

**MANAGEMENT DECISIONS FOR DEVELOPMENT OF THE EVALUATION
SYSTEM OF ACTIVIST'S STUDENTS OF THE UNIVERSITY STUDENTS
Pesternikov V.V. (Russian Federation) Email: Pesternikov538@scientifictext.ru**

*Pesternikov Vitaliy Vladimirovich - Bachelor,
DEPARTMENT OF MANAGEMENT, ECONOMIC FACULTY,
PERM STATE UNIVERSITY, PERM*

Abstract: *in the article, the author considers the process of making managerial decisions when developing a system for assessing activist's students of Russian universities as the most important prerequisite for ensuring the development of the competencies of the students themselves. The author defines the managerial problem that arose in the trade union of students of the Perm State National Research University. It also offers a tool for evaluating activist's students, which will help in making managerial decisions and developing the personal qualities of students.*

Keywords: *organization, management decisions, efficiency, evaluation system of activist's students.*

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ
СТУДЕНТОВ–АКТИВИСТОВ ВУЗОВ
Пестерников В.В. (Российская Федерация)**

*Пестерников Виталий Владимирович - бакалавр,
кафедра менеджмента, экономический факультет,
Пермский государственный национальный исследовательский университет, г. Пермь*

Аннотация: *в своей статье автор рассматривает процесс принятия управленческих решений при разработке системы оценки студентов–активистов российских вузов как важнейшей предпосылки обеспечения развития компетенций самих студентов. Автор определяет управленческую проблему, которая возникла в профсоюзной организации студентов Пермского государственного национального исследовательского университета. Также предлагается инструмент для оценки студентов-активистов, который поможет в принятии управленческих решений и развитию личных качеств студентов.*

Ключевые слова: *организация, управленческие решения, эффективность, система оценки студентов – активистов.*

В условиях рыночной экономики существует высокая степень неопределенности экономического поведения субъектов рынка. Поэтому здесь большую роль играют методы перспективного анализа, позволяющие принимать управленческие решения на основе оценки возможных в будущем ситуаций и выбора из нескольких альтернативных вариантов решений. Разработка и осуществление эффективных управленческих решений является важнейшей предпосылкой обеспечения конкурентоспособности продукции организации и самой организации на рынке, а также создания оптимальной структуры организации, осуществления обоснованной кадровой политики и рационализации других сторон деятельности организации.

Актуальность выбора и принятия управленческих решений по разработке системы оценки студентов–активистов, связана прежде всего с тем, чтобы преобразовать систему оценки для большей эффективности. Это поможет наблюдать не только за прогрессом студентов-активистов, но и находить новые области получения знаний для них.

Управленческое решение - это решение проблемной ситуации, связанной с текущим или ожидаемым состоянием объекта управления [1, с. 6]. Как процесс решение означает поиск, идентификацию и анализ управленческих задач, изучение и прогнозирование состояния объекта управления, установление (переоценку) целей управления, разработку плана мероприятий, организацию их выполнения и контроль. *Объект* управленческого решения — система или операция. *Субъектом* управленческого решения могут быть как управляющая подсистема организационно-производственной системы, так и лицо, принимающее решение [1, с. 13].

Технология менеджмента рассматривает управленческое решение как процесс, состоящий из **трех стадий: подготовка решения; принятие решения; реализация решения**. На стадии подготовки управленческого решения проводится экономический анализ ситуации на микро- и макроуровне, включающий поиск, сбор и обработку информации, а также выявляются и формируются проблемы, требующие решения. На стадии принятия решения осуществляется разработка и оценка альтернативных решений и курсов действий, проводимых на основе многовариантных расчетов; производится отбор критериев выбора оптимального решения; выбор и принятие наилучшего решения. На стадии

реализации решения принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до исполнителей, осуществляется контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы и дается оценка полученного результата от выполнения решения.

Профсоюзная организация студентов Пермского государственного национального исследовательского университета (ПГНИУ) – это орган студенческого самоуправления, основной задачей которого является социально-экономическая защита прав студентов и представление их интересов перед администрацией вуза. Основные направления деятельности:

- Юридическая, материальная, психологическая помощь членам профсоюза;
- Спортивно-оздоровительная работа со студентами;
- Организация отдыха и досуга студентов;
- Работа по улучшению жилищно-бытовых условий в общежитиях;
- Информационно-методическая работа с членами профсоюза;
- Обеспечение вторичной занятости членов профсоюза;
- Оформление страховых пенсионных свидетельств;
- Оформление и продление медицинских полисов;
- Продажа проездных билетов на городской транспорт;
- Предоставление дисконтных карт;
- Предоставление возможности участия в различных студенческих семинарах, конференциях, симпозиумах регионального, всероссийского и международного уровня;

- Поощрение талантливой молодежи.

Профсоюзный комитет осуществляет в университете контроль за:

- Соблюдением законодательства РФ;
- Использованием бюджетных средств, поступивших на организацию отдыха, спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы;
- Использованием средств стипендиального фонда;
- Поселением студентов в общежитие;
- Организацией питания;
- Организацией учебного процесса [5].

На сегодняшний день первичная профсоюзная организация насчитывает более 5000 студентов и аспирантов университета.

Проанализировав деятельность профсоюзной организации студентов, можно выделить важную **управленческую проблему** - снижение эффективности деятельности команд студенческих проектов из-за отсутствия четкой базы по студентам-активистам и механизма набора студентов для создания и ведения студенческих проектов. Решение этой проблемы невозможно без создания систематизированной базы данных студентов-активистов. А все это прямым образом сказывается на эффективности деятельности профсоюзной студенческой организации. Если изменить механизм, отвечающий за набор студентов-активистов в проекты, то можно получить скачок роста эффективности деятельности команд проектов, следовательно, это является очень актуальной темой на сегодняшний день. Задача - не только создать такую систему, но и изменить технологию по решению данного вопроса в принципе.

Для разработки этого управленческого решения, не потребуются материальные ресурсы, зато потребуются другие важнейшие ресурсы, такие как: кадровые, организационные, временные и эмоциональные ресурсы.

Основной путь решения управленческой проблемы – это разработка системы оценки студентов-активистов.

Система оценки представляет собой процесс оценивая студента-активиста по определенным критериям с последующим составлением наглядной диаграммы его компетенций. На этой диаграмме будут представлены возможности, навыки и пути развития студента-активиста.

Оценка будет производиться по следующим группам равнозначных критериев, которые характеризуют качества работы в команде: **лидерство, взаимоотношения с другими участниками, мотивация, самостоятельность, коммуникационные навыки**. Коллективно было решено, что каждая группа критериев оценивается максимум в 20 баллов в сумме составляет 100 баллов.

В скобках указано максимальное количество баллов за критерий.

Таблица 1. Критерии оценки студентов-активистов

Критерии	Максимальный балл
Лидерство:	
Умеет вести подопечных, а не понукать их	3,6
Умеет организовывать работу других	3,6
Умеет найти путь для решения имеющейся проблемы	2,4
Не избегает решений и не колеблется при их принятии	3,1

Умеет разбить сложную проблему на сравнительно простые части	2,0
Имеет представление о делах в коллективе	2,9
Видение перспективы	2,4
Взаимоотношения с другими участниками:	
Терпелив с теми, кто обладает меньшими знаниями, чем он	4,5
Хорошо ладит со всеми в коллективе	4,4
Уважает суждения и способности других людей	3,9
Готов принять совет	3,6
Прислушивается к другой точке зрения	3,6
Мотивация:	
Готов работать сверх положенного, когда в этом есть необходимость	4,6
Отдает все силы и способности решению поставленной перед ним задачи	3,7
Если выдается свободное время, активно ищет работу	3,1
Часто выполняет работу “сверх нормы”	3,1
Не бросает работу пока она не сделана	2,8
Стремится выполнить задание полностью, без недоделок	2,7
Самостоятельность:	
Не выбивается «из колеи» при неожиданностях в работе	3,8
Не выходит из душевного равновесия под влиянием таких факторов, как рабочая перегрузка, жесткие сроки т.д.	3,8
Тратит время на чтение специальной литературы	2,5
Решает проблемы сам, не просит об этом других	2,2
Замечания и несерьезные упреки переносит легко	2,2
Не боится задавать вопросы	2,1
Опирается на свое собственное суждение там, где это возможно и разумно	1,9
Готов признать ошибку, если в самом деле допустил ее	1,5
Коммуникационные навыки:	
Пишет и говорит так, что каждый может понять	3,9
Написанные им работы редко требуют переделки	3,6
Его выступления всегда тщательно обдуманны	2,8
Рабочие записи всегда правильны и точны	2,7
Умеет всегда подчеркивать основное, не утончает в подробностях	2,5
Умеет обсуждать результаты своей работы сжато, ясно, исчерпывающе	2,3
Умеет давать объяснения	2,2

По этим критериям проводит самооценку как сам студент-активист, так и оценивает его куратор или наставник, или руководитель. После получения суммы баллов, результат по каждому критерию делится на 2 и получаем общий результат. Используя диаграмму «Звезда», отражаем значения каждой категории вдоль отдельной оси, которая начинается в центре диаграммы и заканчивается на внешнем кольце и получаем общую картину умение работать студента-активиста в команде, и что самое главное позволяет объективно выбирать студентов для работы в различных проектах. Так же по этой диаграмме можно наглядно посмотреть какое направление деятельности необходимо улучшать для более эффективной работы.

Был рассчитан пример по студенту-активисту (рисунок 1)



Рис. 1. Результаты самооценки и оценки куратора

Данные наглядно показывают, какие качества необходимы студенту для развития: мотивация и самостоятельность.

На рисунке 2 представлены результаты средней оценки студента-активиста.



Рис. 2. Результаты средней оценки студента-активиста

К ожидаемым результатам управленческого решения можно отнести: разработку методики подбора команд проектов по развитию навыков студентов-активистов, обнаружение и диагностика проблемных зон над которыми студентам необходимо работать.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение данной системы оценки повысит эффективность профсоюзной студенческой организации ПГНИУ в области проектов. Использование этого метода, поможет лучше ориентироваться какие навыки и какому студенту-активисту необходимо развивать. И одним из главных достоинств данной методики является отсутствие больших затрат на ее реализацию.

Список литературы

1. Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения: учебник. М., 2006. 496 с.
2. Баранов В.В. Процессы принятия управляющих решений, мотивированных интересами. М. Физмалит, 2005.
3. Магданов П.В. Управленческие решения материалы лекций и семинаров: учеб. пособие; Перм. гос. нац. исслед. ун.-т. Пермь, 2012. 185 с.
4. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений: Учебник. М.: Издательский дом «Дашков и К», 2011. 324 с.
5. Положение о профсоюзной студенческой организации Пермского государственного национального исследовательского университета.