

3. Моргунов, Е.Б. Управление человеческими ресурсами: исследование, оценка, подготовка: учебник для соискание ученой степени / Е.Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2019 – 424 с.

4. Пискайкина Е.С. Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» // В сборнике: Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА-2020). Сборник трудов III Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых. Научный редактор В. М. Ячменевой; редколлегия: Е.Ф. Ячменев, Т.И. Воробец, Р.А. Тимаев. 2020. С. 243-247.

METHODS FOR DEVELOPING A HR STRATEGY

Mironov Vladislav Viktorovich¹, Piskaykina Ekaterina Sergeevna²

Samara national research University, Samara

Abstract. Strategic personnel management is a management direction that arises directly from the concept of strategic management of an organization. The development of a human resource management strategy is based on the method of developing an organization's strategy. This article offers a theoretical analysis of existing approaches and describes a sequence of practical steps taken by researchers to develop a human resource management strategy.

Key words: Strategy, personnel management, human resources, strategy, organization development, personnel efficiency.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Моргунова Анастасия Викторовна, Лисянский Александр Борисович

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. Научная статья посвящена исследовательскому анализу основных проблем формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации. Актуальность исследования обусловлена негативным воздействием современных тенденций и текущих условий распространения пандемии, что вызывает новые трудности обеспечения образовательных организаций необходимыми человеческими ресурсами. В рамках статьи описаны основные проблемы формирования

кадрового резерва в образовательных учреждениях. Предложены пути и мероприятия, механизмы которых обеспечивают решение наиболее актуальных проблем и обеспечивают совершенствование системы кадровой политики образовательного сектора России, обеспечивая данные организации необходимыми человеческими ресурсами (кадровым резервом).

Ключевые слова: образовательные учреждения; образовательные организации; кадровый резерв; кадровая политика; управление кадрами.

На сегодняшний день, государственное управление образовательным сектором Российской Федерации вовлечено в выполнение поставленных задач, направленных на социально-экономические процессы развития рынка труда. При этом, основными инструментами управления образовательными учреждениями являются трудовые и интеллектуальные ресурсы. Таким образом, персонал, его состав и профессиональные компетенции влияют на всю деятельность образовательной сферы Российской Федерации, что означает высокую степень актуальности современной кадровой политики.

Актуальность научного исследования на тему «Проблемы формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации определяется:

– во-первых, дефицитом высококвалифицированных человеческих ресурсов в системе управления образовательными учреждениями, что требует совершенствования таких вопросов кадровой политики, как формирование резерва;

– во-вторых, актуальность исследования обусловлена негативным воздействием современных тенденций и текущих условий распространения пандемии, что вызывает новые трудности обеспечения образовательных организаций необходимыми человеческими ресурсами.

Соответственно, целью научной статьи выступает исследовательский анализ основных проблем формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации.

Научная новизна работы заключается в разработке мероприятий, направленных на совершенствование системы кадровой политики образовательных учреждений, а также в проведении исследовательского анализа воздействия пандемии COVID-19 на формирование кадрового резерва образовательных организаций России.

Современный этап кадровой политики образовательных учреждений Российской Федерации включает в себя следующие приоритеты, как [1]:

- 1) Развитие гражданского общества.

2) Организация системы управления образовательной сферой на высоком уровне.

3) Удовлетворение общественных и социальных потребностей граждан, государства и предпринимательских структур.

4) Обеспечение социально-экономического развития государства.

С целью реализации данных приоритетов, основой политики в управлении кадрами образовательных организаций должно выступать формирование кадрового резерва, направленного на обеспечение учреждений данной сферы необходимыми человеческими ресурсами и профессиональными кадрами, специалистами.

Под кадровым резервом образовательного учреждения понимается специально отобранная группа сотрудников организации с целью перспективной вертикальной (реже горизонтальной) ротации для формирования и развития управленческого корпуса [4].

По мнению Колосовой И.Г., кадровый резерв в образовательных учреждениях разделяется на оперативный резерв и стратегический резерв. При этом, кадровый резерв, формируемый из числа молодых специалистов, в состав которых входят студенты, магистранты и аспиранты высших учебных заведений. Молодые специалисты – это педагогические работники, которые имеют стаж профессиональной деятельности не более трех лет [9].

Роль формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях России заключается в выполнении следующих функций, среди которых [6; 8]:

- создание непрерывного процесса функционирования образовательных организаций;
- сохранение, аккумуляция и наращивание профессионального опыта работы в образовательной сфере;
- обновление кадрового состава образовательных организаций;
- поддержание уровня высокой мотивации и качества организационной культуры в образовательных учреждениях.

На данный момент в образовательной сфере Российской Федерации наблюдается негативное влияние проблем управления кадровой политикой образовательных учреждений, приводящих к трудностям формирования кадрового резерва [2; 3; 5]:

- низкий уровень удовлетворенности сотрудников своими условиями труда, организации рабочего места и размером зарплаты;
- барьеры при продвижении по карьерной лестнице;
- достаточно часто меняется управленческий состав образовательных учреждений, что приводит к неустойчивости организационной культуры и системы мотивации сотрудников организаций;

– отсутствие эффективных механизмов дополнительной мотивации сотрудников, включая нематериальные стимулы, премии и различные материальные бонусы;

– низкий объем подготовки профессиональных кадров системой высшего профессионального образования для организаций образовательной сферы.

На сегодняшний день, лишь 1/3 экспертов считают, что система формирования кадрового резерва в образовательной сфере Российской Федерации функционирует на уровне эффективности.

Среди причин низкого уровня эффективности функционирования кадрового резерва в образовательных учреждениях называются [7]:

- наличие системных проблем;
- низкий уровень профессиональной компетентности участников системы формирования кадрового резерва;
- отсутствие опыта взаимодействия с кадровым резервом;
- неэффективность кадрового резерва, как функции подбора персонала в образовательных учреждениях России.

Также отдельной проблемой формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации является негативное влияние пандемии коронавируса. В свою очередь, данное воздействие происходит по следующим направлениям:

– из-за карантинных ограничений проводится переход офлайн обучения на дистанционное, что требует специальных навыков от педагогов и сотрудников образовательных учреждений. Поскольку данные профессиональные качества наблюдаются не у всех, то соответственно обеспечение организаций необходимыми человеческими ресурсами ухудшается. Тем самым, уменьшается размер потенциальных кадровых резервов, ведь управляющие учреждений исключают из них тех сотрудников и специалистов, которые не способны адаптироваться в условиях дистанционного обучения;

– финансирование образовательной сферы Российской Федерации снижается, что вызвано увеличением дефицита консолидированного бюджета субъектов страны. Соответственно, это влияет на размер оплаты труда сотрудников образовательных учреждений. Ухудшение материальной мотивации приводит к снижению стимула молодых специалистов идти работать в данную сферу деятельности, что оставляет организации без потенциально доступных человеческих ресурсов.

Дистанционное обучение, в свою очередь, усложняет процессы научно-исследовательской деятельности педагогических сотрудников образовательных учреждений, поскольку:

1) Отсутствует тесный контакт со своими студентами, принимающих активное участие в научной работе.

2) Дистанционное обучение, зачастую, связано с неуспеваемостью обучающихся, что забирает внимание у педагогов на научную деятельность.

3) Дистанционное обучение требует формирования новой программы, материалов, которые используются в рамках обучения. Это требует дополнительное время, что забирает возможность у сотрудников проводить научную деятельность.

В конечном итоге, дистанционное обучение является не только новой возможностью, но и потенциальной угрозой потери образовательными учреждениями ценных сотрудников-педагогов, активно принимающих участие в научно-исследовательской деятельности. Соответственно, формирование кадрового резерва сталкивается с такими вызовами, как:

– уменьшение числа обучающихся, принимающих участие в научной деятельности;

– снижение числа педагогов, которые повышают свою научно-профессиональную квалификацию, что уменьшает потенциальную базу кадровых резервов на управленческие должности, как заведующий кафедрой, декан, ректор и т.д.

Для того, чтобы совершенствовать систему кадровой политики на базе организаций образовательной сферы, обеспечивая их необходимыми человеческими ресурсами (кадровым резервом), необходимо предложить следующие мероприятия:

1) Внедрение комплексных мер по повышению профессионального и личностного развития сотрудников образовательных учреждений.

2) Внедрение системы оценки эффективности кадрового резерва в государственных и бюджетных образовательных организациях.

3) Налаживание механизмов замещения должностей из ресурсов кадрового резерва.

4) Модернизация технологий отбора кандидатов на должности в образовательных учреждениях.

5) Поддержание конкуренции в образовательной сфере.

6) Формирование публичности и прозрачности системы кадрового резерва образовательных учреждений, финансируемых бюджетными средствами.

Таким образом, подводя итоги научного исследования, можно прийти к следующим заключениям:

– формирование кадрового резерва направлено на обеспечение образовательных учреждений необходимыми человеческими ресурсами и профессиональными кадрами, специалистами;

– роль формирования кадрового резерва в образовательных организациях России заключается в создании непрерывного процесса функционирования учреждений образовательной сферы, сохранения и наращивания профессионального опыта, обновлении кадрового состава, в поддержании уровня высокой мотивации и качества организационной культуры в образовательных учреждениях;

– среди причин низкого уровня эффективности функционирования кадрового резерва образовательных учреждений наличие системных проблем, низкий уровень профессиональной компетентности участников системы формирования кадрового резерва, отсутствие опыта взаимодействия с кадровым резервом и неэффективность кадрового резерва, как функции подбора персонала;

– мероприятиями совершенствования системы формирования кадрового резерва в образовательных учреждениях России могут выступать внедрение комплексных мер по повышению профессионального и личностного развития сотрудников, внедрение системы оценки эффективности кадрового резерва, налаживание механизмов замещения должностей из ресурсов кадрового резерва, модернизация технологий отбора кандидатов и поддержание конкуренции в образовательной сфере.

Библиографический список

1. Тонян М.Н., Сычанина С.Н. Сущность государственной кадровой политики и ее цели // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №9.

2. Тарасенко В.В. Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом образовательной организации // Вестник евразийской науки. 2015. №4 (29).

3. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях // Синергия. 2017. №2.

4. Поляков Д.Д. Модель формирования кадрового резерва системы общего образования РФ // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2015. №22.

5. Зырянова Н.И., Федоров В.А. Развитие кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций: применение профессионального стандарта педагога профессионального обучения // Педагогическое образование в России. 2017. №10.

6. Петровский А.А. Формирование и реализация кадровой политике в сфере среднего образования // Профессиональная ориентация. 2018. №1.

7. Кальмай О.М., Юдина Е.С., Шерина О.А., Латышев А.С. Кадровый резерв как фактор повышения конкурентоспособности современно-

го университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. №1 (101).

8. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н. Кадровый резерв как инструмент выработки управленческих решений в университете // Университетское управление: практика и анализ. 2017. №2 (108).

9. Колосова И.Г. Работа с кадровым резервом как элемент стратегического развития образовательного учреждения // Евразийский Союз Ученых. 2015. №10-4 (19).

CURRENT PROBLEMS OF FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Morgunova Anastasia Viktorovna, Lisyansky Alexander Borisovich

Samara national research University, Samara

Annotation. The scientific article is devoted to the research analysis of the main problems of the formation of a personnel reserve in educational institutions of the Russian Federation. The relevance of the study is due to the negative impact of modern trends and current conditions of the spread of the pandemic, which causes new difficulties in providing educational institutions with the necessary human resources. The article describes the main problems of the formation of a personnel reserve in educational institutions. Ways and measures are proposed, the mechanisms of which ensure the solution of the most pressing problems and ensure the improvement of the personnel policy system of the educational sector of Russia, providing these organizations with the necessary human resources (personnel reserve).

Key words: educational institutions; educational organizations; personnel reserve; personnel policy; personnel management.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Мустафаева Ханым Натиг Кызы, Иваненко Лариса Викторовна

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические подходы к трудовой мотивации сотрудников и основные модели, и теории мотивации. Актуальность работы обусловлена существенной ролью мотивации