

Стратегическое управление персоналом организации сферы образовательных услуг

Федина Виктория Сергеевна, магистрант
Верна Вероника Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент
Институт экономики и управления (структурное подразделение)
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

Аннотация. В данной статье рассматривается система стратегического управления Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского». Проанализированы особенности системы стратегического управления персоналом и выявлены основные проблемы, для преодоления которых предложена программа стратегического развития Института, а также представлены обоснования ее эффективности.

Ключевые слова: стратегическое управление персоналом, образование, персонал, институт.

В современных условиях функционирования образовательных учреждений Российской Федерации возрастает роль эффективного управления персоналом, поскольку именно компетенции и кадровый потенциал позволяют повысить качество образовательных услуг и успешно конкурировать с другими субъектами в данной сфере. Ключевым фактором успеха является стратегическое видение и планирование деятельности образовательного учреждения на долгосрочную перспективу.

В рамках данного исследования нами изучена система стратегического управления персоналом Института эконо-

мики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского. Для оценки системы управления персоналом проанализируем ее основные кадровые показатели. Рассмотрим обеспеченность персоналом Института экономики и управления за период 2015-2017 гг.

По данным табл. 1 видно, что в 2015 г. среднегодовая численность сотрудников института составила 399 сотрудников, в 2016 г. - 403 сотрудника. В 2017 г. из-за реорганизации штат сократился на 10 сотрудников и составил 393 человек.

Таблица 1. Обеспеченность Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» персоналом в 2015-2017 гг.

Наименование показателя	2015г.	2016г.	2017г.	Отклонения 2017 г. к 2015г.	
				+;-	%
Всего	399	403	393	-6	1,5
Профессорско-преподавательский состав	293	294	294	1	-0,34
Учебно-вспомогательный персонал	62	54	48	-14	29
Административно-управленческий персонал	11	5	8	-3	38
Прочий обслуживающий персонал	20	34	32	12	-37
Научные и научно-технические работники	7	6	4	-3	75
Специалисты	6	10	7	1	-14

Из данных таблицы 1 видно, что уменьшение численности работников в 2017 г. по сравнению с 2015 г. произошло по категории «учебно-вспомогательный персонал» - 14 человек, что составляет 29%, по категории «административно-управленческий персонал» - 3 чел. или на 38%, категории «научные и научно-технические работники» - 3 человека или на 75%. Во всех остальных категориях персонала Института экономики и управления: «прочий обслуживающий персонал» и «специалисты» численность в 2017 году по сравнению с 2015г. увеличилась на 12 и на 1 человека соответственно.

Проанализировав систему стратегического управления персоналом исследуемой образовательной организации, следует отметить, что слабыми сторонами Института по дополнительным показателям качества образовательной деятельности являются: доля образовательных программ, по которым осуществляется обучение студентов с особыми потребностями в общей численности образовательных программ, а также доля основных образовательных программ с использованием современных образовательных технологий. С целью решения вышеобозначенных проблем, нами разработана программа мероприятий и представлена в табл. 2.

Ожидаемые эффекты реализации программы развития Института:

– социальный эффект будет определяться повышением уровня подготовки высокооплачиваемых специалистов за счет интенсивного обучения, согласования интересов и потребностей бизнес-структур, работодателей и Института;

– коммерческий эффект будет состоять в увеличении объемов научно-исследовательских работ, контингента студентов для получения высшего образования и слушателей системы дополнительного профессионального образования за счет средств физических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг;

– структурно-организационный эффект будет обеспечен унификацией процесса управления института, учебных планов и программ;

– инновационный эффект в науке и образовании будет достигнут за счет синтеза прикладных и фундаментальных исследований, расширения международного сотрудничества в сфере образования и науки, разработки и внедрения инновационных форм и методов и методов организации образовательной и научной деятельности, применения интерактивных информационных технологий.

Таблица 2. Программа мероприятий по совершенствованию стратегического управления персоналом Института экономики и управления

Задачи	Мероприятия по данному направлению
1. Стимулирование академической мобильности научно-педагогических работников и обучающихся Института.	1. Развитие академической мобильности обучающихся и научно-педагогических работников Института в рамках сетевых программ по экономике и управлению с ведущими университетами федерального и регионального уровней;
2. Создание и поддержание сетевых образовательных программ по направлениям подготовки Института с целью развития академической мобильности обучающихся и научно-педагогических работников	2. Создание гибких форматов привлечения высококвалифицированных специалистов ведущих отраслевых предприятий регионов для работы в Институте;
3. Сотрудничество с ведущими вузами федерального и регионального уровней с целью обмена передовым научно-исследовательским, культурным опытом и	3. Создание конкурентоспособной системы оплаты труда, мотивации и развития персонала Института.
4. Создание базовых кафедр по различным направлениям подготовки для обеспечения целевого приема обучающихся по реализуемым образовательным программам бакалавриата и магистратуры в рамках Института и содействия последующего трудоустройства выпускников.	4. Разработка, апробация и внедрение механизмов привлечения и отбора ППС и вспомогательного персонала.
5. Развитие человеческого потенциала научно-педагогических работников Института в рамках государственной Концепции развития непрерывного образования в Российской Федерации на период до 2025 года (как систему взглядов на содержание, принципы и основные приоритеты государственной политики, направленной на обеспечение возможностей по реализации права взрослого населения РФ на образование в течение всей жизни).	5. Формирование конкурентной среды для привлечения наиболее одаренных, компетентных выпускников и аспирантов Института, ведущих работников в сфере образования и науки, а также специалистов реального сектора экономики.

Эффективная структура управления всеми процессами в ИЭУ позволит:

- повысить объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника;
- способствовать узнаваемости бренд Университета в российском и мировом научно-образовательном и бизнес-пространстве;
- позволит увеличить число приглашенных ведущих преподавателей, ученых и исследователей в Институт;
- содействовать увеличению доли обучающихся в Университете из других субъектов Российской Федерации и иностранных студентов в общей численности обучающихся в Университете.

Литература:

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012.- 64с.
2. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в XXI веке. - М., 2012 г.
3. Никифорова В.Г. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. Одесса: Атлант, 2014г.- 209с.
4. Попазова О.А. Модели стратегического управления персоналом: учебн. пособ. СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2012.-129с.
5. Петрова И.Л. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебное пособие. — К, 2013.- 466с.

Выводы: Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» предоставляет образовательные услуги на высоком уровне и имеет серьезный потенциал для своего развития. Кроме того, Институт экономики и управления в целом обеспечен персоналом. Также были выявлены недостатки в управлении персоналом, в том числе в недостаточной ориентации кадровой политики на омоложение персонала и создание условий труда.

Для их устранения был разработан ряд мероприятий по внедрению в Институте экономики и управления самых современных методов аттестации и оценки персонала. Постепенное проведение данных мероприятий позволит обеспечить высокую эффективность функционирования системы управления, поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе высшего учебного заведения.