

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Д. Н. Рыхтик

*старший преподаватель института производственного менеджмента, экономики
и торговли, Высшая школа производственного менеджмента,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: daria.ryhtik@gmail.com*

Научный руководитель: Е. Б. Виноградова

*доктор экономических наук, доцент института производственного менеджмента,
экономики и торговли, Высшая школа производственного менеджмента,
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: vinogradova_eb@spbstu.ru*

В статье рассматривается комплекс стратегий и действий по управлению персоналом в высшем учебном заведении. Были охвачены такие аспекты, как подбор и найм персонала, профессиональное развитие и обучение, оценка производительности, создание благоприятной рабочей среды, управление конфликтами и межличностными отношениями, мотивация и удержание сотрудников, адаптация к изменениям, соблюдение норм и стандартов, и управление разнообразием.

Ключевые слова: управление персоналом; человеческий капитал; управление в высшем учебном заведении.

PERSONNEL MANAGEMENT IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

D. N. Rykhtik

*Senior lecturer Institute of Production Management, Peter the Great St. Petersburg
Polytechnic University, St. Petersburg, Russia, e-mail: daria.ryhtik@gmail.com*

Supervisor: E. B. Vinogradova

*Doctor of Economics, Associate Professor, Institute of Production Management Peter
the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
e-mail: vinogradova_eb@spbstu.ru*

The article examines a set of strategies and actions for personnel management in a higher education institution. Aspects covered included recruiting and hiring, professional

development and training, performance evaluation, creating a positive work environment, managing conflict and interpersonal relationships, motivating and retaining employees, adapting to change, adhering to norms and standards, and managing diversity.

Keywords: personnel management; human capital; management in a higher education institution.

Управление персоналом в высшем учебном заведении – это комплекс стратегий, практик и действий, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами, работающими в университете, колледже или другом высшем образовательном учреждении. Эта область включает в себя широкий спектр функций, которые помогают обеспечить успешное функционирование учебного заведения и обеспечить высокое качество образования для студентов.

Можно выделить следующие ключевые аспекты управления персоналом в высшем учебном заведении:

1. Подбор и найм персонала. Разработка стратегий для привлечения и подбора высококвалифицированных сотрудников, включая преподавателей, исследователей, административный персонал и другие специалисты.

2. Профессиональное развитие и обучение. Создание программ обучения и развития для персонала с целью повышения их профессиональных навыков, расширения знаний и способностей.

3. Оценка и управление производительностью. Разработка систем оценки работы сотрудников, определение критериев производительности и механизмов стимулирования хорошей работы.

4. Создание благоприятной рабочей среды. Обеспечение условий, способствующих комфортной и продуктивной работе персонала, включая уровень коммуникации, распределение ресурсов, организацию рабочего пространства и т. д. [1, с. 150].

5. Управление конфликтами и межличностными отношениями: Разработка стратегий решения конфликтов, установление сильных межличностных отношений и способствование сотрудничеству между разными группами персонала.

6. Мотивация и удержание сотрудников. Создание систем стимулирования и мотивации сотрудников для достижения высоких результатов и предотвращения текучести кадров.

7. Адаптация к изменениям. Гибкое реагирование на изменения в образовательной среде, рынке труда и обществе, а также адаптация стратегий управления персоналом с учетом новых требований и тенденций.

8. Соблюдение норм и стандартов. Обеспечение соответствия учебного заведения законам, регуляциям и стандартам, установленным государственными органами и аккредитационными агентствами [2, с. 69].

9. Управление разнообразием. Разработка подходов к управлению многообразием сотрудников, включая разные культурные, гендерные и социальные характеристики.

Проблемы управления персоналом в высшем учебном заведении могут быть разнообразными и могут влиять на качество образования, профессиональное развитие сотрудников и общее функционирование учебного учреждения. Можно выделить следующие проблемы и возможные пути их решения:

– Недостаточное профессиональное развитие сотрудников. Путь к решению: создание системы непрерывного обучения и развития для сотрудников. Разработка программ обучения, тренингов, воркшопов и менторинга, способствующих расширению знаний и навыков персонала [3, с. 175].

– Недостаточное вовлечение и мотивация персонала. Путь к решению: внедрение механизмов стимулирования, таких как бонусы за достижение определенных результатов, признание и поощрение заслуг, возможности карьерного роста, а также разработка программ для улучшения рабочей среды и установления более тесных связей между руководством и сотрудниками.

– Недостаточное внимание к разнообразию и инклюзии. Путь к решению: разработка стратегий по управлению разнообразием сотрудников, создание включающей среды, внедрение обучающих программ по снижению предвзятости и создание механизмов для обеспечения равных возможностей.

– Несоответствие компетенций современным требованиям. Путь к решению: разработка более гибких программ обучения, обновление учебных планов, сотрудничество с индустрией для понимания текущих требований рынка труда и подготовки выпускников.

– Отсутствие эффективных механизмов обратной связи и коммуникации. Путь к решению: создание открытой коммуникационной культуры, регулярные обсуждения и диалоги между администрацией, преподавателями, студентами и другими сотрудниками. Внедрение систем обратной связи для оценки и улучшения работы персонала [4, с. 185].

Эффективное управление персоналом напрямую влияет на достижение образовательных целей высшего учебного заведения. Хорошо спланированные стратегии привлечения, развития и удержания квалифицированных сотрудников способствуют высокому качеству образования и успешному обучению студентов. Инвестирование в профессиональное обучение и развитие сотрудников способствует повышению их компетенций и способностей, что в свою очередь способствует разнообразным инновациям и улучшению образовательного процесса. Высокая мотива-

ция и вовлеченность сотрудников содействуют улучшению их продуктивности и способствуют созданию положительной рабочей атмосферы, что положительно сказывается на опыте студентов.

Библиографические ссылки

1. *Воронкина В. В.* Отечественный и мировой опыт управления персоналом образовательного учреждения // Молодой ученый. 2020. № 25(315). С. 149–151.

2. *Гончарова М. Н.* Система управления персоналом образовательного учреждения // Инновационная наука. 2016. № 3–1(15). С. 67–76.

3. *Попова Э. Р.* Совершенствование управления персоналом на основе развития корпоративной культуры в образовательном учреждении // Наука и образование сегодня. 2018. № 1(24). С. 173–184.