

*Секция: Менеджмент и практики управления*

**Окрут Ксения Сергеевна**

*аспирант кафедры экономики и управления*

*Белорусского государственного экономического университета*

*г. Минск, Беларусь*

## **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ: 1 ЭТАП КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

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 образование 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. 25-26].

### **Литература**

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. – 140 с.