

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Дробот Д.С. Современные подходы к определению кадровой политики в образовательном учреждении // Материалы по итогам IX-ой Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного образования: теория и практика». – г. Анапа - 01 – 10 апреля 2021 г. – 0,1 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: Современные подходы к системе управления и содержания в системе российского образования

Д.С. Дробот

**Студент 3-го курса института финансов, экономики и управления
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»**

Научный руководитель: Константинович Д.А., к.экон.н.

г. Тольятти, Самарская область,

Российская Федерация

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Персонал для любой организации, учреждения во все времена считается самым важным ресурсом. Поэтому формирование политики управления этим ресурсом представляет собой одну из важнейших задач для руководства, заинтересованного в сохранении и приумножении его.

Рассмотрим, что входит в понятие «кадровая политика» по мнению специалистов сферы управления. Но, во-первых, стоит отметить, что кадровая политика организации может быть рассмотрена как в широком, так и в узком смысле. Если речь идет о целой системе норм, порядка и правил работы с кадрами предприятия, в совокупности влияющих на использование персонала в направлении стратегического развития организации, то речь идет о кадровой политике в широком смысле. С этой точки зрения, работа с персоналом

интегрируется в деятельность всей организации, и названные выше правила усваиваются всеми членами организации, независимо от статуса и сферы деятельности. Если же речь идет об исполнении конкретных правил, соблюдении конкретных требований, - мы имеем дело с кадровой политикой в узком смысле.

Отметим, что ни в одном законодательном акте не содержится определения «кадровая политика организации». Тем не менее, проведем сравнительную характеристику понятия «кадровая политика» и подходов к ее определению. Такая тактика необходима, с точки зрения всестороннего рассмотрения исследуемой дефиниции.

Основатель научного менеджмента, Фредерик Тейлор под кадровой политикой понимал «развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния, а также подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу и т. п.» [4].

Родоначальник административной школы менеджмента Анри Файоль считал кадровую политику важнейшим элементом управленческой функции распорядительства, ориентированной на «постоянство состава персонала» [1].

Основательным можно считать определение кадровой политики, данное А.Я. Кибановым.

Автор многих трудов определил данную категорию как «генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива,

способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [3].

Кадровая политика организации – это система взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы, методы работы с персоналом [2].

Итак, исходя из определений кадровой политики организации, сделаем вывод о том, что ее элементами могут быть:

- цели кадровой работы;
- функции службы управления персоналом;
- правила оплаты и стимулирования труда;
- система обучения и развития персонала;
- система проверки сотрудника на соответствие квалификационным требованиям или требованиям профессионального стандарта;
- система социальных гарантий.

Не следует забывать, что на кадровую политику компании при ее формировании, а также изменении, влияют факторы, традиционно делимые на внешние и внутренние. Внутренние факторы – это те, которые сама организация устанавливает для себя. Во-первых, это цели, к которым стремится организация. Кадровая политика напрямую зависит от этих целей, поскольку достигать их будут люди, кадры предприятий и организаций.

Технологии, используемые организацией при производстве продукции, при оказании услуг, также требуют овладения новыми навыками, способами работы, умением использовать современные инструменты. Потенциал персонала постоянно необходимо развивать, обучая, продвигая работников, предлагая карьерный рост или ротационные перемещения. Организационная структура, являясь внутренним фактором, также может меняться, благодаря

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

появлению новых ключевых должностей, обновленных рабочих мест с новым функционалом, упразднением или появлением новых видов деятельности. Кадры – вот основной на наш взгляд, внутренний фактор, который в современных условиях информатизации, все большего применения всевозможных гаджетов, позволяет персоналу в ускоренном виде получать информацию различного свойства.

Внешняя среда организации, как известно, делится на факторы прямого и косвенного воздействия. Как же они влияют на кадровую политику? Если организация имеет активную конкурентную среду, то работников можно стимулировать за овладение ими конкурентоспособными методами работы, за привлечение или обслуживание большего числа потребителей. Во избежание нарушения законодательства, необходимо обеспечить доступ к информации о новых законодательных актах.

Прогнозы развития экономического и политического состояния региона, страны, отрасли также оказывают влияние на кадровую политику организации.

Таким образом, стратегическое направление работы с кадрами, определяет и тактику управления под воздействием различного рода факторов. Руководство организаций, кадровые службы в этой связи могут формировать или перестраивать работу с персоналом по любому из элементов, описанных выше. Организационная кадровая политика должна прежде всего базироваться на принципах индивидуального подхода к каждому конкретному работнику, особенно это важно в сфере образования, независимо, от вида учебного заведения. Прежде необходимо рассмотреть, чем же является для организации в современном мире кадровая политика?

1. Она является средством получения одного из важнейших видов стратегических организационных ресурсов – способностей и умений работников.

2. Она также представляет генеральное направление кадровой работы, связанным с развитием кадрового потенциала.

3. Она - способ внедрения новой стратегии, исполнения миссии и организационных изменений.

4. Она – и метод ведения конкурентной борьбы, поскольку помогает организации противостоять конкуренции посредством собственной совокупности принципов и функций управления персоналом».

5. Кадровая политика – это система правил и норм, письменно или устно провозглашенных в организации и позволяющих потенциал персонала приводить в соответствие со стратегией организации.

6. Как стратегия управления человеческими ресурсами, основа формирования стратегии управления персоналом.

7. И, наконец, кадровая политика – это организационный документ, содержащий краткое, но, вместе с тем, четкое и ясное описание отношения администрации к сотрудникам.

Таким образом, в результате проведенного анализа определений и подходов к понятию «кадровая политика», в магистерской диссертации будет использовано авторское определение кадровой политики.

Кадровая политика - это процесс, направленный на стратегию работы с персоналом организации, формулирование основного вектора подбора, развития и стимулирования персонала, совершенствование методов, форм и видов работы с персоналом, ориентированных на состояние рынка труда. В этом определении, на наш взгляд, сосредоточены основные элементы данного

понятия, имеющие большое значение с точки зрения состояния внешней организационной среды.

Так, в российской практике появляются программы, направленные на улучшение стимулирования, поддержки сотрудников, благодаря которым, она наилучшим образом удовлетворяют собственные потребности и содействуют достижению целей образовательного учреждения [1]. Причины могут быть такие, как:

1. Появление иных требований к эффективности учебных заведений, поворачивающих внимание их к рынку, принуждающих осваивать рыночные механизмы.

2. Все в большей степени проявляется предпринимательская энергичность преподавателей и исследователей, что влечет к необходимости изменений в представлениях об административно-управленческой работе.

3. Всеобщий охват идеей непрерывного образования, при неизменном подходе в традиционном преподавании, необходимости разработки вариативных программ обучения и повышения квалификации преподавателей.

Существует мнение, что в связи с тем, что устоявшаяся, ранее разработанная научно-преподавательская система, долгое время оставалась неизменной, существующие кадровые проблемы оставались на прежнем уровне, однако со временем они стали не только масштабнее, но и более разнообразными.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы / В.М. Анисимов // Вопросы философии. – 2017. – № 4. – С. 48-60.
2. Дульзон А.А. Повышение результативности труда персонала вуза / А.А. Дульзон // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – № 2. – С. 27-33.
3. Управление персоналом: учеб.пособие /А.Я. Кибанов. - 6-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2017.- 202 с.
4. Управление персоналом: учебник/ Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова.- М. : КНОРУС, 2017. - 224 с.

Опубликовано: 07.04.2021 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2021

© Дробот Д.С., 2021