

## Экономика

УДК 338.24:374.7

**М.Н. КУЗЬМИНА, А.Н. СЫРБУ**  
(Волгоград)

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА ОСНОВЕ БАЛАНСА ЦЕЛЕЙ**

*Современное состояние и развитие экономики нашей страны способствует формированию эффективной системы управления персоналом на предприятиях различных форм собственности. По этой причине возникает необходимость дальнейшей разработки методов, а также формирования направлений эффективного использования персонала.*

*Ключевые слова: бизнес, образование, предпринимательство, персонал, управление, система контроля, эффективность, информационные ресурсы, баланс целей.*

---

**MARGARITA KUZMINA, ANZHELIKA SYRBU**  
(Volgograd)

### **MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN EDUCATIONAL INSTITUTION ON THE BASIS OF BALANCE OF GOALS**

*The modern position and development of the economy of our country support the organization of an efficient system of human resource management at the production units of different forms of ownership. In due to this there is appeared the necessity of further development of the methods and the organization of the directions of the efficient use of human resources.*

*Key words: business, education, entrepreneurship, human resources, management, control system, efficiency, informational resources, balance of goals.*

В современных российских условиях у коммерческих организаций и учреждений образования наблюдаются некоторые общие черты, которые имеют отношение к особенностям работы с персоналом. В настоящее время это – нестабильность и непредсказуемость.

Образовательная организация находится в тех же условиях, что и любая другая, а нестабильность непосредственно оказывает влияние и на работу с персоналом.

Сегодня констатируется недостаточный уровень подготовки персонала различных предприятий, этим затрудняется переход к существующим требованиям формирования эффективной системы управления персоналом. Актуальной становится проблема разработки социально-экономических способов подготовки персонала высокой квалификации, имеющего высокий уровень образования [1].

Необходимо отметить, что существует острая проблема: создание службы управления персоналом, отвечающей критериям современного управления, необходимость создания эффективной системы обучения, возможность постоянного повышения квалификации персонала предприятия и его переподготовки.

Стратегической задачей становится управление персоналом, необходимость его подбора и сохранения, развитие профессионализма и оценивания с точки зрения соответствия целям предприятия [3].

Большое значение в организации формирования и управления имеют факторы влияния субъектов управления в системе, определяющей конкретные цели и приоритеты в управлении.

Система управления персоналом составляет часть общей системы управления, а следовательно должна учитывать цели производства как системы более высокого уровня.

Целью процесса управления персоналом является достижение целей операционного или основного процесса, с учетом занятого необходимого количества персонала, перечисленное должно быть достигнуто в определенные сроки с необходимым уровнем качества. Обязательным условием является удовлетворение социально-психологических потребностей персонала, что определяет объединенность социального и экономического аспекта [3].

Исходя из перечисленного, можно выделить проблему определения баланса целей предприятия (его интересов) и по каждому работнику. Данная проблема может быть решена при правильной организации системы управления персоналом в механизме достижения целей. Следовательно, должен быть сформирован эффективный социально-экономический механизм управления персоналом и разработаны критерии оценки его эффективности.

В настоящее время проводятся исследования разработки современных подходов к оценке эффективности использования персонала. На основе различных методов анализа доказывается необходимость моноэталонных критериев оценки персонала с помощью использования однородных показателей. Предлагается использовать регрессивную модель оценки производительности труда от показателей развития персонала организации, с учетом различных факторов [2].

Система управления персоналом включает в себя трудовой потенциал организации. На сегодняшний день существует проблема малоэффективного использования трудового потенциала, а также его обесценивание. Сказывается и то, что на момент начала реформ, уровень профессионального и общего образования населения был достаточно высоким.

Исследования, проводимые с целью анализа трудового потенциала ряда организаций, свидетельствует о том, что данным процессом занимаются функциональные структуры, но, на наш взгляд, лучше, если за данный процесс будет отвечать служба кадровой политики.

Необходимость гибкости образовательного процесса и эластичности трудового персонала иначе определяет задачу его эффективности. Экономически выгодно использование гибкой занятости в образовательном и прочих процессах, особенно при режиме неполного рабочего времени, когда занятость определяется согласно потребности в персонале [4].

Интенсификация и динамичность развития определяют рост требований к качеству социальных условий труда, а необходимость повышения качества рабочей силы обуславливает совершенствование и развитие трудового потенциала. Управление персоналом следует изучать в рамках экономической системы трудовых отношений, связанных между собой качественными и количественными категориями.

Системный подход способствует оценке взаимодействия различных элементов, характеризующих трудовой потенциал, и позволяет обнаружить те факторы, которые оказывают наибольшее влияние, а также определить возможности эффективно на них воздействовать [Там же].

Системный подход в изучении системы управления трудовым потенциалом образовательного учреждения способствует определению целей, задач и принципов функционирования системы.

Характеризуя принцип системности, можно сказать, что система управления персоналом является неким набором элементов, определенным образом связанных между собой, функционирующих по определенным направлениям и с определенной единой целью.

Безусловно, важным элементом является психологический уровень организации труда персонала образовательного учреждения.

При исследовании психологического уровня организации труда необходимо рассматривать следующее:

- увеличение длительности образовательного цикла (дополнительные задания);
- снижение напряженности образовательного процесса;
- наличие обратной связи между руководителем и подразделениями образовательной организации;
- усиление кооперации в образовательной среде (возможность соединять функционал административный и педагогический);
- рост ответственности персонала соразмерное повышение уровня оплаты труда [Там же].

Кроме того, система управления персоналом не может считаться полноценной без соответствующей системы контроля.

Современная система контроля в образовательной организации предполагает наличие полного объема информации у руководителей учреждения с целью выработки и принятия управленческих решений, и анализировать кризисные ситуации, предлагая муниципальным учреждениям альтернативные решения выхода из них. Организация действенной системы службы внутреннего контроля предоставит возможность перейти от обычных процедур контроля к его активным подвидам и формам, осуществляемым на всех стадиях управления, и в том числе персоналом образовательной организации, а не только бухгалтерской службой или кадровой службы в лучшем случае, как это исполняется в настоящее время [1].

Для оперативного внутреннего контроля и качественной оценки складывающейся ситуации в муниципальных учреждениях необходима эффективная обратная связь, и в связи с этим появляется необходимость механизма сбора и анализа информации.

В настоящее время муниципальными учреждениями широко применяются разнообразные информационные системы, которые необходимы для решения следующих задач:

- создание единого информационного поля для ускорения доступа к информации в образовательной организации;
- мониторинг и оперативное управление процессом управления муниципальным учреждением и в том числе персоналом;
- повышения прозрачности деятельности муниципального учреждения;
- анализ экономических факторов деятельности муниципального учреждения в целом и каждым работником в отдельности.

Любая управленческая деятельность сводится к принятию решений и их реализации. Информационное значение играет очень важную роль на каждом этапе формирования и принятия какого-либо управленческого решения, и на данный момент информационное обеспечение является важнейшей проблемой для успешного управления муниципальным учреждением [3].

Для успешного функционирования системы внутреннего контроля необходима постоянная прямая (приказы, распоряжения, информационные документы) и обратная связь (отчеты и другая оперативная информация).

Основой информационной системы образовательной организации является качество и скорость получения и обработки информационных потоков с целью эффективного управления ими.

Таким образом, задачами оценки трудового потенциала является выявление потенциальных возможностей, критериев использования данного потенциала в образовательной и прочей деятельности на основе балансов целей, соответствия трудового потенциала персонала занимаемой должности на основе имеющихся результатов системы контроля и стимулирования.

### Литература

1. Долгополова И.В. К проблеме оценки эффективности деятельности службы по управлению персоналом // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер.: Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 3. С. 154–162.
2. Пономарева Е.А., Гюльнезерова М.Н. Современные проблемы управления персоналом // Вестник Северо-Кавказского федерал. ун-та. 2016. № 3(54). С. 121–124.
3. Резникова О.С. Пути решения проблем, связанных с управлением персоналом // Новое слово в науке: перспективы развития. 2016. № 1-2 (7). С. 276–278.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 05.10.2019).