

– Vol. 4, № 3. – P. 151-161.

5. Тихомирова, И.И. Инновационная деятельность в сфере туризма: сущность и специфика / И.И. Тихомирова, А.А. Андреева // Интернет-журнал «Науковедение» [Электронный ресурс]. – 2015. – Том 7, №2. – Режим доступа: – Дата доступа: 14.11.2018.

*Е. А. Куеня, канд. экон. наук, доцент*

*К.С. Окрут, аспирант*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

*Минск (Беларусь)*

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

Становление и развитие системы кадрового менеджмента представляло собой довольно быструю смену идейных линий, этапов, представлений о сущности, а также о будущих целях управления. Каждый из этапов был обусловлен различными особенностями и «изюминками» конкретного периода истории, специфическим строением практических задач, особенным культурным характером и предпочтениями, которые и определяли саму эпоху.

Именно поэтому каждый из этапов имеет свои представления о целях, задачах, сущности и о возможных вариантах осуществления воздействия на поведение людей в труде, их мотивации трудовых отношений, а также возможности и вариантах оказания влияния на будущие показатели эффективности труда.

Данный исторический виток (2000 – настоящее время) охарактеризовал себя как этап стремительного формирования кадрового менеджмента как базы и основной стратегии деятельности организации. В этом современном этапе развития кадрового менеджмента появляются новые понятия и представления о самой сути управления персоналом организации.

В процессе деятельности организации и персонала организации начало выделяется такое новообразование как компетенция персонала. Таким образом, объектом управления в организации становится система компетенций. Современная концепция становления и развития кадрового менеджмента выделяется своим предметом качество осуществления деятельности. Поэтому основной задачей по управлению персоналом в организации становится создание целой системы оценки и управления качеством.

Само же понятие «кадровый менеджмент» возникло не так давно. Это произошло в 1960-1970-е годы, когда человек основательно стал ключевым звеном цикла управления организацией. «Кадровый менеджмент» включает в себя понятие высокопрофессионального управления по отбору персонала в организации.

Целью кадрового менеджмента становится удовлетворение потребности организации в высокоинтеллектуальных кадрах, благодаря которым организация достигнет поставленных выгодных целей [1, с.33].

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, с.33].

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 учреждения вкладывается 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 особенностями и многоаспектностью, внутренними качествами и особенностям системы образования.

Не менее важно, что кадровая составляющая может быть как частью успеха организации, так и частью неудач. В системе управления персоналом наблюдают четыре глобальных 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 современных и персонал-технологий, 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, с.76]

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;
- харизма;
- умение выходить из конфликтных ситуаций;
- способность быстро интегрировать коллектив;
- умение сформировать команду;
- выдержка.

Работа в учреждениях образования требует от сотрудников больших усилий и затрат энергии, поэтому в коллективе особенно ценными будут уважительная требовательность, тактичность, доброжелательность среди всех участников 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, с.25].

Питер Фердинанд Друкер сказал: «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, с.25-26].

Таким образом, важность разработки, формирования и использования кадровой политики в учреждениях сферы образования доказана сложностью и неординарностью работы педагогического персонала. Каждую минуту работник учреждения образования должен применять на практике свои знания, а также делиться ценной информацией с окружающими. Становление системы кадрового менеджмента посредством разработки кадровой политики позволит четко и эффективно управлять персоналом учреждения образования.

### **Список использованных источников**

1. Теплов А.В., Зубарев Ю.А. Роль кадрового менеджмента в повышении эффективности организации/ Вестник РУДН, серия Государственное и муниципальное управление, 2014, № 4 – с. 32-42.
2. Кудрявцева Е.И. Управление персоналом. Учебное пособие. / Е.И. Кудрявцева. - СПб: Межотраслевой институт повышения квалификации, 2007. - 85 с.
3. Психология кадрового менеджмента / Е. В. Пеннонжек, С. О. Хилюк. - Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2018. - 140с.