

УДК 334

***АКТУАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ******Мугаева Е.В.****к.э.н., доцент,**Академия маркетинга и социально-информационных технологий,**Краснодар, Россия***Аннотация**

Статья посвящена исследованию современных тенденций и подходов к управлению персоналом в образовательных учреждениях. Рассматриваются ключевые аспекты модернизации кадровых служб, направленные на повышение эффективности педагогического состава и оптимизацию рабочих процессов. Особое внимание уделено внедрению инновационных методов подбора, оценки и мотивации сотрудников, развитию корпоративной культуры и повышению квалификации педагогов.

Ключевые слова: перспективы, образовательный процесс, развитие, цифровизация, оптимизация, управление

***ACTUAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES IN THE
EDUCATION SECTOR******Mugaeva E. V.****Candidate of Economics, Associate Professor,**Academy of Marketing and Social and Information Technologies,**Krasnodar, Russia*

Annotation

The article is devoted to the study of modern trends and approaches to personnel management in educational institutions. It examines the key aspects of modernizing personnel services aimed at increasing the efficiency of the teaching staff and optimizing work processes. Special attention is paid to the implementation of innovative methods of staff selection, evaluation, and motivation, the development of corporate culture, and the improvement of teachers' qualifications.

Keywords: prospects, educational process, development, digitalization, optimization, management

В сегодняшнем быстро меняющемся образовательном пространстве роль человеческих ресурсов (HR) в университетах претерпевает кардинальные изменения. Помимо традиционных административных функций, HR все чаще признается за его потенциал влиять на стратегические результаты. Кроме того, эта трансформация, обусловленная новыми тенденциями в области управления персоналом и эволюционирующим характером управления персоналом, отражает более широкое признание необходимости тесного соответствия управления персоналом стратегическим целям высших учебных заведений. Результаты анализа McKinsey & Company за 2022 год, проведенного Хэнкоком, Лабуазье, Муром и Раунсавиллем, подчеркивают критический характер такого подхода, который позиционирует отдел кадров не только как функциональный отдел, но и как стратегического партнера, необходимого для успеха организации [2].

Академический сектор сталкивается с серьезной проблемой: стратегическим несоответствием между практикой управления персоналом и целями высших учебных заведений. Это несоответствие часто усугубляется децентрализованным управлением, что ограничивает эффективность

управления персоналом в привлечении, удержании и развитии талантов. Чтобы решить эту проблему, важно выявить несоответствия и внедрить стратегические инновации в практику управления персоналом. В результате такие инновации имеют решающее значение для использования стратегического потенциала управления персоналом, превращая его в ключевой фактор конкурентного преимущества и успеха организации [5].

Переосмысление роли отдела кадров предполагает стратегическое согласование инициатив в области управления персоналом с более широкими целями университета. Это ключевое преобразование предполагает переход от чисто административного подхода к признанию того, что отдел кадров играет важную роль в стратегическом планировании и реализации. Кроме того, это включает в себя внедрение лучших практик в области управления персоналом для формирования культуры стратегического управления талантами, развития лидерских качеств и организационной согласованности. Эти усилия гарантируют, что инициативы в области управления персоналом напрямую влияют на стратегическое видение учреждения.

Приведение целей в области привлечения талантов в соответствие со стратегическими приоритетами университета имеет решающее значение. Это подчёркивает лидерство отдела кадров в области управления талантами, которое включает в себя привлечение, и внедрение планирования преемственности для обеспечения эффективного руководства. Эти инициативы поддерживают индивидуальный карьерный рост и способствуют достижению стратегических целей университета путем подготовки квалифицированной и мотивированной рабочей силы [1].

Задача децентрализованного управления требует разработки согласованной стратегии управления персоналом, которая выходит за рамки ведомственных барьеров и позиционирует отдел кадров как центральную фигуру в укреплении единства и стратегической согласованности во всем Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

учреждении. Разрабатывая стандартизированные методы управления персоналом, которые могут быть адаптированы к уникальным потребностям различных подразделений, отдел кадров может способствовать более унифицированному подходу к управлению человеческим капиталом университета. Эта централизованная стратегия повышает согласованность в работе с персоналом, обеспечивая гибкость для удовлетворения потребностей различных подразделений [3].

Применение перспективного подхода к управлению персоналом предполагает использование нескольких ключевых стратегий:

1) налаживание стратегических партнерств: Эффективное сотрудничество между HR-менеджерами и руководителями учреждений имеет решающее значение для согласования стратегий управления персоналом с целями университета. Такие партнерские отношения гарантируют, что инициативы в области управления персоналом являются неотъемлемой частью стратегического направления университета. Построение прочных отношений с академическими и административными руководителями способствует общему видению и комплексному стратегическому планированию.

2) продвижение вперед с помощью анализа данных: приверженность анализу данных позволяет отделу кадров принимать стратегические решения, которые поддерживают цели организации, особенно в области управления талантами. Используя данные, специалисты по персоналу могут выявлять тенденции, прогнозировать будущие потребности и оценивать эффективность своих действий. Такой подход позиционирует отдел кадров как центр принятия решений в университете, основанный на данных.

3) продвижение культуры передового опыта: Уделение приоритетного внимания развитию профессорско-преподавательского состава значительно повышает эффективность и гибкость организации. Этот процесс включает в себя обучение и повышение квалификации, а также создание рабочих мест, в

которых ценятся постоянное совершенствование, инновации и совершенство. Культивируя культуру превосходства, сотрудники получают мотивацию к глубокому погружению в свою работу и в более широкую миссию организации, что приводит к повышению производительности и самореализации [4].

Поскольку высшие учебные заведения переживают значительные изменения, стратегическое совершенствование управления персоналом становится необходимым. Важно отметить, что приведение функций управления персоналом в соответствие с целями университета не только повышает конкурентоспособность, но и способствует формированию активного, талантливому сообществу, что имеет решающее значение для достижения академических успехов [2].

Современные направления развития управления персоналом в образовательных учреждениях акцентируют внимание на гуманизацию процессов, адаптацию к особенностям нового поколения, индивидуализацию карьерного роста и активное использование цифровых технологий для обучения и профессионального развития сотрудников. Также важной задачей становится формирование культуры заботы о персонале и повышение уровня их вовлеченности в образовательную деятельность [1].

Эволюция и современные особенности управления персоналом представляют собой следующие ключевые аспекты:

1. Гуманизация управления и работа с человеческими ресурсами.

Постепенный переход от традиционного управления кадрами к работе с человеческими ресурсами, где учитываются потребности сотрудников, создаются условия для их профессионального роста и личностного развития.

2. Адаптация к новому поколению сотрудников.

Осознание уникальных характеристик и ожиданий представителей нового поколения, включая гибкость, инновационные подходы и адаптивные методы

управления, становится важным этапом в процессе модернизации системы управления.

3. Индивидуализация карьерного развития.

Применение персонализированных подходов к карьерному планированию: создание условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника, поддержка их стремлений к самореализации и развитию.

4. Цифровизация процессов и онлайн-обучение.

Интеграция цифровых инструментов, таких как платформы онлайн-обучения, вебинары и дистанционные курсы, для повышения квалификации сотрудников, улучшения их компетенций и внедрения новых навыков.

5. Мотивация и гибкие формы вознаграждения.

Использование современных мотивационных стратегий, включая вовлечение сотрудников в процессы принятия решений, участие в проектных командных задачах и внедрение гибких систем вознаграждения, стимулирующих инициативность и продуктивность.

6. Управление эффективностью и оценка работы сотрудников.

Создание инструментов для оценки профессиональной деятельности, регулярный мониторинг результатов и организация обратной связи с целью повышения эффективности работы персонала.

7. Культура заботы о сотрудниках.

Выстраивание атмосферы доверия и поддержки внутри коллектива: обеспечение благоприятных условий для профессионального роста и гармоничного личностного развития каждого сотрудника, а также укрепление их чувства принадлежности к общему делу [2].

Эти принципы формируют основу современной системы управления персоналом, позволяя образовательным учреждениям оставаться актуальными и успешно адаптироваться к требованиям времени.

Библиографический список

1. Голуб, И. Н. Вовлеченность персонала как ключевой фактор успеха компании / И. Н. Голуб // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 8. – С. 121-124. – DOI 10.23672/p3806-9133-6656-у. – EDN VPREJU.
2. Гусева, А. Н. влияние цифровизации на кадровую политику государственных учреждений / А. Н. Гусева // Студенческая научно-исследовательская лаборатория: современное состояние и перспективы : сборник научных статей III Международной студенческой междисциплинарной научно-практической конференции, Краснодар, 17–18 декабря 2024 года. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ, 2024. – С. 228-234. – EDN TBEIVR.
3. Мугаева, Е. В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества компании / Е. В. Мугаева // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – № 33(1). – С. 160-164. – DOI 10.24412/2309-4788-2021-10848. – EDN JETTRJ.
4. Сапунов, А. В. Управление бизнесом в перспективных секторах экономики / А. В. Сапунов, Т. А. Сапунова, Д. И. Полякова // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 1(60). – С. 593-596. – EDN KCPGKW.
5. Текинбаш, А. О. Особенности и направления развития транснациональных корпораций в условиях глобализации / А. О. Текинбаш, Т. Г. Маглинова // Будущее науки: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества : сборник научных статей 3-й Всероссийской молодежной научной конференции : в 3 т., Курск, 30 мая 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 233-235. – EDN TURDTD.

Оригинальность 81%