

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ

***Аннотация:** Важнейший фактор эффективности и конкурентоспособности образовательной организации – кадровый потенциал. В статье рассмотрены вопросы сущности кадровой политики, ключевые факторы для успешной деятельности школы, алгоритм работы с кадрами, а также профессиональные роли и качества, которыми должны обладать специалисты. В результате исследования выявлены проблемы в кадровом вопросе общей системы образования, на основании выявленных проблем разработаны варианты решения возникающих проблем.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, кадровая политика, управление, проблемы, кадровая служба, менеджер.*

***Annotation:** The most important factor in the effectiveness and competitiveness of an educational organization is human resources. The article examines the issues of the essence of personnel policy, key factors for the successful operation of the school, the algorithm of working with personnel, as well as professional roles and qualities that specialists should possess. As a result of the study, problems in the personnel issue of the general education system were identified, and solutions to emerging problems were developed based on the identified problems.*

***Keywords:** human resources potential, personnel policy, management, problems, personnel service, manager.*

Важнейший фактор эффективности и конкурентоспособности образовательной организации – кадровый потенциал. Сущностью кадровой политики является установление взаимосвязи между концепцией развития учреждения и системой управления персоналом. Частью стратегически ориентированной политики любой образовательной организации является кадровая политика. Обеспечение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава, развитие его потенциала, его необходимое обновление и является целью кадровой политики, проводимой руководством организации.

Таким образом, задача формирования гибкой и мобильной кадровой политики, является важной и должна быть направлена на оптимизацию работы с кадрами. А это возможно при внедрении новых инновационных технологий, и является одним из важнейших факторов адаптации образовательной организации к современным условиям.

В настоящее время с переходом экономики к рыночным отношениям многие образовательные организации переходят на режим автономии, что повышает их самостоятельность, при этом возрастает их экономическая и юридическая ответственность. А также, соответственно, возрастает значение кадровой политики, значительно увеличивается роль кадров – педагогов и руководителей в школьных учреждениях.

Проблема формирования кадровой политики образовательной организации является одним из важнейших аспектов проблемы управления персоналом и требует глубокого изучения и анализа.

Управление кадрами характеризуется некой существующей в любой организации системе мероприятий, посвященной какому-либо вопросу кадровой политики организации. Система мероприятий, направленная на повышение эффективности работы образовательной организации, не может быть направленной только в одну сторону, и не может быть сведена к выборочным мерам. Работа с кадрами должна быть системной и постоянной.

Наибольшей эффективности в вопросах управление кадрами, можно достичь путем разделения процесса управления на отдельные задачи, подпрограммы, являющиеся составными частями кадровой политики организации.

Руководитель учреждения должен быть настроен на максимальное использование трудового потенциала своих работников – ключевой фактор для успешной деятельности школы в условиях ее автономности, деятельности в рыночных условиях.

Исследованию проблем формирования кадровой политики, и, в частности, кадровой политики образовательных организаций, уделено внимание видных ученых и практиков. Среди них можно отметить труды таких авторов, как: Базаров Т.Ю., Карташова С.А., Дмитриев О.В., Мельник М.В., Попова Л.В., Фалько С.Г. и других.

В последние годы проблема применения новых подходов, при решении практических проблем управления персоналом, вызывает все больший интерес в научных кругах. Данная проблема рассмотрена в работах Мельник М.В., Ананькина Е.А., Забелиной О.В., Апенько С.Н., Дмитриева О.В., Поповой Л.В., Беляевой Л.П., Данилочкина С.В., Данилочкиной Н.Г., Карташова С.А., Фалько С.Г. и других отечественных экономистов и специалистов - практиков.

В свете современных требований, которые предъявляются к качеству управленческой деятельности, организациям целесообразно иметь алгоритм работы с кадрами и осуществления кадровой политики, а оформлять его следует в виде федерального (регионального) стандарта. Этим стандартом является федеральный государственный образовательный стандарт нового поколения, а также профессиональный стандарт педагога, в котором присутствует также и документально закрепленное представление о кадровой политике образовательного учреждения, кадровых процессах, мероприятиях и нормах их осуществления. Трудности у руководителя учебного заведения, наиболее часто возникают из-за отсутствия необходимых навыков и опыта, а

также слабой методической проработанности проблемы, либо сложности поставленной задачи.

Одним из важнейших и первостепенных этапов (циклов) становления системы кадрового менеджмента является разработка фирменной кадровой политики – определить цели и задачи, основные направления и принципы, формы и методы организации. Здесь начинается формирование объектов и структур управления, прогнозирование и планирование кадровой работы в дальнейшем, определение потребности в новых кадрах, а также определение источников удовлетворения этой потребности [1].

Построение системы управления в учреждениях образования – одна из сложнейших проблем в теории и практике. Руководитель обязан решать множество проблем, главная из которых отвечает на вопрос «Как обеспечить учреждение образования кадрами?». Специфика любого учреждения образования состоит в том, что в нем нет работников второго плана. Весь персонал вносит вклад своей работой в развитие учреждения образования.

Другими словами - любое учреждение образования это многоуровневая сложная система, которая наполнена процессами, идеями, людьми, материальными предметами. При этом необходимо считаться с многоаспектностью, внутренними качествами и особенностями системы образования.

Не менее важно, что кадровая составляющая может быть как частью успеха организации, так и частью неудач. В системе управления персоналом наблюдают четыре глобальные проблемы, которые являются ключом всех неудач - оплата труда, возраст, должностная структура, квалификация.

Каждая проблема подразумевает постоянный контроль со стороны администрации, а также разработки конкретных вариантов решения возникающих проблем текущего и перспективного управления.

Для целей улучшения положения организации на рынке труда и в целом в экономике, возможно, а иногда и необходимо, создание внутри организации

специализированной кадровой службы во главе с консультантом, координатором, методистом или помощником руководителя учреждения образования по вопросам осуществления мониторинга кадровой политики и ее результативности. В случае необходимости координатор выступает инициатором изменений кадровой политики. Кадровая служба должна разрабатывать проекты конкретных кадровых стратегий, положений и сценариев, а также современные персонал-технологии, которые будут способствовать исполнению предписанной кадровой политики.

Таким образом, профессиональные роли кадрового менеджмента можно разделить по следующим признакам:

1. По организационному статусу – топ-менеджер, руководитель службы управления персоналом, специалист службы управления персоналом;
2. По содержанию деятельности – руководители, разработчики и исполнители программ и проектов;
3. По способам деятельности – эксперты, аналитики, координаторы кадровых процессов [2].

Кадровый менеджмент координатора профессиональной кадровой службы учреждения образования будет качественным только при условии наличия у данного специалиста следующих знаний и умений:

- умение определять вовремя и анализировать источники организационно–кадровых проблем;
- знание основных принципов построения системы управления персоналом в организации;
- умение создавать полноценные программы развития персонала с учетом стратегического направления развития организации;
- знание основных методов, технологических приемов и умение разрешать стандартные кадровые проблемы.

Так же менеджер (координатор) должен обладать определенными личностными качествами:

- коммуникабельность;
- умение вести за собой;
- умение вести переговоры;
- дипломатичность;
- умение использовать возможности людей на пользу организации;
- харизма;
- умение выходить из конфликтных ситуаций;
- способность быстро интегрировать коллектив;
- умение сформировать команду;
- умение ориентироваться в обстановке;
- некоторая интуиция;
- выдержка.

Элементами кадровой политики, которыми должен управлять почти ежедневно кадровый менеджер, являются:

- профориентация и адаптация;
- планирование трудовых ресурсов;
- оценка труда;
- набор персонала;
- продвижение по служебной лестнице;
- определение заработной платы и льгот;
- перемещения персонала;
- обучение персонала;
- отбор персонала.

Работа в учреждениях образования требует от сотрудников больших усилий и затрат энергии, поэтому в коллективе особенно ценными будут уважительная требовательность, тактичность, доброжелательность между всеми участниками педагогической системы.

Наиболее подходящее и полное определение менеджмента, которое может быть использовано в некоммерческой сфере дал известный американский теоретик менеджмента Питер Фердинанд Друкер, считавший, что современный менеджмент – это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей [3].

Список литературы:

1. Теплов А.В., Зубарев Ю.А. Роль кадрового менеджмента в повышении эффективности организации/Вестник РУДН, серия Государственное и муниципальное управление, 2021, № 4 – с. 32-42.
2. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом. Учебное пособие. / Е.И. Кудрявцева. - СПб: Межотраслевой институт повышения квалификации, 2019. - 85 с.
3. Психология кадрового менеджмента / Е.В. Пеннонжек, С.О. Хилюк. - Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - 140 с.