

УДК 331.108.26

***ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГУМАНИТАРНОГО ВУЗА***

Аллахвердиян А.А.

Магистрант группы ДОК/маг-17

информационно-библиотечного факультета

Краснодарский государственный институт культуры,

Краснодар, Россия

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению требований к кадровому обеспечению системы управления персоналом гуманитарного вуза. В данной работе приведено определение персонала вуза и перечисляются основные требования к кадрам вуза.

Ключевые слова: персонал вуза, модель управления персоналом, критерии эффективности управления вузом, требования к кадровому управлению.

***REQUIREMENTS FOR STAFFING THE PERSONNEL MANAGEMENT
SYSTEM OF HUMANITARIAN UNIVERSITY***

Allahverdian A.A.

Undergraduate group DOC / MAG-17

information and library faculty

Krasnodar state Institute of culture

Krasnodar, Russia

Annotation: The article is devoted to the consideration of staffing requirements for the personnel management system of a humanitarian university. This paper presents the definition of the university staff and lists the main requirements for the university staff.

Keywords: university staff, model of personnel management, criteria for the effectiveness of university management, requirements for personnel management.

Стратегическим потенциалом любого вуза, не зависимо от его размера, области функционирования и решаемых задач, являются люди: обучающиеся, педагоги, вспомогательный персонал и др. Решению задач, которые ставит перед собой высшее учебное заведение, способствует эффективное управление. Именно оно создает, мобилизует и приводит в движение потенциал вуза для достижения стратегических целей.

В этой связи, кадровый потенциал вуза необходимо рассматривать непосредственно с точки зрения обеспеченности кадрами, а также соответствия профессионально-квалификационных характеристик персонала поставленным целям и задачам [5]. Целенаправленный процесс преобразования состава, структуры и качества профессорско-преподавательского персонала, который способен привести к новому состоянию вуза как системы, выступает развитием потенциала вуза. При этом данный процесс должен носить детальный всесторонний комплексный характер.

Соответственно, правомерно отметить, что в современных условиях назрела потребность в разработке эффективной модели управления вузом. Она понимается как система норм, планов, организационных, административных, экономических и иных мероприятий, реализация которых начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений в работе с персоналом, необходимых для успешной реализации стратегии образовательного учреждения.

Российские и зарубежные исследователи вопросам построения эффективной модели управления персоналом уделяют достаточное внимание. Так, функции и принципы управления человеческими ресурсами, а также содержание современной системы управления персоналом находят свое

отражение в работах зарубежных авторов – Э. Воутелайнена, Девана М.А., Кемпински А., Кендрик Д., Кунца К., Мескона М., и др. Отечественные исследователи, И. Болтин, В. Вятышев, И. Герасимов, В. Приходько, И. Федоров и др., также рассматривают проблемы управления кадрами.

Работы представленных авторов имеют огромную значимость, но, вместе с тем, они не охватывают актуальные проблемы, значение которых повысилось в последнее время по причине недостаточной разработки теории управления персоналом высшей школы. Таким образом, направления совершенствования системы управления кадрами в вузах рассматриваются частично, не учитывается полный комплекс вопросов, обусловленных современным состоянием отечественного высшего образования.

Модель управления персоналом вуза можно охарактеризовать как органический синтез ряда элементов, взаимодействие которых позволяет говорить об эффективности управления. Это такие элементы, как цель, задачи, персонал, функции, принципы, структура, методы, техника, критерии эффективности [1].

Одним из основополагающих элементов модели управления персоналом вуза выступает цель – желаемый результат деятельности. Учитывая специфику деятельности вуза и новейшие требования функционирования образовательного учреждения, можно выделить экономические, потребительские и социальные цели.

Экономические цели функционирования высшего образовательного учреждения представлены увеличением рентабельности профессиональных образовательных программ, ростом чистой прибыли за счет привлечения потребителей образовательных программ. К потребительским целям относятся повышение лояльности потребителей образовательных услуг, предоставление новых образовательных программ, отвечающих требованиям рынка труда и учитывающих изменения в сфере образования. Социальные цели выражены в

повышении профессиональной компетентности преподавателей (например, в области появления новых бизнес-идей и профессиональных программ), освоении преподавателями новейших способов преподавания, наличии современных учебных материалов (кейсов), сохранении и наращивании высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, как стратегического ресурса вуза [2].

Персонал вуза – это основной ресурс, реализующий цели образовательного учреждения.

Эффективное управление предполагает реализацию ряда функций, которые определяются как специализированные, однородные и целевые виды управленческой деятельности [3]. Основными функциями управления персоналом вуза выступают планирование, организация, мотивация и контроль.

Планирование – это процесс подготовки решений по обеспечению усилий сотрудников для достижения целей организации, который является непрерывным, поскольку условия внешней среды находятся в состоянии постоянных изменений. Организация направлена на структурирование всех работ, распределение их по вертикали и горизонтали для достижения целей организации и выполнения намеченных планов и обязательств. Мотивация призвана обеспечивать активизацию работы сотрудников по выполнению всех видов работ с распределенными функциями, планами и требованиями. Контроль представляет собой отслеживание запланированного, определение того, что сделано в этой области в определенный период времени, сравнение запланированного с достигнутым.

Методы управления персоналом вуза представляют собой административные, экономические, социально-психологические и организационные способы воздействия.

Структура управления персоналом характеризуется составом подразделений аппарата управления, формой их специализации и

взаимодействия, т.е. отношение их соподчиненности как по вертикали, так и по горизонтали.

Для устойчивого функционирования образовательной организации важны передовые технические средства, применяемые для сбора, обработки, представления и использования информации кадрами управления. Они в совокупности составляют технику управления.

Важно выработать ряд критериев для определения эффективности управления персоналом вуза. В настоящее время единых таких критериев не разработано. Вместе с тем, большинство исследователей приводят следующие: обеспеченность учреждения высококвалифицированным персоналом, текучесть кадров, средняя заработная плата, соответствие квалификации персонала уровню выполняемой работы, перспективы должностного роста, наличие планов по работе с персоналом, уровень организационной культуры.

Общие требования к работникам находят свое отражение в «Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих». Здесь приведены списки должностных обязанностей, перечень необходимых знаний и требования к квалификации.

На основе положений данного документа и специфики конкретной организации, условий труда, можно составить должностные инструкции работников, определить основные требования к знаниям работника, получить критерии оценки уровня профессиональной подготовки при аттестации и реализации других функций управления персоналом [4].

Документы, регламентирующие деятельность персонала в образовательных организациях, в том числе и в гуманитарных вузах, представлены следующими: Трудовой кодекс Российской Федерации – правила внутреннего трудового распорядка, трудовой договор, положение о персонале, должностная инструкция, положение о структурном подразделении, коллективный договор.

Следовательно, управление персоналом вуза представляется весьма сложной системой взаимосвязей между уровнями управления и функциональными областями образовательного учреждения, способствующих оптимальному достижению поставленных целей.

В данной работе были также представлены основные документы, регламентирующие деятельность персонала в образовательных организациях, в которых определены основные требования к работникам. Представленные документы должны быть доступны каждому работнику организации, а такие документы, как трудовой договор и должностная инструкция должны присутствовать непосредственно на рабочем месте работника.

Библиографический список

1. Герчиков, В.И. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании / В.И. Герчиков. - И.: ИНФРА-М, 2008. – 288с.
2. Кибанов, А.Я. Управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2010. - 208 с.
3. Маслов, Д.В. Управление персоналом предприятия / Д.В. Маслов. - М.: Юрайт-Издат; 2011. - 496 с.
4. Спивак В.А. Управление персоналом. / В.А. Спивак. Учебное пособие. - М.: Эксмо, 2010. - 226 с.
5. Титова, С. В. Модель управления персоналом вуза [Текст] / С. В. Титова, Л. М. Хисамова // Современные гуманитарные исследования. - 2011. - N 5. - С. 27-30.

Оригинальность 89%