

УДК 331.08

Сорокина Алла Николаевна

студент 1 курс, факультет «Профессионально-педагогический институт»

направление подготовки магистра 44.04.04. «Профессиональное обучение по отраслям»

ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» Россия, г. Челябинск

Научный руководитель: Плужникова Ирина Ивановна., к.т.н.,

доцент кафедры "Экономика, управление и право"

ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» Россия, г. Челябинск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

***Аннотация:** В 2020 году все образовательные организации столкнулись с вызовом современной реальности – пандемией. Ситуация с распространением инфекции вынудила оперативно среагировать и в сжатые сроки перестроить рабочий и учебный процессы, тем самым обнажила все слабые места, в том числе и недостатки кадровой политики. Сегодня руководителю необходимо искать новые пути реализации процессов управления персоналом, перестраивать кадровую политику в соответствии со сложившимися условиями, в том числе переориентировать практику кадровой работы. В статье рассмотрены возможности решения некоторых проблем, связанных с распространением пандемии коронавируса и повышения конкурентоспособности образовательной организации через эффективное управление персоналом.*

***Abstract:** In 2020, all educational organizations faced the challenge of modern reality-a pandemic. The situation with the spread of infection forced to react*

quickly and in a short time to restructure the work and training processes, thereby exposing all the weaknesses, including the shortcomings of the personnel policy. Today, the manager needs to look for new ways to implement personnel management processes, to restructure the personnel policy in accordance with the prevailing conditions, including to reorient the practice of personnel work. The article considers the possibilities of solving some of the problems associated with the spread of the coronavirus pandemic and improving the competitiveness of educational organizations through effective personnel management.

Ключевые слова: *кадровая политика, управление персоналом, пандемия, образование, образовательная организация.*

Keywords: *personnel policy, personnel management, pandemic, education, educational organization.*

С самого начала XXI века человек рассматривается как основной ресурс, определяющий эффективность работы всего предприятия. Рыночные отношения в корне изменили подходы к решению многих экономических задач и, в первую очередь тех, что были связаны с персоналом. В современной действительности важнейшим показателем эффективности любой организации, в том числе и образовательной, является ее кадровый потенциал, а сутью процесса управления кадрами предстает работа с персоналом, которая в полной мере соответствует концепции развития учреждения, способствует достижению оптимального соотношения между количественными и качественными характеристиками персонала, поиску и развитию потенциала каждого сотрудника, осуществлению процесса обновления кадрового состава.

Систему управления кадрами образует кадровая политика предприятия в комплексе с функциями ее руководителей и работников подразделений по созданию производительного и сплоченного коллектива, умеющего в нужное время реагировать на постоянно изменяющиеся требования рынка. Кадровая политика – это система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией функционирования

организации.

Колоссальные изменения, происходящие сегодня в России и мире, вынуждают реагировать и модернизировать систему образования. Образование меняется: разрабатываются новые методики и подходы, появляются свежие исследования, достижения научно-технического прогресса становятся частью обучения; процесс обучения становится все более инновационным, технологичным, переходит в режим онлайн. На сегодняшний день зачастую кадровый потенциал педагогических работников образовательных организаций препятствует успешному распространению современных образовательных технологий, ярко выражен дисбаланс в возрастном и гендерном аспектах педагогического корпуса, что неблагоприятно влияет на качество образования. Однако, реализация инновационной кадровой политики, поиск новых путей управления персоналом может исправить сложившуюся ситуацию. Назревает необходимость в совершенствовании стратегии управления персоналом, которая в большей мере должна быть ориентирована на быстрые перемены, готовность к переходу на новые технологии, динамизм внешнего окружения, конкуренцию. Такой подход к проблеме управления кадрами ставит во главу угла человеческие ценности, рост квалификации персонала, адаптацию кадров к меняющимся экономическим условиям.

В 2020 году все образовательные организации столкнулись с вызовом современной реальности – пандемией. Ситуация с распространением инфекции вынудила оперативно среагировать и в сжатые сроки перестроить рабочий и учебный процессы, тем самым обнажила все слабые места, в том числе и недостатки кадровой политики. Многие образовательные организации не сумели в оперативном порядке перестроить и мобилизовать свой персонал, другим же повезло эффективно организовать переход на дистанционный формат, который, в последствии, показал высокий уровень эффективности. Таким образом, очевиден тот факт, что в условиях существующей действительности, необходимо искать новые пути реализации процессов

управления персоналом, перестраивать кадровую политику в соответствии со сложившимися условиями. Изменения среды и целей функционирования организации неизбежно приводят к необходимости переориентации практики кадровой работы.

Согласно текста «Стратегии развития среднего профессионального образования до 2030 года», представленной Министерством просвещения Российской Федерации, подготовка рабочих и служащих сегодня для нашей страны является приоритетным направлением. Одни из ключевых моментов развития среднего профессионального образования в России названо среди прочих и повышение квалификации работников системы СПО. Перед кадровой политикой встает новая задача - создание условий для того, чтобы каждый сотрудник имел не только желание, но и возможность, пройти дополнительное обучение или переподготовку, повысить свою квалификацию; мог реализовать свои способности в той или иной сфере, принося при этом наибольшую пользу организации. В связи с этим, повышению конкурентоспособности профессиональной образовательной организации будет способствовать эффективное управление человеческими ресурсами, поиск новых форм и методов его организации.

Конкурентное преимущество образовательной организации в настоящий момент и в ближайшей перспективе будет обеспечиваться за счет того, какой инструментарий будет использован руководством учреждения при принятии решений в области управления персоналом, насколько эффективно будут использованы интеллектуальные, творческие способности сотрудников, произойдет ли своевременное выявление и вовлечение в инновационные процессы людей, обладающих неординарными способностями, будут ли созданы все условия для их профессионального роста.

Исходя из вышесказанного следует что, именно совершенствование и формирование новой гибкой, мобильной кадровой политики, которая была бы направлена на оптимизацию работы с кадрами на основе внедрения инновационных технологий является одним из основополагающих факторов

адаптации профессиональной образовательной организации к современным условиям. Этим и продиктована актуальность настоящего исследования вопросов внедрения программы совершенствования кадровой политики профессиональной образовательной организации, в основе которой лежат новые подходы к ее разработке. Проблема совершенствования кадровой политики профессиональной образовательной организации является одним из важнейших аспектов проблемы управления персоналом и требует глубокого изучения и анализа.

Для эффективного управления персоналом, образовательной организации следует постепенно наращивать темпы финансовых вливаний в развитие персонала, инвестировать в него не только средства, но и информацию. Ключевым объектом кадровой политики является человек; в то же время именно человек вызывает значительные осложнения, поскольку требует индивидуального подхода и принятия его личных психологических потребностей.

Общий алгоритм разработки кадровой политики организации формируется из нескольких базовых элементов:

1. отбор персонала – элемент кадровой политики, обеспечивающий соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации [3, с. 9];
2. адаптация персонала, то есть процесс приспособления новых сотрудников к условиям среды образовательной организации;
3. обучение персонала – один из важнейших для любого предприятия элементов, поскольку способствует реализации сотрудниками своих потенциальных возможностей;
4. оценка персонала – в случае неправильной оценки персонала предприятия, возможна утечка кадров высокого уровня профессионализма, или, напротив, в организации могут задержаться сотрудники, не в полной мере соответствующие требованиям менеджмента образовательной организации;
5. формирование кадрового резерва организации;

б. управление развитием карьеры.

Однако же, в настоящий момент в условиях распространения пандемии имеют место некоторые процессы нарушающие эффективное функционирование кадровой политики большинства организаций в России. В первую очередь, это происходит посредством следующих факторов: изменение ситуации на рынке труда; изменение экономической конъюнктуры рынков; изменение стратегии управления развитием персонала и целей руководства; изменение уровня экономической безопасности, финансовой устойчивости и платежеспособности организаций.

Исходя из этого, формируются следующие негативные направления влияния пандемии коронавируса на процессы развития кадровой политики организаций: изменяется не в лучшую сторону структура оплаты труда персонала за выполненную работу, ключевые показатели эффективности, как и плановые результаты завышаются к возможностям сотрудников; изменяются условия труда (большая часть работы переносится «на дом»); усложняется процедура отбора и подбора кандидатов на свободные вакансии; растет уровень тревожности среди работников.

С учетом наличия вышеуказанных проблем, можно предложить следующий ряд мероприятий, направленных на совершенствование функционирования кадровой политики профессиональной образовательной организации в условиях пандемии коронавируса:

1. привлечение молодых специалистов, способных быстро реагировать и подстраиваться под происходящие вокруг изменения;
2. внедрение института наставничества для передачи опыта от «опытной гвардии» молодым специалистам;
3. оптимизация рабочих процессов;
4. проведение мероприятий, способствующих снижению уровня тревожности персонала

Подводя итоги, можно сделать заключение о том, что в условиях распространения пандемии, руководству образовательной организации

приходится сталкиваться с рядом проблем, что несомненно отрицательно влияет на процесс управления кадровой политикой. Выживать и, тем более, развиваться в этой ситуации достаточно сложно, поэтому руководителю необходимо постоянно искать способы выхода из сложившейся ситуации, чтобы вывести образовательную организацию на более высокий уровень и сделать конкурентоспособной.

Библиографический список:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник.-2 изд., испр. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2017.-400 с.
2. Коробкина М.А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организации // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2014. – № 12. С. 9.
3. Папина А.И. Кадровая политика как стратегия управления персоналом. /В сборнике: Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Сборник научных статей по результатам IV Международной научно-практической конференции. Ответственная за выпуск Е.И., 2019. С. 247-251.
4. Строителева, Т.Г. Новые подходы к разработке кадровой политики предприятий Алтайского края, определяющиеся условиями экономического роста / Т.Г. Строителева // Управление персоналом. – 2016. – №9. – С. 45–48.
5. Стратегический кадровый менеджмент: учебник / Колпаков В.М., Дмитриенко Г.А. Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.К.:МАУП, 2009.