

доступа: 20.03.2019.

УДК 658.3.012.4

Омельчук Ю. А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Ковалевич О. А.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Какими бы ни были прекрасными идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания организации.

Традиционно, для анализа эффективности кадровой политики применяют следующие критерии оценки:

- количественный и качественный состав персонала;
- уровень текучести кадров;
- гибкость проводимой политики;
- степень учета интересов работника.

Количественный состав организации для удобства анализа обычно подразделяется на категории: руководствующий, менеджерское звено и обслуживающий персонал; на мужчин и женщин; пенсионеров и лиц, не достигших 18-летнего возраста; работающих и находящихся в отпусках (например, по уходу за ребенком, без содержания и пр.), а также на работающих в центральном отделении или филиалах и т. п. *Качественный состав* организации в свою очередь обычно подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним общим образованием, а также включает в себя такие критерии, как опыт работы, повышение квалификации сотрудниками и пр.

Уровень текучести кадров – один из самых показательных критериев оценки кадровой политики организации. Текучесть кадров можно рассматривать и как положительное явление, и как отрицательное. Во-первых, вследствие текучести расширяются возможности работника и увеличивается его способность к адаптации. Во-вторых, коллектив организации «освежается», происходит приток новых людей, а, следовательно, новых идей.

Гибкость кадровой политики. Политика оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств.

Учет интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам организации.

Конечную цель управления персоналом выразить одним показателем невозможно, и поэтому применяется их система, отражающая различные стороны трудового потенциала (численность персонала, профессионально-квалификационная структура, образование, состояние здоровья и др.). Особое внимание нужно обратить на достижение целей управления при минимуме затрат.

При расчете показателей оценки кадровой политики следует учитывать специфику самой организации. В таблице 1 представлены различия в кадро-

вой политике бюджетной и коммерческой организации.

Таблица 1 – Комплекс мероприятий в области управления персоналом

Показатель	Коммерческая организация	Бюджетная организация
Тип власти	Автократия	Демократия
Стиль управления	Авторитарный	Демократический
Философия организации	Сильное влияние Морального кодекса устоявшихся правил организации	Присутствует роль групповой философии на основе глобальных целей организации
Кадровый потенциал	Профессионал не может быть стабильным - он должен осваивать новые формы работы, совершенствоваться	Основной костяк персонала - это люди старшей возрастной категории
Функции службы управления персоналом	Общие функции организации: прогнозирование, анализ, регулирование, координация, контроль, развитие и мотивация персонала, планирование	Специфические функции: социальная, повышения качества служебной деятельности, информационно-аналитическая

Повышение качества кадровой работы в бюджетных учреждениях связано с повышением профессиональной культуры специалистов, которые имеют позитивные установки на повышение уровня своей профессиональной культуры.

Для сферы образования также можно выделить, помимо указанных ранее, и свои специфические критерии оценки.

С целью оценки и стимулирования непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, обеспечения дифференциации оплаты их труда в учреждениях образования осуществляется аттестация педагогических работников. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, системность, целостность экспертных оценок.

Аттестация педагогических работников проводится на присвоение или подтверждение квалификационной категории. Аттестация – важный этап профессиональной деятельности, который обеспечивает повышение качества работы за счет осуществления самооценки и получения внешней оценки деятельности (со стороны аттестационной комиссии).

Планирование повышения квалификации в учреждениях образования осуществляется в соответствии с утверждаемым перспективным планом повышения квалификации. На его основании составляется годовой план повышения квалификации, стажировок и переподготовки с учетом индивидуальных запросов преподавателей и потребности развития учебного заведения. Каждый преподаватель должен стремиться к профессиональному росту, к повышению качества своего труда путем самообразования, экспериментирования по применению современных технологий, прохождения стажировок, посещения курсов повышения квалификации.

Выделяют экономические и социальные методы управления персоналом. В настоящее время в сфере образования наиболее эффективными являются экономические (но следует отметить, что эти две группы методов достаточно часто применяются вместе: благодарности и грамоты сопровождаются денежными выплатами).

Среди сильных сторон использования экономических методов управления можно выделить следующие:

- наличие системы премирования;
- наличие четких параметров в области исполнительской дисциплины для установления размера премиальных выплат;
- стабильные выплаты заработной платы;
- наличие социальных гарантий и выплат в соответствии с законодательством.

К слабым сторонам можно отнести:

- небольшую разницу в оплате труда в зависимости от повышения по службе;
- слабую зависимость роста оплаты труда от роста товарооборота;
- отсутствие индивидуального подхода к оплате труда в зависимости от результатов;
- достаточно низкий уровень оплаты труда.

Социологические исследования показывают, что в современных условиях возрастает число людей, продолжающих образование и осваивающих новые для них профессии и квалификации.

«Образование через всю жизнь» способствует адаптации конкретного человека к изменяющимся социально-экономическим условиям, позволяет снять социальную напряженность в обществе, повышает качество жизни каждого отдельно взятого человека, так и всей страны в целом.

Именно поэтому выработка и применение эффективной кадровой политики в сфере образования является в настоящее время особенно актуальной.

Список цитированных источников

1. Базаров, Т. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Базаров. – Москва: Юнити, 2011. – 421 с.
2. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: Книжный дом. – 2011. – 485 с.
3. Грузинов, В.П. Экономика организации / В.П. Грузинов. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 487 с.
4. Ильин, А.И. Управление организациям / А.И. Ильин. – Минск: Вышэйшая школа, 2012. – 420с.
5. Ильин, А.И. Планирование в организации: учеб. пособие / А.И. Ильин. – Минск: Новое знание, 2012. – 656 с.

УДК 37.013.78

Омельчук Ю. А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Ковалевич О. А.

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из главных компонентов образовательной деятельности любого учебного заведения, поскольку создает основу для создания конкурентоспособности того или иного учреждения на рынке образовательных услуг, определяет направления профессионального роста педагога, его творческого поиска, реально способствует личностному росту студентов.

Инновационные методы – методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они