

Абелдеев Алмаз Рафаилович

студент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Республика Чувашия

учитель

МБОУ «Бахтигильдинская ООШ»

д. Бахтигильдино, Чувашская Республика

Научный руководитель

Антоновская Елена Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация: в статье рассматривается специфика кадрового планирования в образовательных учреждениях, виды и методы планирования кадров. Автор описывает особенности интенсивного метода подхода по развитию организаций и их кадровую политику, направленную выполнение стратегических целей.

Ключевые слова: кадровое планирование, кадровая политика, образовательное учреждение, рынок труда, спрос труда, предложение труда, квалификация персонала, аттестация кадров.

Человеческие ресурсы являются важным фактором развития любого учреждения. Организации в свою очередь создают определённые условия для формирования эффективной системы кадрового подбора работников. Под кадровым планированием мы понимаем процесс деятельности учреждения в определённый

промежуток времени по организации квалифицированным персоналом учреждения, выявление потребностей и их обеспечение. В современных условиях кадровое планирование в организациях имеет свои особенности и приобретают отличительные черты. Например, по реализации цели и задач, направления деятельности. Эти различия демонстрируют нам формирование определённой стратегии управления персоналом. Суть планирования – реализация способностей, талантов, навыков и умений личности в ходе работы. Выявление и развитие сильных сторон работника, основное направление деятельности в политике организации. В итоге воспроизводство человеческого капитала становится важнейшим элементом в функционировании и жизнедеятельности учреждений.

В рынке труда ценность услуг работника определяется многими факторами. Спрос на труд возрастает при росте производительности организации. Чем выше производительность, тем выше потребность в высококвалифицированных работниках. Привлечение новой рабочей силы – самый быстрый метод увеличения производительности организации [1, с. 31]. При планировании организации, рассматриваются разные категории работников, от действующих работников до персонала, покинувшего организацию. Особенно важным составляющим кадрового планирования является адаптация новичков. В связи с увеличением конкуренции на предположении труда, организация стремится сохранить на месте работы высококвалифицированный персонал, создавая смягчающие перемены. Использование различных методов и видов планирования улучшает качество выявления необходимых кадров в работе организации. Рассмотрим количественные и качественные показатели планирования. К количественным относятся общие (весь необходимый человеческий капитал) и дополнительные (текущие нужды в рабочей силе, ограниченный в определённый промежуток времени) потребности, балансовый метод представляет корреляцию двух факторов (ресурса и распределение), нормативный метод (затраты ресурса на единицу продукции), статистический метод (установление зависимости от других переменных). При качественном планировании выделяем следующие методы: метод экспертной оценки (внешний эксперт находит пробелы в планировании и исходя из рекомендаций, формируются цели и задачи планирования), метод групповых оценок

(экспертные группы решающие поставленные перед ними задачи), метод Дельфи (совмещение двух методов качественного планирования, экспертного и группового). При рассмотрении стратегии планирования, необходимо сориентироваться по срокам выполнения цели и задач. Под стратегическим планированием кадров, подразумевается долгосрочное планирование (от 3 до 10 лет), тактическое (от 1 года до 3 лет) и оперативное (не более года) [2, с. 18]. В практической плоскости применяются все три вида планирования кадров по срокам, выявляя и решая назревшие проблемы в стратегическом, тактическом и оперативном времени.

Особое место в развитие страны занимают образовательные учреждения. Как и у других организаций, образовательные учреждения имеют свою правовую базу. Одним из них является Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» предметом регулирования являются общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование (далее – отношения в сфере образования). Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования. В Федеральном законе, даются определения основным понятиям и терминам, рассмотрим некоторые из них. Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и

интересов. Воспитание – деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни [3].

Таким образом, федеральный закон создаёт основу для выявления качества образования и потребностей учащихся и их родителей. Создание единого подхода в управлении образовательными учреждениями. Кадровая стратегия организации, в первую очередь, направлена на реализацию интересов трёх сторон, учреждения – рабочего персонала – потребителей.

Надо понимать, что главная задача образовательного учреждения – это предоставление образовательных услуг для создания кадров и специалистов соответствующего уровня. И для подобной подготовки необходимо набирать и иметь свои, соответствующих занимаемой должности, подготовленных людей, обладающих необходимым набором знаний и умений. К набору кадров всегда стоит подходить весьма аккуратно и даже после приема на работу необходимо заниматься повышением их квалификации, развитию их профессиональных навыков и умений. С этой целью предусмотрена целая система мер, направленная на достижение подобных результатов: 1) курсы повышения квалификации; 2) аттестации на соответствие занимаемой должности; 3) комиссии по повышению квалификации; 4) стимулирующие баллы. Немаловажную роль имеет и стаж работы работников данного учреждения. Специалист с высоким стажем работы явно будет иметь большой как профессиональный, так и воспитательный опыт. Такой человек является показателем качества образовательных услуг и профессиональной компетенции образовательного учреждения в целом. Но и специалист с небольшим стажем работы, например, после окончания университета, так

же необходимый и ценный работник. Такой человек является свидетельством востребованности профессии и обеспечивает сменяемость кадров на местах, дабы не возникло нехватки в кадровом обеспечении работы техникума. Как показывает практика основу педагогического состава составляют работники со средним стажем профессиональной деятельности. Они еще могут работать в полную силу и являются стержнем образовательной системы. В немалой степени можно сказать, что показателем качества образовательных услуг является награды и достижения самих преподавателей, как на уровне образовательного учреждения, так и муниципальном, республиканском, федеральном.

В цифровую эпоху быстрыми темпами меняются многие аспекты экономической и социальной жизни общества. И учреждениям приходится подстраиваться под изменяющиеся реалии, выстраивая новые программы планирования кадров, используя все имеющиеся методики и ресурсы. Если же персонал не совладевает с возникшими проблемами, то мы можем выделить несколько источников возникновения затруднительного положения учреждений: 1) неправильный подбор персонала; 2) неисполнение обязанностей; 3) неэффективное разделение труда между персоналом; 4) неопределённые и неверные проставленные цели и задачи организации на тех или иных этапах развития учреждения. С такими проблемами, учреждения справляются ротацией кадров, повышением их компетенций и квалификации, увеличением дисциплины и самоорганизации, стимулированием деятельности работников.

Список литературы

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / ред. О.В. Охотников. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2015 – 105 с.
2. Козак Н.Н. Кадровое планирование персонала: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.litres.ru (дата обращения: 14.09.2022).
3. Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 14.09.2022).