

© Волкова Т. Р., 2015

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается проблема высокого уровня конкуренции на рынке организаций, работающих в сфере дополнительного образования, возможные способы повышения их конкурентоспособности и проблема качества обучения, связанная с дефицитом квалифицированных специалистов.

*Ключевые слова:* привлечение персонала, дефицит квалифицированных специалистов, повышение конкурентоспособности.

**И**зучение иностранного языка для современного человека уже не роскошь, не способ потратить лишнее время и деньги, а скорее необходимость, обусловленная глобализацией. Тенденции последних лет показывают рост целевой аудитории языковых школ. На сегодняшний день потенциальными клиентами организаций, предоставляющих услуги изучения иностранных языков, являются все от мала до велика. Родители хотят развивать своих детей с малых лет и готовы начать их обучение еще до того, как ребенок научится ходить. Школьники вынуждены изучать язык для того, чтобы подготовиться к государственным экзаменам. Студенты учат иностранные языки в целях продолжения образования за рубежом, а взрослые люди нуждаются в языке в целях профессионального роста. Такая ситуация, несомненно, позитивно влияет на перспективы развития языковых школ, открывает им новые горизонты, обеспечивает большой поток клиентов.

Бизнес, связанный с предоставлением услуг по изучению иностранных языков, выглядит достаточно привлекательным, открывается большое количество языковых школ, конкуренция на рынке растет и компаниям приходится бороться за существование. Языковые школы сегодня вынуждены бороться за клиента, предлагать новые формы обучения, ориентированные на потребности клиентов. Кроме того, сегодняшний клиент четко знает, чего он хочет, он знает, что именно и на каком уровне он хочет получить от выбранных курсов. Клиент начинает все больше за-

думываться о качестве обучения и отдает предпочтение организациям, которые могут обеспечить качество предоставляемой услуги на требуемом уровне.

Качество образовательных услуг, в свою очередь, напрямую зависит от квалификации преподавательского состава языковой школы. Таким образом, самая острая проблема языковых школ на сегодняшний день заключается в кадрах, в специалистах, которые собственно будут обучать капризных клиентов. Актуальность сформулированной проблемы обусловлена, прежде всего, дефицитом квалифицированных специалистов на рынке труда.

Тенденция последних лет к снижению возраста учеников до 3 лет только усугубляет сложившуюся ситуацию, так как работа с детьми такого возраста имеет свою специфику, а найти профессионалов, готовых работать с такими клиентами, задача не из легких. Дефицит кадров в данной отрасли обусловлен невысокой привлекательностью самой профессии, недостаточно высоким качеством подготовки специалистов [1]. Сложившаяся ситуация заставляет языковые школы набирать в преподавательский состав людей, владеющих иностранными языками, но не имеющих педагогического образования. В основном преподавание в языковой школе интересует студентов лингвистических вузов. Однако, несмотря на то, что молодые люди креативны, легко осваивают различные методики преподавания и, в основном, неплохо справляются с подобной работой, они не воспринимают такую работу всерьез. В связи с этим у компаний возникает новая проблема — высокая

текучесть кадров. Для языковой школы проблема текучести означает большие неприятности. В первую очередь потеря преподавателя влечет за собой огромный риск потери драгоценных клиентов, нестабильность работы и испорченную репутацию, что является жизненно важным для компании.

Многие компании пытаются повысить свою конкурентоспособность за счет зарубежных специалистов, предлагая курсы обучения с носителем языка. Такие курсы пользуются большой популярностью у клиентов, владеющих языком на определенном уровне, то есть в основном это подростки и люди более старшего возраста. Привлекательность обучения с носителем языка заключается, прежде всего, в возможности «погружения в среду», в общении с представителем другой культуры. В связи с этим каждая крупная языковая школа имеет в своем штате иностранных преподавателей, что, несомненно, является фактором, влияющим на их конкурентоспособность. Особенности региона, с которыми связано сравнительно небольшое число иностранцев, приезжающих на долгое время и ищущих работу в языковых школах, превращает конкуренцию за носителя языка между языковыми школами в настоящую борьбу. Однако проблема квалификации таких специалистов здесь стоит также остро. Качество преподавания языка его носителем не является гарантированно высоким только потому, что человек владеет языком. Поэтому найти иностранного преподавателя, умеющего преподавать, способного качественно и интересно преподнести материал, достаточно проблематично.

Таким образом, важнейшим фактором повышения конкурентоспособности языковых школ является привлечение высококвалифицированных специалистов в преподавательский состав. Основные способы поиска персонала, которыми пользуются работодатели, — это поиск в кадровых базах данных Интернета, то есть на сайтах, которые дают возможность соискателям размещать резюме, а работодателям вакансии, подача объявления о вакансии в СМИ, обращение в кадровые агентства, участие в ярмарках вакансий и лизинг персонала [2]. Выбор методов поиска и подбора персонала на сегодняшний день происходит в зависимости от того, какой персонал ищет организация. То есть, если компания озадачена поиском топ-менеджера, руководителя, то в основном используется так называемый *headhunting*, подразумевающий переманивание работников требуемого уровня и квалификации из других компаний путем переговоров и предложения им более выгодных условий сотрудничества.

Для привлечения специалистов среднего уровня, которые должны обладать определенным уровнем квалификации и дефицитны на рынке труда, используют рекрутинг, то есть углубленный подбор, предусматривающий всестороннее изучение профессиональных качеств претендента. Поиск происходит, как правило, на региональном или местном уровне, хотя возможны и более масштабные мероприятия, если необходимые кадры дефицитны на рынке тру-

да [3]. Такие методы подбора кандидатов достаточно эффективны и менее рискованны, чем самостоятельный поиск по объявлениям или в базах данных, однако требуют определенных финансовых затрат, так как поиск с помощью таких методик профессионально могут предложить только кадровые агентства.

Популярным способом найма персонала на сегодняшний день является обращение в специализированные кадровые агентства, которые занимаются подбором специалистов в определенной сфере деятельности. Таким кадровым агентством является фонд «Учитель», специализирующийся на подборе персонала в сфере образования в учебные заведения Иркутской области. Узкая направленность компаний, занимающихся подбором кадров, необходима, если сфера деятельности имеет свою специфику, которая требует особенного подхода к подбору специалиста, то есть, когда кадровые агентства широкого профиля оказываются не на много полезнее обычных Интернет ресурсов — баз данных резюме. На данный момент компании, работающие в сфере дополнительного образования, предпочитают пассивный поиск сотрудников, то есть размещают объявление о вакансии в наружных средствах массовой информации, таких как газеты, журналы, радио, телевидение и, конечно же, в основном, в Интернете. Затем компании просто ждут, когда кандидат сам откликнется на выставленную вакансию.

Учитывая наличие неплохих сайтов, которые имеют большую аудиторию и работают как на Российском, так и на международном рынке, такой метод приносит свои результаты, однако все, что можно узнать о человеке, который откликнулся на вакансию это то, что он указал в своем резюме. Такие базы данных представляют собой огромное количество резюме, которые можно просматривать до бесконечности долго и в основном неэффективно. Усугубляется ситуация еще и тем фактом, что сам процесс привлечения и подбора преподавателей абсолютно не продуман, работодатели не знают, где искать и кого. В результате получается, что люди, откликнувшиеся на вакансию, оказываются в положении выбирающего. То есть не компания выбирает сотрудника, а сотрудник выбирает компанию, которая испытывает дефицит преподавателей. Такая ситуация негативно сказывается на основном факторе, от которого зависит эффективность работы компании — на качестве обучения.

Специфика данной профессии подчеркивает необходимость разработки модели, которая позволит языковым школам быть больше в роли выбирающих, чем в роли выбираемых. Актуальность данной проблемы обуславливает необходимость разработки комплексных решений. Одним из возможных решений является разработка модели привлечения специалистов в языковые школы не только на местном, но и на более широком рынке труда РФ и зарубежных стран.

В модели будут учтены потребности языковых школ, выявленные в ходе исследования, подобраны

соответствующие методы и инструменты отбора преподавателей необходимого уровня. Модель будет представлять собой удобный специализированный Интернет-ресурс, своеобразную базу данных, которая позволит языковым школам находить преподавателей необходимого уровня и квалификации. ■

---

1.URL: <http://krasnoyarsk.dk.ru/news/obzoryazykovye-shkoly-236602129>.

2.URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.htm>.

3.URL: <http://www.naim.ru/nodes/Современные-подходы-к-поиску-и-отбору-персонала0001838.html>.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.htm>.

---

URL: <http://krasnoyarsk.dk.ru/news/obzoryazykovye-shkoly-236602129>.

URL: <http://www.naim.ru/nodes/Современные-подходы-к-поиску-и-отбору-персонала0001838.html>.

---

## **Ways of Enhancing Competitiveness of Language Schools**

© **Volkova T., 2015**

The article deals with the problem of fierce competition among companies that provide supplementary education, possible ways to enhance their competitiveness and the problem of the quality of education related to the shortage of high-quality specialists.

*Keywords:* attraction of specialists, shortage of high-quality specialists, competitiveness enhancement.

---