

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

О. С. Сазонова

Екатеринбург

В последнее время особое внимание уделяется организации процесса управления персоналом в системе образования. Вследствие этого многие образовательные учреждения начинают перестраивать существующие системы управления персоналом. Но далеко не везде эти изменения повышают эффективность работы персонала и соответствуют действительным потребностям организации. Это происходит в силу того, что система управления персоналом организации часто изменяется без предварительного анализа ее работы, без научного обоснования и понимания необходимости каких-либо изменений.

Для того чтобы изменения в системе управления персоналом были действительно эффективны, представляется разумным рассматривать систему управления персоналом с точки зрения инновации.

Как известно, персонал является неотъемлемой частью любой организации, т. к. любая организация представляет собой взаимодействие людей, объединенных общими целями. Управление персоналом является необходимым элементом этого взаимодействия, т. к. «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения отдельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»[1].

В связи с этим мы предлагаем следующую концепцию управления персоналом, которая содержит базовые принципы управления и его общую направленность:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития образовательного учреждения;
- формирование численного и качественного состава кадров (набор, отбор и расстановка персонала) в рамках специализации вуза;
- реализация общей и профессиональной подготовки кадров (повышение квалификация, стажировки, научные конференции и семинары);
- адаптация новых сотрудников и внедрение наставничества в образовательном учреждении, формирование кадрового резерва;
- разработка и реализация системы мотивации с учетом реальных потребностей персонала;
- оценка деятельности и проведение аттестации кадров на базе системы менеджмента качества.

Для эффективного функционирования система управления персоналом должна быть построена на научно-обоснованных принципах, должна использовать оптимальные методы и технологии, соответствующие принципам, лежащим в ее основе, а также не противоречить общей концепции развития организации.

В связи с этим целесообразным представляется выделение особенностей инновационного процесса, а именно: адресный характер (ориентация на конкретные тактические и стратегические цели организации), рискованность (фактор неопределенности результата), конфликтность (между старым и новым) и многоаспектность (изменения одной подсистемы организации вызывают изменения в других подсистемах и в организации в целом). Поэтому главной задачей руководителей при внедрении инновации является формирование психологической готовности персонала, которая проявляется в осознании производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, личной и коллективной значимости нововведения, а также способов личного включения в осуществление нововведения.

Хочется отметить и тот факт, что сопротивление переменам направлено пропорционально силе ломки культуры и структуры власти, проходящей из-за перемен. Следовательно, инновации необходимо внедрять поэтапно, т. к. организация и ее работники могут выдержать лишь ограниченное число изменений в единицу времени.

Литература

1. *Маркс К.* Капитал [Текст]. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. Т. 23.

АНАЛИЗ РИСКОВ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ ТЕРРИТОРИЙ

В. А. Сироткин
Екатеринбург

На всем протяжении развития человеческой цивилизации, люди постоянно находятся в состоянии риска. Последствия стихийных бедствий, экологических катастроф, неконтрольного применения современной техники и технологий, экономических спадов и политических кризисов, террористических актов и ошибочных решений в управлении не обходят стороной ни одну социальную группу. В тоже время, без риска в современном динамичном мире немислим успех.

Соответственно, одним из важнейших направлений, на которое должен быть направлен процесс обучения, является исследование возможных рисков и методы управления ими. Это объясняется тем, что образование «пронизывает» все слои общества и является их связующей «нитью», в тоже время и само подвержено всем существующим рискам, в том числе и экономическим.

С целью определения муниципальных рисков были систематизированы все возможные социальные риски.

Перечень возможных рисков муниципального образования:

1. Наиболее вероятные
 - преступность;
 - социально обусловленные заболевания.
 - социальное сиротство;
 - здоровье;
 - материальное обеспечение населения (семьи);
 - безнадзорность, беспризорность;
 - безработица;
2. Возможные
 - политическая ситуация;
 - межнациональные, межконфессиональные отношения и проблемы;
 - деструктивное влияние СМИ.
 - экономическая ситуация;
3. Наименее вероятные
 - кризис исторических и культурных ценностей, влияние западной культуры.
 - демографическая ситуация;
 - миграция;
 - экология;

Классификация данных рисков достаточно обширна и не бесспорна, но однозначно, что ответственность за их экономические последствия обязательно совпадает с финансовыми интересами. Можно исследовать группы таких однородных рисков, комплексно анализировать рисковые ситуации, выделять основные характеристики рисков, тенденции