

УДК 331.108

**МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ****Хузиева Э.Ф.,**Казанский государственный энергетический университет, Казань,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, alhoymyyy@mail.ru**Габдулхакова А.А.,**Казанский государственный энергетический университет, Казань,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, alhoymyyy@mail.ru

Аннотация. В статье раскрыты различные подходы к определению понятия «менеджмент персонала». Целью исследования стало определение того, как менеджмент персонала влияет на повышение конкурентоспособности образовательной организации. В данном исследовании использовались теоретический анализ и обобщение научной литературы. В ходе исследования были сделаны следующие выводы: все учебные заведения предоставляют обучающую среду, нанимают педагогов и предлагают разнообразные учебные программы. Поэтому подходы к управлению персоналом в них сходны. С учетом этого можно утверждать, что рекомендованные авторами мероприятия применимы во всех учебных учреждениях. Также, учитывая разнообразие методов управления персоналом в современных организациях, можно заключить, что признание человеческого капитала ключевым элементом успеха и конкурентоспособности учебного заведения, обладающим значительным социальным весом, является основным принципом современного менеджмента.

Ключевые слова: менеджмент персонала, управление персоналом, образовательные организации.

**PERSONNEL MANAGEMENT AS A TOOL FOR INCREASING
THE COMPETITIVENESS OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION****Khuzieva E.F.,**Kazan State Power Engineering University, Kazan,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, alhoymyyy@mail.ru**Gabdulkhakova A.A.,**Kazan State Power Engineering University, Kazan,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, alhoymyyy@mail.ru

Abstract. The article reveals various approaches to the definition of the concept of «personnel management». The purpose of the study was to determine how personnel management affects the competitiveness of an educational organization. Theoretical analysis and generalization of scientific literature were used in this study. During the study, the following conclusions were drawn: all educational institutions provide a learning environment, hire teachers and offer a variety of training programs. Therefore, the approaches to personnel management are similar in them. With this in mind, it can be argued that the measures recommended by us are applicable in all educational institutions. Also, given the variety of personnel management methods in modern organizations, it can be concluded that the recognition of human capital as a key

element of the success and competitiveness of an educational institution with significant social weight is the basic principle of modern management.

Keywords: personnel management, educational organizations.

Сфера образования требует хорошо структурированных стратегий менеджмента персонала для обеспечения эффективной работы образовательных учреждений. Необходимо уделить особое внимание подбору, профессиональному развитию преподавателя, созданию благоприятных условий труда с целью повышения качества образования, предоставляемого обучающимся.

Также важно проводить систематический мониторинг и оценку работы преподавателей, чтобы выявить потребности в повышении квалификации и профессиональном переобучении. Это позволит более эффективно реагировать на вызовы и изменения в образовательной сфере, обеспечивая постоянное совершенствование и соответствие современным стандартам качества.

В образовательных организациях многое зависит от компетентности преподавателей и уровня их мотивации, поскольку именно профессиональные преподаватели, умеющие заинтересовать обучающихся, являются причиной желания обучаться. Чем интереснее преподносится информация, тем охотнее обучающиеся запоминают ее. Однако многое зависит и от самих обучающихся. Сколько бы не было вложено усилий преподавателем образовательной организации для привлечения внимания к его дисциплине, без должного уровня заинтересованности и желания обучающегося изучить то, что ранее ему было неизвестно, положительный эффект не будет прослеживаться.

Сложности менеджмента персонала в сфере образования возникают из-за разнообразия ролей, функций и обязанностей, которые выполняют работники. Они являются преподавателями, наставниками, иногда могут сыграть роль психолога для обучающихся, из-за чего от работников образовательных учреждений требуют многофункциональности и развитости во многих направлениях.

Эффективное управление персоналом в сфере образования требует комплексного планирования и систематической реализации стратегий по привлечению, развитию и удержанию талантливых людей. Процесс найма должен быть разработан таким образом, чтобы выявлять кандидатов, обладающих необходимыми знаниями, навыками и взглядами для успешного выполнения функций преподавателя.

Кроме того, важно создать систему профессионального развития и обучения действующих преподавателей, чтобы обеспечить их постоянное совершенствование для соответствия появляющимся требованиям и повышения уровня владения новыми технологиями образования. Также важными элементами менеджмента персонала являются создание стимулирующей рабочей среды, предоставление возможности для карьерного роста, обеспечение справедливой оплаты труда. Эти методы необходимо применять с целью удержания талантливых преподавателей в образовательных учреждениях. Только в этом случае образовательные организации смогут обеспечить образование высокого качества и повысить эффективность достижения образовательных целей.

Цель исследования

Изучить, как менеджмент персонала влияет на повышение конкурентоспособности образовательной организации.

Таблица 1

Определения понятия «менеджмент персонала»

Автор(ы)	Определение
Дерюгина К. В.	В современной организации менеджмент персонала основан на работе в маленьких группах, вовлечении сотрудников в достижение целей, сокращении иерархии и делегировании полномочий. Такой подход помогает работникам осознать свою значимость для производства продукции или услуги, что в конечном итоге повышает их профессиональное качество [3]
Хватков Г.	Менеджмент персонала представляет собой комплекс действий организации, направленных на подбор, обучение, удержание, стимулирование и развитие сотрудников, а также выплату вознаграждений [8]
Осипов В. Л.	Менеджмент персонала делает акцент на руководстве коллективом в целях достижения организационных целей за счёт использования уникальных способностей, опыта и талантов каждого сотрудника [6]
Ленская И. Ю. Шиндряева И. В. Ширяева В. А.	Менеджмент персонала – это комплексный процесс, который осуществляется с использованием различных организационных, экономических и социальных методов и механизмов. Он направлен на влияние на персонал организации с целью обеспечения эффективного функционирования бизнес-процессов и удовлетворения потребностей сотрудников в их профессиональном и личностном развитии [7]
Герасимов Б. Н.	Менеджмент персонала включает в себя стимулирование сотрудничества между членами коллектива, разработку кадровой политики, организацию обучения и информирования, мотивацию сотрудников и другие ключевые аспекты данной системы в компании [2]

Материал и методы исследования

В трудах современных учёных были даны определения понятию «менеджмент персонала». Рассмотрим некоторые из них (табл. 1).

Исходя из определений, приведенных в таблице 1, можно сказать, что под менеджментом персонала понимается управление сотрудниками организации, связанное с их отбором, обучением, оценкой и работой, с целью повышения эффективности деятельности учреждений.

В период начала 1990-х годов сложная экономическая обстановка в компаниях России способствовала развитию теории менеджмента персонала. В это время произошел сдвиг в теории организационного управления, поскольку персонал стал признан основным ресурсом, влияющим на успех компании, наряду с повышенным вниманием к вопросам стратегического управления.

Убеждение в том, что персонал — это расходы, которые необходимо минимизировать, было заменено теорией менеджмента персонала, рассматривающей персонал как ценный ресурс, которым необходимо умело управлять, развивать и инвестировать в него. Эта концепция привела к возникновению стратегического управления персоналом, включающего в себя практическую реализацию стратегического управления и признание персонала основным ресурсом организации.

На сегодняшний день конкурентоспособность образовательных организаций во многом зависит от получаемых обучающимися знаний, умений и навыков и от уровня развития внеучебной деятельности. Как следствие учреждения образовательной сферы требуют от преподавателей выполнения своих профессиональных обязанностей и функций, которые основываются на личной мотивации преподавателей и удовлетворении их потребностей [5].

Менеджмент персонала, как отдельная управленческая роль, приобрел большее значение из-за влияния на организационную эффективность и конкурентные преимущества, зависящие от эффективного использования человеческого капитала [1]. В связи с этим растет спрос на преподавателей, проявляющих творческий подход и высокий уровень квалификации.

Менеджмент персонала играет две ключевые роли в организации: стратегическую и оперативную. Стратегическая роль, ориентированная на долгосрочное и глобальное воздействие, признает людей основным источником конкурентного преимущества организации. Она включает в себя такие элементы, как кадровое планирование, соблюдение законодательства в области управления персоналом, анализ тенденций в области рабочей силы, решение проблем слияний и поглощений и управление вознаграждениями. Стратегический менеджмент персонала гарантирует, что организация имеет четко определенную стратегию управления персоналом, которая отвечает ее потребностям.

Стоит отметить, что стратегическая роль предполагает анализ внешней среды и конкурентного рынка труда для оценки текущих и потенциальных угроз и возможностей для компании в области управления персоналом. Она также фокусируется на разработке долгосрочных стратегий по удержанию ключевых сотрудников, развитию лидерства и формированию корпоративной культуры, поддерживающей цели организации. Эффективный стратегический менеджмент обеспечивает соответствие деятельности компании ее миссии, ценностям и стратегическим целям, что является ключевым фактором для успешного развития и роста на рынке.

Оперативная роль соответствует традиционной перспективе управления персоналом. Она включает в себя краткосрочные административные задачи, связанные с текущей деятельностью по управлению людьми и реализацией установленных стратегий. Сюда входят такие мероприятия, как набор персонала, управление дополнительными льготами, содействие позитивным трудовым отношениям, рассмотрение жалоб и оценка эффективности работы [2].

Управление персоналом включает в себя решение текущих проблем и конфликтов, обеспечение соблюдения трудового законодательства и внутренней политики компании, а также управление процессами оценки и повышения эффективности работы сотрудников. Важным аспектом оперативного управления персоналом также является поддержание эффективной коммуникации между руководством и сотрудниками, между отделами компании, чтобы обеспечить согласованность действий и достижение общих целей. Эта роль обеспечивает бесперебойную и эффективную работу организации в повседневной деятельности и достижение стратегических целей в долгосрочной перспективе. Все это привело к усложнению функции менеджмента персонала, что является источником изменения роли и значимости руководителя отдела кадров, который теперь становится одним из ключевых руководителей предприятия организации.

Методы менеджмента персонала — это стратегии и инструменты, используемые для организации и координации работы коллектива и отдельных сотрудников внутри организации. Для эффективной работы персонала важно применять современные методы управления в образовательных организациях. Так, к основным методам менеджмента персонала можно отнести:

- административный;
- экономический;
- социально-психологический.



Рис. 1. Система методов менеджмента персонала организации

Рассмотрим их более подробно. Административные методы опираются на авторитет, контроль и взыскания, исторически называемые «методами кнута». Экономические методы зависят от правильного использования экономических законов, известных своим влиянием через вознаграждения, называемых «методами пряника». Социально-психологические методы основаны на мотивации и моральном воздействии и называются «методами убеждения» (рис. 1).

Административные методы управления утверждают принципы единого командования, строгой дисциплины и ответственности. Они направлены на поддержание порядка и эффективности работы в организации путем установления и внедрения четких правил и процедур. Они реализуются на практике посредством организационного воздействия, направленного на регулирование управления посредством стандартизации и инструкций, а также административного воздействия, которое передается через ненормативные правовые акты, такие как приказы, инструкции и директивы, для обеспечения соблюдения законов и правил и предоставления полномочия на принятие управленческих решений, обычно выдаваемые линейным руководителем организации [6].

Методы экономического управления являются компонентами экономической системы, гарантирующими поступательное развитие организации. Технико-экономическое планирование как основной метод управления персоналом не только объединяет различные методы управления, но и обеспечивает оптимальное распределение ресурсов, а также использует современные технологии для эффективного достижения поставленных целей.

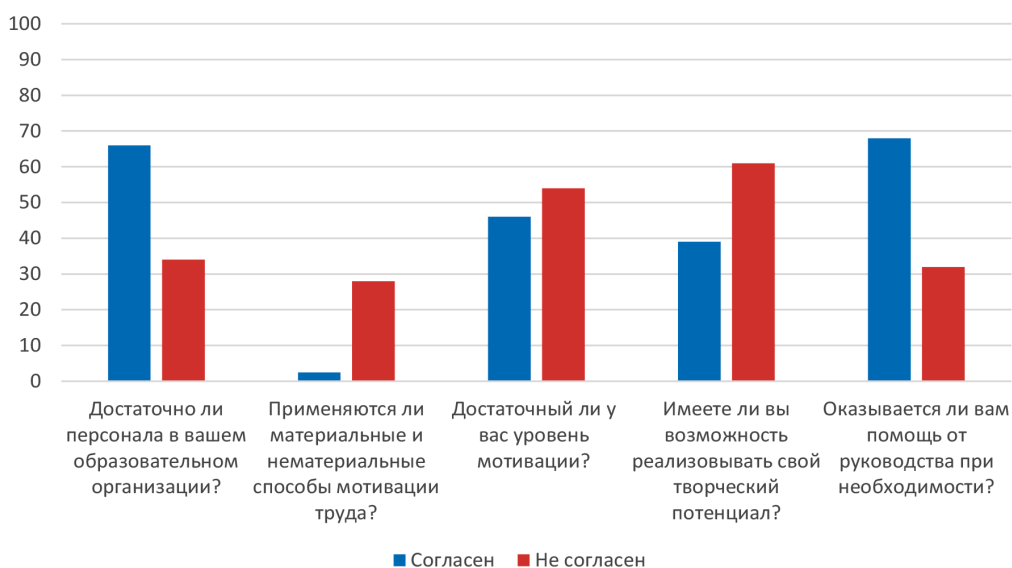


Рис. 2. Уровень мотивации преподавателей в образовательных организациях

Планирование определяет деятельность организации. Утвержденные планы направляют линейных руководителей при выполнении работ. Подразделения получают как долгосрочные, так и текущие планы по конкретным показателям.

Помимо этого, важно систематически анализировать результаты реализации планов и корректировать стратегии менеджмента персонала в соответствии с изменяющимися условиями внешней и внутренней среды образовательных организаций. Это позволяет совершенствовать образовательные процессы, оптимизировать использование ресурсов и повышать эффективность работы персонала. Кроме того, эффективное управление заработной платой способствует повышению удовлетворенности и лояльности преподавателей к образовательным организациям, что в конечном итоге способствует достижению поставленных целей.

Социально-психологические методы управления, основанные на социальных структурах коллектива, играют важную роль в построении эффективных рабочих отношений и повышении производительности труда. Они включают в себя такие подходы, как стимулирование сотрудничества, развитие коммуникативных навыков и управление конфликтами, которые способствуют созданию благоприятной атмосферы в коллективе и повышению общей производительности. Эти методы в значительной степени включают неформальные элементы и учитывают интересы отдельных лиц, групп и команд при управлении персоналом.

Социально-психологические методы предполагают использование социологических и психологических принципов для воздействия на отдельных лиц и группы в управленческом контексте. Эти методы можно разделить на социологические методы, фокусирующиеся на групповой динамике в работе, и психологические методы, направленные на влияние на отдельные личности.

Социологические методы помогают определить роли сотрудников, выявить лидеров, согласовать мотивацию с целями образовательного учреждения, а также способствуют эффективному общению и разрешению конфликтов внутри коллектива.

Психологические подходы имеют решающее значение в менеджменте персонала. Они опираются на уникальные черты человека и адаптируются к каждому человеку. Они сосредоточены на использовании внутреннего мира человека — его личности, интеллекта, образов и поведения — чтобы использовать его потенциал в решении организационных проблем [3].

Результаты исследования

Нами было проведено исследование в сентябре-октябре 2023 года в образовательных организациях города Казани с целью определения уровня удовлетворенности мотивацией преподавателей в образовательных учреждениях. Анкетирование проводилось среди педагогических, научных работников. Всего в анкетировании приняли участие 103 преподавателя образовательной организации (рис. 2).

По результатам, полученным в ходе исследования, можно сделать выводы, что в образовательных организациях наблюдаются проблемы в мотивации преподавателей и в их возможности реализовать творческий потенциал.

По ответам респондентов можно наблюдать неудовлетворенность преподавателей в возможности проявить творческие таланты в работе. На данный вопрос 39% опрошенных ответили, что имеют возможность реализовать свой творческий потенциал, 61% ответили отрицательно. Данная проблема может быть обусловлена тем, что:

Во-первых, акцент образовательных организаций на стандартизированном процессе обучения. Образовательные организации отдают приоритет достижению конкретных результатов обучения и достижению целей, оставляя преподавателям мало возможностей для изучения современных методов обучения или внедрения своих уникальных творческих подходов. Необходимость соответствия жестким требованиям мешает преподавателям мыслить нестандартно и адаптировать преподавание к индивидуальным потребностям обучающихся.

Во-вторых, большие нагрузки и административные задачи отнимают значительную часть времени и энергии преподавателей. Преподаватели часто оказываются перегруженными административными обязанностями, из-за чего им остается мало возможностей для раскрытия своего творческого потенциала в рамках образовательной организации.

Кроме того, слишком строгая направленность деятельности на стандартизацию и контроль может создать атмосферу страха и стресса среди преподавателей, которые могут чувствовать себя ограниченными в своей творческой свободе и автономии. Они могут чувствовать давление из-за требования достичь определенных результатов обучения в ущерб индивидуальным потребностям и интересам обучающихся. Это может привести к снижению мотивации и выгоранию преподавателей в их работе, что в конечном итоге может негативно сказаться на качестве образования, предоставляемого образовательной организацией.

Также можно отметить, что в образовательных организациях низкий уровень мотивации преподавателей. 46% респондентов удовлетворены своей работой и заработной платой, что дает им достаточный уровень мотивации, 54% не замотивированы в достаточной мере. Причинами возникновения данной проблемы могут быть:

Во-первых, отсутствие признания значимости преподавателей в работе. Недостаточное признание и оценка их труда со стороны общества и администрации образовательной организации, отсутствие подходящих систем поощрения и стимулирования для достижения высоких результатов.

Во-вторых, причиной проблемы может быть неудовлетворенность уровнем заработной платы, что еще больше демотивирует преподавателей.

Для решения проблем, перечисленных выше, предлагаем провести следующие мероприятия:

Мероприятие 1 — предоставление преподавателям большей свободы в разработке учебных программ. Данное мероприятие позволит проявить творческий подход в рамках установленных целей обучения. Преподаватели смогут реализовывать новые и создавать собственные методы обучения.

Мероприятие 2 — признание достижений преподавателя. Образовательным организациям следует проводить совещания для повышения мотивации преподавателей. В рамках данного совещания преподавателям всех подразделений предлагается выразить слова благодарности друг другу и признать их значимость в учебном заведении.

Мероприятие 3 — создание стенда «Лучший преподаватель». Данное мероприятие направлено на создание стенда, где будут выставлены фотографии преподавателей, проявивших себя в образовательной и внеучебной деятельности. Предлагается прописывать достижения преподавателей, которые оказались на доске почета, и вознаграждать их премиями.

Мероприятие 4 — организация обратной связи. Для лучшего понимания преподавателей и решения их профессиональных проблем руководителям рекомендуется проводить в конце каждой недели и месяца мероприятия по фидбэку. Такой метод позволит выявить существующие проблемы коллектива или отдельного преподавателя для дальнейшего их решения.

Выводы

Следует отметить, что все образовательные организации предоставляют среду обучения, нанимают преподавателей и предлагают различные учебные программы. Поэтому методы менеджмента персонала у них схожи. Исходя из этого, можно утверждать, что предложенные авторами мероприятия применимы во всех образовательных организациях.

Таким образом, учитывая разнообразие методов управления персоналом в современных организациях, можно утверждать, что основным принципом современного менеджмента является признание человеческого капитала ключевым элементом успешности и конкурентоспособности образовательной организации, обладающим значительным социальным значением.

Литература

1. Александрова Н.А., Межлумян Н.С. Управление персоналом в современных условиях организации труда: учебное пособие. Чита: ЗабГУ, 2022. 170 с.
2. Герасимов Б.Н. Развитие системы управления персоналом организации на основе инноваций // Вестник международного института рынка. 2021. № 1. С. 14-21.
3. Дерюгина К.В. Менеджмент персонала // Образовательный портал «Справочник» 13.04.2019.
4. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2021. 512 с.
5. Кузьмина Л.П., Давыдова А.В. Актуальные вопросы управления персоналом в общеобразовательном учреждении // ВЭПС. 2022. № 3. С. 108-110.

6. Ленская И.Ю., Шиндряева И.В., Ширяева В.А. // Управление персоналом организации: конспекты лекций: учебное пособие. М.: Мир науки, 2019. С. 6.

7. Осипов В.Л. Управление персоналом // Образовательный портал «Справочник» 23.07.2016.

8. Хватков Г. Управление персоналом — что это такое, зачем оно нужно и что делают HR-менеджеры в компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/management/upravlenie-personalom-chto-eto-takoe/> (дата обращения 22.04.2024).