

*Фурнье А.Е., студент магистратуры,
кафедра «Государственного и муниципального управления»*

Челябинский государственный университет

Россия, г. Челябинск

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: научная статья посвящена разработке стратегии управления для руководителей общеобразовательных организаций в решении кадрового дефицита. Проблема кадров особенно актуальна и остро стоит перед руководителями. Ведь педагогический персонал — это один из важнейших ресурсов организации. В научной статье отмечено, что данная проблема обусловлена прежде всего отсутствием стратегического плана по созданию общей модели развития организации. Задачи по формированию кадрового потенциала, стоящими перед руководителями.

В статье автор обращается к проблеме сокращения профессионального кадрового состава образовательного учреждения и разработки стратегии управления кадровыми ресурсами. Автор статьи рекомендует: разработку стратегии, развитие мотивации обеспечение профессионального и карьерного роста и др. Ключевые слова: кадровый состав, кадровый потенциал, развитие кадров, мотивация, образовательные учреждения, педагогический состав.

Ключевые слова: кадровый состав, кадровый потенциал, развитие кадров, мотивация, образовательные учреждения, педагогический состав.

*Furenie A.E., a graduate student of the Department
of State and Municipal Management
Chelyabinsk State University*

HR MANAGEMENT STRATEGY

RESOURCES IN GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Annotation: The scientific article is devoted to the development of a management strategy for the heads of educational organizations in solving the personnel shortage. The problem of personnel is especially relevant and acute for managers. After all, the pelagic staff is one of the organization's most important resources. The scientific article notes that this problem is primarily due to the lack of a strategic plan to create a common model for the development of the organization. Tasks for the formation of personnel potential facing managers.

In the article, the author addresses the problem of reducing the professional staff of an educational institution and developing a strategy for managing human resources. The author of the article recommends: the development of a strategy, the development of motivation, the provision of professional and career growth, etc.

Keywords: personnel composition, personnel potential, personnel development, motivation, educational institutions, teaching staff.

В настоящее время особое значение придается стратегическому подходу к управлению персоналом, который рассматривается как самостоятельное направление деятельности организации. Меняются цели, задачи, функции, повышается статус кадровых служб, трансформирующихся из традиционных отделов кадров в полноценные службы управления персоналом организаций. Руководители этих служб во многих организациях входят в состав топ-менеджмента и даже совета директоров. Возникает необходимость в определении стратегических направлений, целей и задач по работе с персоналом, т. е. в формировании стратегии управления персоналом организации и работой над кадровым потенциалом [1, с. 18].

Большинство общеобразовательных организаций испытывают потребность в кадрах, на которую влияют различные факторы, в том числе рыночные, технологические, квалификационные, организационные и социальные. И для начала разработки стратегии необходимо прежде всего выбрать вид стратегии.

Для образовательных организаций более актуальна стратегия приобретения готовых специалистов и стратегия приема специалистов средней квалификации. Для этого необходимо, на ранних этапах обучения студентов высших и средне профессиональных образовательных учреждений, активно прорабатывать с ними варианты их дальнейшего трудоустройства. Привлекая их возможностями и перспективами вашей организации.

Для этого необходимо уделить большое внимание разработке системы мотивации персонала. Как материальной, так и не материальной. При разработке модели мотивации - необходимо помнить, что она необходима для повышения работоспособности и результативности.

Мотивация основывается на удовлетворяющих потребности значимости работы и самоуважения. Практикующим примером которой может стать следующая практическая модель:

– ежемесячно сотрудники сами оценивают свои результаты по разработанным критериям оценивания собственное качество работы. За каждый критерий соответствует определенное материальное поощрение. По итогам оценки – сотрудники, набравшие максимальное количество баллов – помимо максимальной материальной выплаты поощряются в виде похвалы, рейтинговой шкалы, грамотой или благодарностью от руководителя.

Молодым специалистам трудно адаптироваться к новым условиям и требованиям в работе. Поэтому крайне важно разработать систему наставничества. Разработка критериев и материальное вознаграждение

опытным сотрудникам, создаст хорошую мотивацию для качества оказания ими квалифицированной помощи в период адаптации молодых специалистов. Таким образом образовательная организация сможет сама воспитывать квалифицированные кадры, соответствующие требованиям своей организации. По данной методике активно работают организации Японии. Грамотный подход к периоду адаптации молодого специалиста, снизит потерю кадров и привлечет сотрудников остаться в вашей организации и результативно выполнять требования работодателя.

Вывод:

Таким образом в образовательном учреждении целесообразно проводить целенаправленную кадровую политику по всем направлениям работы с персоналом и потенциальными сотрудниками – студентами педагогических учреждений. Это должно делаться с учетом специфики образовательного учреждения, с проведением адаптации в рамках инновационных методов управления персоналом. Главное в управлении развитием кадрового потенциала в условиях современной модели образования, является создание системы с тесной взаимосвязью всех ее элементов. Эффективно организованная и проводимая работа по управлению развитием персонала является важной составляющей общей картины политики общеобразовательной организации.

Заключение:

Уделяя внимание проблемам кадрового потенциала, разработке стратегии, соответствующей требованиям и нуждам организации, поможет руководителям в будущем создать необходимый кадровый резерв и избежать кадрового дефицита.

Использованные источники:

1. Москвитина Н. В. Кадровая политика и кадровый аудит [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. В. Москвитина. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018.