

© Волкова Т. Р., 2015

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается проблема дефицита квалифицированных кадров в компаниях, занимающихся обучением иностранным языкам. В связи с актуальностью данной проблемы предлагается ее возможное решение — разработка региональной модели привлечения специалистов в языковые школы города Иркутска.

*Ключевые слова:* привлечение специалистов, преподавательский персонал.

**В**остребованность всевозможных курсов обучения иностранным языкам в настоящий момент несомненно высока и, скорее всего, не будет снижаться в ближайшем будущем. Прежде всего, это обусловлено необходимостью знания иностранного языка в условиях глобализации, постоянным стремлением человека к самосовершенствованию и неумемным желанием родителей разносторонне развивать своих детей. Сегодня знание иностранных языков уже воспринимается не как особенный, необычный навык, а скорее как необходимость. Ярким примером тому могут служить объявления работодателей о наборе на вакансии, где одним из необходимых или желательных условий приема на работу является знание одного или нескольких иностранных языков. Кроме индивидуального обучения, все большую популярность последнее время набирает корпоративное обучение языкам. Компании, которые работают на международном уровне, повышают уровень владения языком своих сотрудников, заключая контракты с языковыми школами, таким образом, решая сразу несколько задач, а именно обучая сотрудников с учетом поставленных компанией задач, в удобное для них время и на территории компании. Такая популярность иностранных языков, как среди людей, так и среди компаний влечет за собой появление на рынке большого количества различных языковых школ, конкурирующих между собой по различным параметрам, важнейшим из которых является качество предоставляемых услуг. Именно благодаря тому насколько интересно и эффективно происходит обучение, формируется имидж компании. Нет необходимости объяснять, что качество обучения, в первую очередь, зависит от квалификации преподавателей. Таким образом, одним из ключевых, а возможно и самым важным фактором конкурентоспособности для компании, занимающейся коммерческой образовательной деятельностью, является преподавательский персонал. Следовательно, основной проблемой для языковой школы является подбор персонала.

В условиях жесткой конкуренции и нехватки квалифицированных кадров на рынке труда эта проблема сегодня становится жизненно важной для таких компаний. Более того, ситуация усугубляется нежеланием выпускников лингвистических вузов работать в качестве преподавателя в связи с низким уровнем заработной платы, и это, в свою очередь,

влечет за собой определенные последствия — работать преподавателями в такие компании идут в основном студенты или молодые специалисты. Нельзя сказать, что эти последствия полностью отрицательны для языковых школ. Молодые люди в основном инициативны, мобильны, склонны проявлять свежий, творческий подход к работе, их устраивает гибкий график, частичная занятость и неофициальное трудоустройство. Они мотивированы скорее получением опыта, своей заинтересованностью в работе, чем деньгами. Однако с другой стороны, они не воспринимают эту работу как дело, которому они бы посвятили свою жизнь и, соответственно, в основном не остаются работать в языковой школе больше года. Таким образом, компания сталкивается с ежегодной проблемой дефицита преподавателей. Постоянная смена преподавательского состава влечет за собой ряд проблем и рисков. Компания вынуждена тратить ресурсы на поиск и обучение новых кадров, становится зависимой от работников, появляется риск потери клиентов и неопределенность, нестабильность работы компании. При найме персонала все чаще возникает проблема дефицита, то есть выбирать становится некого и, когда квалификация кандидата уже не настолько важна, падает качество обучения.

Среди множества языковых школ города Иркутска можно выделить «большую четверку», это такие школы как: ABC, Denis School, Easy School и Big Ben. Все они характеризуются достаточно хорошей узнаваемостью, у каждой из них есть сформированное имя и определенный имидж, и всех их объединяет проблема дефицита высококвалифицированных преподавателей. В связи с актуальностью проблемы нехватки кадров, предлагается разработать региональную модель привлечения специалистов в языковые школы города Иркутска, которая позволит компаниям снизить риски и повысить финансовую эффективность за счет повышения качества обучения. Для разработки модели будет проведено исследование среди языковых школ города Иркутска для выявления потребностей работодателей, проблем, связанных с подбором и мотивацией персонала, кроме того, подобное исследование будет проведено среди выпускников лингвистических вузов. Также планируется поиск новых возможностей привлечения иностранных преподавателей в языковые школы, например, сотрудничество по различным волонтерским программам для иностранцев, желающих по-

жить в России некоторое время с полным погружением в среду и возможностью поработать в качестве преподавателя. По результатам проведенных исследований будут обозначены возможные сферы поиска сотрудников. Такими сферами могут быть как местные источники, такие как, например, Иркутский государственный лингвистический университет, так и международные. Также для корректной работы модели будут подобраны соответствующие специфике инструменты подбора преподавателей. Для возможности эффективного использования модели необходима будет разработка функционального и удобного веб-сайт. Информация, полученная в ходе планируемых исследований, и комплексный подход к проблеме обеспечат соответствие данной модели всем не-

обходимым критериям, что должно повысить вероятность высокой эффективности ее применения. ■

---

## **Head-hunting for Language Schools of Irkutsk**

© Volkova T., 2015

The article deals with a problem of shortage of high-quality specialists in companies that specialize in foreign language instruction. As it is a serious issue, the author provides a solution — development of a regional model to attract specialists for language schools of Irkutsk.

*Keywords:* attraction of specialists, faculty.

---