

УДК 005.96**Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом в организации****Расумов Валид Шаманович**

Доцент кафедры государственного муниципального управления,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;
e-mail: Valid9191@mail.ru

Хасиева Хеда Алиевна

Преподаватель,
Грозненский государственный нефтяной технический университет,
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;
e-mail: head-hasieva@mail.ru

Кудусов Ломали

Доцент кафедры экономики и управления в образовании,
Чеченский государственный педагогический университет,
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;
e-mail: Lomali.kudusov@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается эффективность управление. Также для характеристики современных мировых тенденций рассматривается увеличение в обществе роли образования. Образование, в первую очередь, определяет по многим параметрам уровень жизни и качество, социальный прогресс общества. Также образование существенно влияет на экономический рост страны и повышение конкурентоспособности. Одной из важнейших государственных задач является улучшение качества образования и эффективности работы образовательных организаций. Время не стоит на месте и новые условия диктуют новые требования, стили и методы управления подвергаются изменениям, обусловленным объективными изменениями во внешней среде. Соответственно, в исследуемой организации также следует обратить внимание на перспективные формы управления персоналом, в целях сохранения своего положения в конкурентной среде и обеспечения высокого качества подготовки специалистов и их востребованности экономикой региона. Современные подходы к управлению персоналом предполагают более широкий спектр методов управления и их воздействия на поведение людей в организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Расумов В.Ш., Хасиева Х.А., Кудусов Л. Мероприятия по повышению эффективности управления персоналом в организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 3А. С. 514-522.

Ключевые слова

Персонал, кадры, общество, образование, организация, эффективность.

Введение

На фоне всех сложностей и недоработок, кадровый состав, подбор соответствующего именно конкретно поставленным задачам персонала, расстановка его в соответствии с возможностями и приоритетами развития города и республики играет важнейшую роль. В связи с этим можно определить основные направления совершенствования системы подбора и расстановки кадров как важного элемента кадровой работы колледжа:

- теоретико-методологическая разработка и обоснование кадровой политики образовательной организации;
- выработка согласованной модели целостной системы контроля действий персонала образовательной организации в сфере социального управления;
- развитие системы управления персоналом, ориентированной на результат, и разработка единой методики и критериев оценки эффективности работы персонала с учетом прямых результатов и косвенных последствий от их действий;
- развитие системы оценки действий ППС, с возможностью оценки деятельности конкретных сотрудников с последующим анализом и соответствующими выводами;
- подготовка и переподготовка кадров для системы внутреннего обеспечения и ротации кадров;
- стажировка лиц для резерва управленских кадров;
- обеспечение открытости и прозрачности кадрового подбора персонала образовательной организации;
- активное привлечение кадров из внешних источников, поддержание здоровой конкуренции персонала.

Основная часть

Действенным инструментом кадровой работы выступает, например, аттестация как процедура систематического изучения и анализа квалификации сотрудников, которая проводится в целях определения степени их подготовленности к замещению вышестоящей должности, а также корректировки планов их дальнейшего профессионального развития.

Одним из способов совершенствования кадровой подготовки становится реализация инновационных образовательных программ на базе образовательных организаций с привлечением практических специалистов, «доведение» выпускников вузов и ссузов до требуемого на рынке труда уровне качества квалификации, организация непрерывного практического обучения.

Процессы цифровизации управления вызывают необходимость развития у специалиста визуального мышления, развития способности работника за виртуальной информацией и графическими символами видеть и анализировать процессы. Соответственно, усложняются требования к компетенциям выпускников учебных заведений, в том числе, полученным на уровне базовой подготовки, инженерной и компьютерной грамотности. Вместо послушания и вертикали власти возрастает запрос на креативное мышление, потенциал личности, работа к

команде, лидерство. Роль педагога в формировании этих навыков и компетенций особенно велика.

Основными показателями успешности работы сотрудников Колледжа явились:

- высокие образовательные характеристики;
- результативность новаторской и инновационной составляющих профессиональной деятельности;
- активное и результативное участие в различных мероприятиях.

Основным критерием эффективности получения дополнительного профессионального образования для ППС является актуальность получаемых знаний и их практическая применимость. Но существующие программы дополнительного образования далеко не полно отвечают данному критерию.

Для того, чтобы образовательные программы носили инновационный характер, они должны отвечать следующим требованиям:

- использование информационных, образовательных технологий, внедрение развивающихся форм осуществления учебного процесса, разработка учебно-методических материалов, которые отвечают нынешнему мировому стандарту;
- подготовка таких специалистов, профессиональные качества которых позволят обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда;
- высококачественное обучение, которое обеспечивается в рамках современных систем управления качеством.

Каждый преподаватель должен понимать причины недоверия и применять соответствующие методы обучения. Он должен уметь включаться в диалог со слушателями, вести групповую работу, проводить деловые игры с отыгрываем ситуаций, близким к деятельности обучающихся.

Требования к оценке эффективности персонала образовательной организации в условиях рыночной экономики необходимо включают следующие элементы:

- кадровый маркетинг;
- социально-психологическая диагностика;
- анализ планирования рабочих мест;
- социально-психологическая адаптация кадров в новых условиях;
- управление социально-производственными конфликтами;
- планирование и контроль деловых качеств;
- правовые вопросы;
- разработка методик стимулирования;
- работа с резервом;
- разработка методик управления персоналом.

Кризисные явления в стране и даже в мире, как, например, пандемия и многие другие, повлияли на характер и организационные формы реализации деятельности образовательной организации. Создаются новые подразделения, штатные единицы, штабы, деятельность которых носит временный или постоянный характер и вводятся в структуру образовательной организации.

В связи с этим целесообразно создание такой системы дополнительного профессионального образования ППС, которая сочетает в себе:

- традиционную систему повышения квалификации и переподготовку служащих один раз

- в три года;
- внедрение дистанционного образования;
- постоянное самообразование.

Говоря о традиционной системе образования, можно немного видоизменить подачу знаний служащим. Для этого необходимо использовать активные формы обучения, когда преподаватель создает определенные условия для развития потенциала служащих в форме деловых имитационных игр, которые позволяют развивать творческую, экспериментальную деятельность обучающихся.

Развитие профессиональных способностей служащего в современных реалиях считается недостаточным. Все большую роль начинают играть личностные характеристики работников, а именно: коммуникативные способности, умение договариваться, его эмоциональная и психологическая устойчивость, способность аналитически мыслить. Важное место среди личностных качеств занимает этика. Для совершенствования этих качеств, необходимо повсеместно организовывать тренинги, мастер-классы, направлять персонал образовательной организации на конференции, организовывать круглые столы и т.д.

Важным направлением в деятельности образовательной организации была, есть и будет работа по подбору, расстановке и воспитанию кадров, ведь выполнение задач зависит как от работы всего коллектива работников, так и конкретно от каждого сотрудника. Структурные изменения, происходящие в экономике, также вызывают необходимость реагирования на вызовы времени.

Целесообразно организовать и осуществлять кадровую работу по следующим основным направлениям:

- совершенствование нормативной базы по вопросам кадровой работы;
- формирование кадрового резерва, организация комплексной работы его подготовки;
- развитие системы стажировок, наставничества;
- мотивация эффективной работы ППС;
- постоянное повышение профессионализма персонала.

Соответственно, обеспечение всех вышеперечисленных задач, стоящих перед образовательной организацией возможно только при наличии профессионально подготовленного персонала. Именно стратегические цели и тактические задачи развития образовательной организации принципиально влияют на определение приоритетных направлений ее кадровой политики.

Подводя итог проделанной работе, следует отметить, что качественная разработка теоретической модели системы кадрового менеджмента в образовательной организации становится в настоящее время насущной необходимостью.

Совершенствование разработки кадрового менеджмента образовательной организации достижимо за счет нескольких факторов:

- четкое целеполагание данной системы с точки зрения качественной и эффективной реализации целей образовательной организации, высокой результативности развития значимых для местного сообщества направлений жизнедеятельности;
- повышение престижа работы педагога и достойное вознаграждение достойного труда, обеспечение прозрачности процедуры должностного роста в системе образования;
- активизации мер поощрительного свойства к персоналу, осуществляется в рамках служебных правовых отношений;

- определение признаков заслуг, то есть осуществление профессиональной деятельности образом, соответствующим высоким критериям моделей заслуженного поведения;
- формирование перечня критериев служебных заслуг;
- принятие положительного решения как основы поощрения.

Повышение профессиональной компетентности педагога предполагает постоянное систематическое накопление и обновление знаний. Основой такой подготовленности является построение иерархической системы организации образовательной деятельности с учетом индивидуальных профессиональных планов развития.

Кадровая подготовка – целенаправленный процесс формирования персонала, ориентированный на эффективное удовлетворение потребностей организации в соответствующей области обеспечения ресурсов. Кадровая подготовка определяет общее направление и принципы работы с персоналом, а конкретные требования разрабатываются старшим руководством организации.

В настоящее время эффективность управления персоналом необходимо требует развития сложных управленческих и цифровых компетенций персонала, так как цифровая экономика вносит свои коррективы в реалии жизни и представляет собой инфраструктурную надстройку для реального сектора экономики, а цифровое пространство предоставляет множество возможностей для реализации этой задачи [Вентцель, 2022].

Исследовательский подход к управлению персоналом в новых условиях требует умения критически оценивать новые вызовы, анализировать их, реагировать на них и, в конечном счете, их разрешать. Такая тенденция акцентирует внимание на подготовке инициативных специалистов.

На сегодняшний день становится совершенно ясно, что ни новые концепции, ни реформы не принесут результата, если кардинально не изменится отношение к старой проблеме «человеческого фактора» или подготовки кадров. В этой связи важно извлечь опыт из прошлого, при разработке современной кадровой политики, чтобы не возникали повторные просчеты в будущем. Сделать ее современной, активной, демократичной, научно-обоснованной и целенаправленной. Для этого нужна научно проработанная теория кадровой политики.

Обобщая вышесказанное, можно выделить три основных направления совершенствования кадрового менеджмента и управления персоналом образовательной организации, посредством реализации которых обеспечить более ее высокую эффективность и результативность функционирования:

- повышать качественные характеристики персонала путем оценки персонала, адаптации, повышения квалификации и прочих;
- развивать систему материальных и нематериальных стимулов, повышать заинтересованность и мотивацию педагога к саморазвитию и самореализации;
- предоставлять необходимые средства и ресурсы с учетом поставленных целей образовательного процесса.

Подводя итог проделанной работе, следует отметить, что качественная разработка теоретической модели кадровой в образовательной организации становится в настоящее время насущной необходимостью.

Соответственно, к числу необходимых мероприятий для совершенствования подходов к управлению образовательными системами следует отнести и трансформацию профессионально-компетентностных характеристик управленческих кадров, осознание ими

своей роли и позиции, переосмысление применяемых методов и формируемого на этой основе стиля управления.

В этой связи необходимо обеспечить реализацию следующих мероприятий:

- коренное улучшение системы подготовки и переподготовки управленческих кадров;
- проведение аттестации всех профессиональных групп ППС сторонними экспертами;
- обеспечение открытости принимаемых решений о должностном росте и увольнении.

Для преподавателей стало нормой включение в круг своих профессиональных обязанностей широкого спектра действий, не прописанных в должностных инструкциях, таких как:

- руководство учебным процессом;
- регулярное цифровое общение с коллегами и студентами;
- профессиональное сотрудничество посредством цифровых технологий;
- оценка учащихся;
- непрерывное повышение квалификации с использованием цифровых технологий;
- рефлексивная практика (самоанализ) и многое другое.

В связи с полученными ответами напрашивается вывод об актуальности института наставничества. Помимо образования и опыта работы для молодых специалистов в период первичной адаптации особенно важны личностно-индивидуальные особенности молодого педагога, включая его адаптационные способности и осознание своей ответственности перед людьми, как необходимые для работы в колледже. Важной точкой отсчета для оценки адаптации молодого специалиста является понятие культуры организации, которая как система, включает в себя следующие базовые позиции, такие как нормы, принципы и правила организации; церемонии, ритуалы и т.д.

Включение в эти и другие процессы, получение представлений о формальной и неформальной сторонах культуры образовательной организации возможно лишь посредством живого общения с коллегами, желательно, старшими, хорошо знающими историю организации, ее структуру, легенды и т.п. Такая информация очень ценна для молодого педагога – в ходе живого общения она позволяет лучше понять среду, в которой он находится и легче встроиться в нее. Такое взаимодействие позволит определить индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности молодого педагога и обеспечить ее реализацию. Образовательная организация получает все выгоды такого взаимодействия – быструю адаптацию молодого педагога в коллективе, принятие им ценностей и культуры организации; наиболее полное раскрытие его способностей и отдачу в учебном процессе, лучшие успехи обучающихся как результат деятельности педагога; важной точкой отсчета для оценки адаптации молодого специалиста является понятие культуры организации, которая как система, включает в себя следующие базовые позиции, такие как нормы, принципы и правила организации; церемонии, ритуалы и т.д.

Заключение

Время не стоит на месте и новые условия диктуют новые требования, стили и методы управления подвергаются изменениям, обусловленным объективными изменениями во внешней среде. Соответственно, в исследуемой организации также следует обратить внимание на перспективные формы управления персоналом, в целях сохранения своего положения в конкурентной среде и обеспечения высокого качества подготовки специалистов и их востребованности экономикой региона. Современные подходы к управлению персоналом

предполагают более широкий спектр методов управления и их воздействия на поведение людей в организации, среди которых наиболее приемлемыми для образовательных учреждений можно считать:

- брендинг применительно к управлению персоналом (создание позитивного имиджа колледжа);
- поиск перспективных кандидатов в соцсетях, дистанционный подбор персонала;
- адаптация новых членов команды, онбординг, погружение их в специфику процессов организации, включая наставничество, обучающие семинары и тренинги;
- мероприятия по формированию командного духа в коллективе, корпоративной культуры;
- мероприятия в целях развития и обучения персонала: обучающие курсы по профессии; публичные ивенты (круглый стол, конференция, дискуссия, лекция, семинар, деловой завтрак); тренинги, деловые игры; самообучение работников.

Библиография

1. Алексейчева Е.Ю. Гуманизация образования: антропоцентризм и видимое обучение. В сборнике: Гуманизация образования: принципиальные позиции и положения. Сборник статей. Ярославль, 2021. С. 6-16.
2. Алексейчева Е.Ю. Новые тренды в управлении образовательными системами // Цифровая гуманитаристика: человек в «прозрачном» обществе: Коллективная монография. М.: Книгодел, 2021. С. 68-97.
3. Вентцель К.Н. Педагогика творческой личности. М.: Юрайт, 2022. 206 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Юрайт, 2020. 234 с.
5. Зиновьева И.С. Механизм управления человеческими ресурсами в инновационно-ориентированных организациях // ФЭС: Финансы. Экономика. 2021. Т. 18. № 1.
6. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании. М.: ИНФРА-М, 2018. 352 с.
7. Кудряшов В.С. Система кадрового планирования организации // Стратегии бизнеса. 2018. №7 (51). С. 11-17.
8. Кулаков В.В. Баланс интересов работника и работодателя // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 475. С. 215-221.
9. Лукин Ю.А. О сущности педагогической интеграции // Перспективы науки и образования. 2019. № 2 (38). С. 68-83.
10. Образцов П.И. Методология педагогического исследования. М.: Юрайт, 2022. 156 с.

Measures to improve the efficiency of personnel management in the organization

Valid Sh. Rasumov

Associate Professor of the Department of Public Municipal Administration,
Chechen State University,
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Valid9191@mail.ru

Kheda A. Khasieva

Lecturer,
Grozny State Oil Technical University,
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: head-hasieva@mail.ru

Lomali Kudusov

Associate Professor of the Department of Economics
and Management in Education,
Chechen State Pedagogical University,
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;
e-mail: Lomali.kudusov@mail.ru

Abstract

Concerning all the difficulties and shortcomings, personnel composition, the selection of personnel appropriate to the specific tasks assigned, their placement in accordance with the capabilities and priorities of the development of the city and the republic play a vital role. In this regard, it is possible to determine the main directions for improving the system of selection and placement of personnel as an important element of the college's personnel work. The article discusses management efficiency. Also, to characterize modern global trends, the increasing role of education in society is considered. Education, first of all, determines the standard of living, quality, and social progress of society in many ways. Education also significantly influences the country's economic growth and increased competitiveness. One of the most important government tasks is to improve the quality of education and the efficiency of educational organizations. Time does not stand still and new conditions dictate new requirements; management styles and methods are subject to changes due to objective changes in the external environment. Accordingly, the organization under study should also pay attention to promising forms of personnel management in order to maintain its position in a competitive environment and ensure high quality training of specialists and their relevance in the regional economy. Modern approaches to personnel management involve a wider range of management methods and their impact on the behavior of people in the organization.

For citation

Rasumov V.Sh., Khasieva Kh.A., Kudusov L. (2024) Meropriyatiya po povysheniyu effektivnosti upravleniya personalom v organizatsii [Measures to improve the efficiency of personnel management in the organization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (3A), pp. 514-522.

Keywords

Personnel, staff, society, education, organization, efficiency.

References

1. Alekseicheva E.Yu. (2021) Gumanizatsiya obrazovaniya: antropocentrizm i vidimoe obuchenie.[The humanization of education: Anthropocentrism and visible learning] V sbornike: Gumanizatsiya obrazovaniya: principal'nye pozitsii i polozheniya. Sbornik statej. YAroslavl' [In the collection: Humanization of education: fundamental positions and positions. Collection of articles. Yaroslavl], pp. 6-16.
2. Alekseicheva E.Yu. (2021) Novye trendy v upravlenii obrazovatel'nymi sistemami [New trends in the management of educational systems] Cifrovaya gumanitaristika: chelovek v «prozrachnom» obshchestve: Kollektivnaya monografiya. M.: Knigodel [Digital humanities: a person in a "transparent" society: Collective monograph. M.: Knigodel], pp. 68-97.
3. Korznikova G.G. (2018) *Menedzhment v obrazovanii* [Management in education]. Moscow: INFRA-M Publ.
4. Kudryashov V.S. (2018) Sistema kadrovogo planirovaniya organizatsii [Personnel planning system for an organization]. *Strategii biznesa* [Business Strategies], 7 (51), pp. 11-17.
5. Kulakov V.V. (2022) Balans interesov rabotnika i rabotodatelya [Balance of interests of employee and employer]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 475, pp. 215-221.

-
6. Lukin Yu.A. (2019) O sushchnosti pedagogicheskoi integratsii [On the essence of pedagogical integration]. *Perspektivy nauki i obrazovaniya* [Perspectives of science and education], 2 (38), pp. 68-83.
 7. Obraztsov P.I. (2022) *Metodologiya pedagogicheskogo issledovaniya* [Methodology of pedagogical research]. Moscow: Yurait Publ.
 8. Venttsel' K.N. (2022) *Pedagogika tvorcheskoi lichnosti* [Pedagogy of creative personality]. Moscow: Yurait Publ.
 9. Zeer E.F. (2020) *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of professional development]. Moscow: Yurait Publ.
 10. Zinov'eva I.S. (2021) Mekhanizm upravleniya chelovecheskimi resursami v innovatsionno-orientirovannykh organizatsiyakh [Mechanism of human resource management in innovation-oriented organizations]. *FES: Finansy. Ekonomika* [FES: Finance. Economy], 18, 1.