

УДК 005.96

DOI:10.34670/AR.2024.40.59.051

## Рекомендации по совершенствованию формирования и развития системы управления персоналом организации

**Хутова Людмила Алиевна**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Финансы и кредит»,  
Северо-Кавказская государственная академия,  
109386, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36;  
e-mail: Hutova77@mail.ru

**Дикаева Луиза Хамидовна**

Кандидат экономических наук,  
Грозненский государственный нефтяной технический университет,  
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;  
e-mail: Laura2563@mail.ru

**Гайрбекова Рукият Сараповна**

Кандидат экономических наук,  
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,  
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;  
e-mail: mchajev@mail.ru

### Аннотация

Актуальность проблемы функционирования системы управления персоналом в современных условиях требует качественно нового уровня подготовленности персонала. Проблемы кадровой политики остаются по сей день злободневными, несмотря на неоднократные попытки разработать и реализовать концепцию кадровой политики образовательной организации. В условиях рыночных отношений коммерческие организации предоставлены сами себе и вынуждены самостоятельно решать все кадровые вопросы. Отсутствие фундаментальных исследований в этой области в значительной степени затрудняет прогнозирование развития российской системы подготовки кадров, от успешного функционирования которой, в определенной степени, зависят лидирующие позиции России в мировой экономике. Упорядоченная система кадровых мероприятий, направленная на снижение уровня стресса у новичков в организации, наиболее благоприятного протекания адаптации их в новых для них условиях можно считать условием достижения высшего уровня мастерства и профессионализма по мере их деятельности в сфере образования.

### Для цитирования в научных исследованиях

Хутова Л.А., Дикаева Л.Х., Гайрбекова Р.С. Рекомендации по совершенствованию формирования и развития системы управления персоналом организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 2А. С. 557-564. DOI:10.34670/AR.2024.40.59.051

**Ключевые слова**

Деятельность, организация, инновация, перспектива, обучение, новизна.

**Введение**

Кадровая политика выступает как определение приоритета и основных направлений в работе с кадрами – стратегия воспроизводства и рационального использования профессионального потенциала организации.

Роль преподавателя в современном образовательном процессе системы СПО крайне важна. Опыт педагога должен соответствовать современным тенденциям развития образования, иметь перспективу и практическую значимость. Новизна подобного опыта заключается в использовании инновационных технологий в работе с учащимися по овладению ими базовых знаний в процессе осуществления деятельностного подхода, исходящего из положений о том, что подготовка специалиста должна осуществляться в значимых для него видах деятельности.

Можно сказать, что опыт педагога должен соответствовать современным тенденциям развития образования, только тогда он имеет перспективу и практическую значимость. Инновационная деятельность педагога не возможна без повышения его научно-методического мировоззрения, непрерывного развития творческого потенциала, а также обмена и распространения опыта. Для того, чтобы добиться качественных изменений в подготовке студентов, необходимо постоянно самому учиться.

**Основная часть**

Ведущая педагогическая идея опыта заключается в создании условий для индивидуального развития обучающихся, повышения их познавательной активности через широкое применение на уроках современных образовательных технологий. Из всего многообразия современных педагогических технологий предпочтение отдаются:

- Модульному обучению.
- Технологии мобильного обучения.
- Мультимедийным технологиям.
- Технологии каскадного обучения.
- Технологии тренажерного обучения.

Эти технологии выступают в качестве инструмента, благодаря которому можно претворить в жизнь новую образовательную систему.

Все вышеперечисленные технологии охватывают с одной стороны подготовку к непосредственной практической деятельности, с другой стороны ориентированы на совершенствование личности, способностей к самореализации, а также помогают осознавать социальную значимость своей профессии, принимать решения в нестандартных ситуациях, работать в команде, использовать новые технологии, ориентироваться в современных часто сменяемых технологиях профессиональной деятельности.

Основной вид деятельности колледжа – образование профессиональное среднее. В Колледже созданы структурные подразделения – подразделения и отделы, между которыми и распределены, рассредоточены функции, которые можно разделить на два больших блока:

- «внутренние функции», связанные с финансово-бухгалтерским обеспечением

деятельности, кадровым обеспечением, обеспечением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также материально-техническое и организационное обеспечение деятельности;

- «внешние функции» образовательной организации, связанные с исполнением возложенных на нее задач.

Организационная структура и состав кадров образовательной организации оказывают огромное влияние на эффективность работы. Поэтому необходимо проводить анализ влияния структуры и состава кадров на производительность и эффективные результаты деятельности организации.

В настоящее время в Колледже проделана значительная работа по разработке и реализации концепции кадровой политики, сформирован квалифицированный кадровый состав, усовершенствованы технологии подбора кадров, ведется работа в области профессионального развития персонала.

В целях стимулирования добросовестного отношения к труду в Колледже разработана и действует система мер морального и материального поощрения:

- установлены дифференцированные премиальные выплаты – с учетом трудового вклада каждого;
- распределение премий (за счет экономии фонда заработной платы) проводится с учетом индивидуального вклада каждого, который оценивается по специальной форме;
- практикуется награждение сотрудников Почетной грамотой и Благодарственным письмом, занесение на Доску Почета, другие поощрения.

Целесообразно организовать и осуществлять кадровую работу в образовательной организации по следующим основным направлениям [Зеер, 2020]:

- разработка нормативной базы по вопросам кадровой работы;
- формирование кадрового резерва персонала и руководителей, организация комплексной работы его подготовки;
- мотивация эффективной работы персонала, постоянное повышение его профессионализма;
- ежемесячная (внутриорганизационная) профессиональная учеба лиц, взятых в резерв на выдвижение;
- развивать систему наставничества, а также организационную работу с учебными заведениями по приему студентов для прохождения практики.

Современные цели, задачи, проблемы и условия функционирования образовательной организации подчеркивают возрастающую потребность решения проблем кадрового обеспечения. Концептуальная модель сегодняшней образовательной организации, нацелена на соответствие требуемых сегодняшним днем профильных знаний, умений, навыков и существующих задач в специфических условиях хозяйствования и экономической ситуации. Подбор и расстановка педагогических и управленческих кадров – целенаправленная научно-обоснованная деятельность образовательной организации, направленная на достижение высокого уровня сбалансированности профессиональной подготовки кадров и требований конкретных образовательных запросов общества.

Практика кадровой деятельности образовательной организации показывает, что обновление системы управления персоналом не даст результата без наведения порядка в системе образования, в целом, и пересмотра принципов кадровой политики, в частности.

Проблемы кадровой политики остаются по сей день злободневными, несмотря на

неоднократные попытки разработать и реализовать концепцию государственной кадровой политики и как ее продолжения – кадровой политики организации. Система управления персоналом обеспечивает реализацию способностей и характеристик персонала как главного ресурса организации, который определяет степень достижения целей организации.

Актуальность проблемы функционирования системы управления персоналом в современных условиях требует качественно нового уровня подготовленности персонала. Определяющий фактор успеха в системе управления, несомненно, разумная подготовка кадров управления. Кадровая подготовка в системе управления персоналом выступает как стратегия воспроизводства и рационального использования профессионального потенциала организации.

Для реализации данного проекта важное значение приобретают разработки программ развития научно-технических компетенций, комплекса психолого-педагогических наук и гуманитарных наук, в частности, лингвистики, кросскультурных коммуникаций и др. Повышение качества рабочей силы с опорой на профессиональную мобильность выступает основным условием экономического развития России. Государственная программа развития образования на период до 2025 г. ориентирует на создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки специалистов для современной экономики [Лукин, 2019].

Прежде всего, это внедрение новых образовательных технологий, способствующих развитию инновационного потенциала системы образования в рамках реализации скоординированных задач государственной образовательной политики, а также формирование востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов.

Подходы к подготовке кадров и формированию новых компетенций специалистов сохранили свою значимость и в условиях цифровой трансформации, связывая образовательный процесс с реальными задачами управления. Уровень конкурентоспособности инновационной экономики России в прогнозный период до 2030 года определяется качеством подготовки профессиональных кадров с учетом государственных приоритетов развития экономики. Этому будет способствовать внедрение инноваций, повышение уровня кооперации, разработка и внедрение новых технологий, изменение форматов взаимодействия среди предприятий и организаций повышения производительности труда и его качество.

Стратегия развития страны определена стратегией лидерства на глобальных рынках, что обуславливает создание условий сотрудникам образовательной организации опережать на шаг вперед в технологиях, знаниях и качествах; возможность предвидеть перспективы и быть готовыми к ним сегодня; необходимость постоянного развития и обучения. Развитие компетенций ППС выдвинуто важнейшим приоритетом кадровой политики образовательной 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 [Кудряшов, 2018].

Внедрение инновационных технологий и процессы цифровой трансформации общества, увеличение гибкости рынка труда напрямую влияют на социально-трудовые отношения и обуславливают возникновение новых форм взаимодействия с персоналом, форм организации труда, видов трудовой занятости. В этой связи главной задачей в новых реалиях экономического развития становится достижение баланса интересов всех вовлеченных сторон, обеспечив при этом гарантии соблюдения их интересов. 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.

Помимо образования и опыта работы для сотрудников Колледжа важны следующие качества, необходимые для работы в образовательной организации:

- личностно-индивидуальные особенности сотрудника, включая его адаптационные способности;
- начальный уровень подготовки при поступлении на работу, соответствие уровня знаний предъявляемым требованиям;
- особенности мотивации выбора области профессиональной деятельности;
- степень нравственной и социальной зрелости;
- уровень сформированности коммуникативных способностей;
- готовность принимать на себя ответственность;
- уважение к достоинству другого человека;
- использование инновационных образовательных технологий личностно-ориентированного характера;
- осознание своей ответственности перед людьми и многое другое.

Для эффективного функционирования сферы образования требуется совершенствование процесса обучения, в первую очередь, посредством совершенствования кадрового потенциала педагогического состава образовательной организации. Особенно это касается молодых педагогов, профессиональное становление которых в значительной мере зависит от этапа профессиональной адаптации. С целью совершенствования этих процессов необходима перестройка образовательного процесса на основе сочетания традиционных и инновационных подходов и внедрения цифровых средств обучения. Педагогу нужно оказать поддержку и сопровождение в процессе работы с учебной информацией, средствами воспитательной работы и другими средствами формирования его профессиональной компетентности.

Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Профессиональный стандарт повышает ответственность педагога за результат своего труда.

## **Заключение**

Актуальность проблемы функционирования системы управления персоналом в современных условиях требует качественно нового уровня подготовленности персонала. Проблемы кадровой политики остаются по сей день злободневными, несмотря на неоднократные попытки разработать и реализовать концепцию кадровой политики образовательной организации. В условиях рыночных отношений коммерческие организации предоставлены сами себе и вынуждены самостоятельно решать все кадровые вопросы.

Отсутствие фундаментальных исследований в этой области в значительной степени затрудняет прогнозирование развития российской системы подготовки кадров, от успешного функционирования которой, в определенной степени, зависят лидирующие позиции России в мировой экономике.

Упорядоченная система кадровых мероприятий, направленная на снижение уровня стресса у новичков в организации, наиболее благоприятного протекания адаптации их в новых для них условиях можно считать условием достижения высшего уровня мастерства и профессионализма по мере их деятельности в сфере образования.

---

## 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. Алексейчева Е.Ю., Ананишнев В.М., Ермоленко Г.А., Жукоцкая А.В., Казенина А.А., Кожевников С.Б., Нехорошева Е.В., Осмоловская С.М., Сахарова М.В., Скородумова О.Б., Хасянов А.Ж., Хилханов Д.Л., Хилханова Э.В., Черненькая С.В. Цифровая гуманитаристика: человек в «прозрачном» обществе. Коллективная монография. Москва, 2021.
4. Алексейчева Е.Ю. Этика distant-образования. В сборнике: Актуальные проблемы образования. материалы методологического семинара. Сер. "Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ" Ярославль, 2020. С. 78-84.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Юрайт, 2020. 234 с.
6. Зиновьева И.С. Механизм управления человеческими ресурсами в инновационно-ориентированных организациях // ФЭС: Финансы. Экономика. 2021. Т. 18. № 1.
7. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании. М.: ИНФРА-М, 2018. 352 с.
8. Кудряшов В.С. Система кадрового планирования организации // Стратегии бизнеса. 2018. № 7 (51). С. 11-17.
9. Кулаков В.В. Баланс интересов работника и работодателя // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 475. С. 215-221.
10. Лукин Ю.А. О сущности педагогической интеграции // Перспективы науки и образования. 2019. № 2 (38). С. 68-83.

## Recommendations for improving the formation and development of the organization's personnel management system

**Lyudmila A. Khutova**

PhD in Economics,  
Associate Professor of Finance and Credit Department,  
North Caucasus State Academy,  
109386, 36, Stavropol'skaya str., Cherkessk, Russian Federation;  
e-mail: Hutova77@mail.ru

**Luiza Kh. Dikaeva**

PhD in Economics,  
Grozny State Oil Technical University,  
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: Laura2563@mail.ru

**Rukiyat S. Gairbekova**

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

## Abstract

HR policy acts as a definition of the priority and main directions in working with personnel, a strategy for the reproduction and rational use of the organization's professional potential. The relevance of the problem of functioning of the personnel management system in modern conditions requires a qualitatively new level of personnel training. The problems of personnel policy remain topical to this day, despite repeated attempts to develop and implement the concept of personnel policy of an educational organization. It is noted that in market conditions, commercial organizations are left to their own devices and are forced to independently resolve all personnel issues. The lack of fundamental research in this area greatly complicates forecasting the development of the Russian personnel training system, on the successful functioning of which, to a certain extent, Russia's leading position in the world economy depends. It is concluded by the authors of the paper that an orderly system of personnel activities aimed at reducing the level of stress among newcomers to the organization, the most favorable course of their adaptation to new conditions for them can be considered a condition for achieving the highest level of skill and professionalism as they work in the field of education.

## For citation

Khutova L.A., Dikaeva L.Kh., Gairbekova R.S. (2024) Rekomendatsii po sovershenstvovaniyu formirovaniya i razvitiya sistemy upravleniya personalom organizatsii [Recommendations for improving the formation and development of the organization's personnel management system]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (2A), pp. 557-564. DOI:10.34670/AR.2024.40.59.051

## Keywords

Activity, organization, innovation, perspective, learning, novelty.

## References

1. Alekseicheva E.Yu. (2020) Etika distant-obrazovaniya [Ethics of distant education] V sbornike: Aktual'nye problemy obrazovaniya. materialy metodologicheskogo seminar. Ser. "Biblioteka Masterskoj orgdeyatel'nostnyh tekhnologij MGPU" YARoslavl' [In the collection: Current problems of education. materials of the methodological seminar. Ser. "Library of the Workshop of organizational and activity technologies of the Moscow State Pedagogical University" Yaroslavl] pp. 78-84.
2. Alekseicheva E.Yu. (2021) Gumanizaciya obrazovaniya: antropocentrizm i vidimoe obuchenie. [The humanization of education: Anthropocentrism and visible learning] V sbornike: Gumanizaciya obrazovaniya: principal'nye pozicii i polozeniya. Sbornik statej. YARoslavl' [In the collection: Humanization of education: fundamental positions and positions. Collection of articles. Yaroslavl], pp. 6-16.
3. 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.
4. Alekseicheva E.Yu., Ananishnev V.M., Ermolenko G.A., Zhukotskaya A.V., Kazenina A.A., Kozhevnikov S.B., Nekhorosheva E.V., Osmolovskaya S.M., Sakharova M.V., Skorodumova O.B., Khasyanov A.J., Hilkanov D.L., Hilkanova E.V., Chernenkaya S.V. (2021) Cifrovaya gumanitaristika: chelovek v «prozrachnom» obshchestve. Kollektivnaya monografiya. Moskva [Digital humanities: a person in a "transparent" society. A collective monograph. Moscow]
5. Korznikova G.G. (2018) *Menedzhment v obrazovanii* [Management in education]. Moscow: INFRA-M Publ.
6. Kudryashov V.S. (2018) Sistema kadrovogo planirovaniya organizatsii [Personnel planning system for an organization]. *Strategii biznesa* [business Strategies], 7 (51), pp. 11-17.
7. 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.
8. 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.

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. Economics], 18, 1.