлечения в процесс.

Но как, за короткий срок, «взростить» зрелого, адекватного специалиста своего дела?

Создание квалиграмм процесса – реальный и современный подход к сложившейся ситуации. Исследователями доказано, что наиболее удобным методом описания процессов является графический метод. Он нагляден, четок и прост в понимании. А самое важное, что позволяет увидеть весь процесс в целом, а значит председатели и профорги будут вовлечены в действие и будут понимать, какое место они занимают в системе и как нужно действовать, чтобы она успешно функционировала.

Такой подход позволит решить вычлненные выше проблемы, а именно:

- сократить срок для адаптации
- создать конкретные инструкции к действию
- повысить эффективность обучения
- наглядно представить цели и задачи
- показать карьерный рост, при успешном выполнении обязанностей

Данная модель уже была опробована на заранее отобранной группе профоргов и уже оправдала свое применение: после ознакомления с данным материалом, у участников тестирования, возникает гораздо меньше вопросов о своей деятельности, в сравнении со второй группой профоргов, которым была проведена просто ознакомительная лекция. Также, у участников первой группы отмечается повышенный интерес к перспективам в организации, нежели у участников группы 2.

Таким образом, стандартизация и систематизация, любых процессов является основой эффективной и перспективной организации. Такие мероприятия позволяют значительно экономить ресурсы: время на адаптацию, финансы на проведение семинаров и лекций, касаемых работы персонала, и, наконец, человеческую энергию, которая в большом эквиваленте уходит на объяснения.