

## **ОМЕЛЬЧУК ЮЛИЯ**

*слушатель магистратуры экономического факультета Брестского государственного технического университета*

## **КОВАЛЕВИЧ ОЛЬГА**

*экономический факультет Брестского государственного технического университета*

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Какими бы ни были прекрасные 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.

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

1. Количественный и качественный состав персонала.
2. Уровень текучести кадров.
3. Гибкость проводимой политики.
4. Степень учета интересов работника.

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

Уровень текучести кадров – один из самых показательных критериев кадровой политики организации. Конечно, текучесть кадров можно рассматривать и как положительное явление, и как отрицательное. Во-первых, 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 оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств.

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

Особое внимание нужно обратить на достижение целей управления при минимуме затрат. 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.).

При расчете показателей оценки кадровой политики следует учитывать специфику самой организации. 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 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 педагогических работников 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 стремится 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 совместно: благодарности и грамоты сопровождаются денежными выплатами).

К сильным сторонам использования экономических методов стимулирования труда в учреждениях образования можно отнести:

- 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.

Однако можно выделить и следующие слабые стороны:

- 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 использованной литературы:**

1. Белоусова С. А. Управление персоналом образовательной организации как педагогическое понятие / С. А. Белоусова // Вестник ЮУрГУ. – 2005. – № 15. – С. 89 – 95.
2. Дейнека А. В. Управление персоналом : учебник / А. В. Дейнека. – М. : Изд.-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2013. – 292 с.
3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2016. – 492 с.