

Кадровая политика образовательной организации

Титов Александр Михайлович

E-mail: titov.alesandr@mail.ru

1. Описание актуальности темы.

Кадровая политика любого учебного учреждения – это составная часть стратегически ориентированной политики организации, соответствующая концепции развития образовательной организации, а также, это мощный стратегический инструмент системы управления персоналом организации.

В настоящее время работодатели нередко сталкиваются с проблемой подбора сотрудников – трудность реализации одной из составляющих кадровой политики. Как привлечь на работу высококвалифицированных специалистов? Какие стимулы могут оказаться для них наиболее значимыми? Каким образом организовать поиск и отбор соискателей? Какие ошибки

при этом важно не допустить? Ответы на поставленные вопросы поможет найти именно кадровая политика, представляющая собой систему конкретных правил, норм и требований, направленных на приведение человеческих ресурсов в соответствие с деятельностью организации.

2. Степень изученности проблемы исследования.

Несмотря на актуальность данной темы, в настоящее время отсутствуют фундаментальные исследования проблематики построения кадровой политики образовательной организации. В основу работы лег обзор работ таких российских научных деятелей, как Карташова Л.В.,

Кибанов А.Я., Турчинов А.И. Как следует отметить, с момента издания рассматриваемых исследований прошло уже более 10 лет, а за это время потребности работодателей и работников сферы образования претерпели значительные изменения.

3. Цель и задачи.

Целью исследования является установление взаимосвязи между концепцией развития учреждения и системой управления персоналом.

Основными задачами работы является определение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава, развитие его потенциала, его необходимое обновление и является целью кадровой политики, проводимой руководством образовательной организации.

4. Методы.

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

Общей целью кадровой политики организации, вне зависимости от ее деятельности является экономически целесообразное и психологически обоснованное распределение персонала между рабочими местами.

Ранее считалось, что кадровое планирование имеет значение для организации только при дефиците трудовых ресурсов. Однако в настоящее время профессиональное мнение по данному вопросу изменилось: политика

в области кадров нужна и при избытке соискателей, ведь найти квалифицированных работников всегда трудно, это не зависит от ситуации, сложившейся на рынке труда.

Кадровая политика охватывает планирование потребности в персонале, привлечение (сокращение) работников, их обучение, удержание и т.д.

и зависит как от внешних факторов (изменение конъюнктуры и структуры рынка, экономической ситуации и др.), так и от внутренних (запланированный объем услуг, текучесть кадров). В итоге данная работа позволяет достичь однородности кадрового состава по уровню

его профессиональной подготовки и компетентности.

Кадровая политика помогает мотивировать персонал к более эффективному труду, повышать его удовлетворенность работой.

5. Научные результаты, выводы.

Гибкость и адаптивность кадровой политики становятся основными факторами эффективности. Так как именно креативность системы управления персоналом в современном мире, позволяют организации оставаться экономически независимой и конкурентоспособной. Кадровую политику образовательной организации в условиях рыночных отношений, необходимо адаптировать к современным условиям, она должна быть гибкой, и инновационной и своевременно обеспечивать спрос и предложение кадрового потенциала, соблюдая сбалансированность и развитие в рыночных условиях конкурентной среды организации и рынка труда.

Огромное количество людей объединяет сложившееся мнение о способности эффективно управлять коллективом, как об источнике процветания образовательного учреждения в условиях растущей конкуренции. Эта способность эффективного управления своими сотрудниками зависит во многом от компетентности руководителя, понимания важности всего процесса и его деталей, овладения руководителем современными методами управления персоналом. Таким образом, стабильное развитие организации возможно вследствие эффективного кадрового процесса.

Как и другие стороны деятельности, работа по формированию трудового коллектива напрямую влияет на результаты, достигнутые образовательным учреждением. Подбор и расстановка кадров в первую очередь являются функциями руководителя. Образовательная организация при наборе и подборе кадров может столкнуться с различными проблемами, касающимися области поиска новых сотрудников, вариантов их привлечения на работу, обеспечения их карьерного роста, высокого уровня заработной платы, профессионально значимых качеств у соискателя и других.

Для успешного преодоления подобных трудностей целесообразно разработать комплексный подход при решении задач формирования кадрового потенциала образовательной организации, а также использовать систему взаимодействия между государством (Министерством образования РФ) и школой (образовательной организацией).