

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/421829>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Оценка персонала

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	5
1.1. Понятие, цели и типы кадровой политики образовательной организации	5
1.2. Принципы формирования и методы анализа кадровой политики образовательной организации	11
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, НА ПРИМЕРЕ СЕВЕРО - КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА	17
2.1 Общая характеристика деятельности Северо - Кавказского Федерального университета	17
2.2 Анализ кадровой политики Северо - Кавказского Федерального университета	20
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СЕВЕРО - КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА	25
3.1 Оценка эффективности кадровой политики	25
3.2 Мероприятия по повышению эффективности кадровой политики организации	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	30
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	32
ПРИЛОЖЕНИЯ	35

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие, цели и типы кадровой политики образовательной организации

Кадровая политика - это главная составляющая государственной политики в связи с тем, что кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности как организации, так и общества в целом. Формирование и реализация кадровой политики государства состоит из сложного и многогранного процесса, основными задачами которого являются обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения, рациональное использование персонала организаций, учреждений.

Любая современная организация обладает уникальным штатом сотрудников и имеет собственную кадровую политику, которая определяет стиль и приоритеты в работе с сотрудниками. Но организации и учреждения различаются видами деятельности, правовыми, организационными формами и т.п. Указанные различия неизбежно влияют на планирование кадровой политики и ее реализацию. Среди большого разнообразия организаций особенное место во всех странах занимают образовательные учреждения, для которых характерны особая кадровая политика.

В большинстве учреждений, компаний, предприятий штат сотрудников «пестрый» и представлен несколькими разнородными группами специалистов, таких как: инженеры; ИТ-специалисты; маркетологи; экономисты и т.п.

В учреждениях же образования большая часть сотрудников - это педагоги. Особенности кадрового процесса в учреждениях образования содержит в себе большое количество всевозможных процессов. Разрабатываются планы, подбираются и выбираются сотрудники. Комплектация штата сотрудников - одно из главных направлений, с которого стартует процесс работы с кадрами. В данном аспекте разговаривать можно о следующих элементах данной деятельности:

1. Разработка планов по сотрудникам (определение необходимости в персонале). Чаще всего это штатное

расписание.

2. Поиск кандидатов.

3. Отбор и приём на работу.

Главный ресурс будущих работников, претендующих на свободные должности в учреждении образования - это внешние источники, т.к. ротация кадров внутри учреждений (от школы и выше) затруднена за счёт узкой специализации учителей и преподавателей. Кроме того, в образовательных заведениях практикуют выдвижение на должности управленцев работников из рядовых педагогов, если у сотрудника имеется высшее образование по специальности «Менеджмент».

Отмечается такая специфика: в противовес коммерческим структурам, при поиске сотрудников во внешних источниках на второй план отходит Интернет. В нашем государстве образовательные учреждения крайне редко публикуют свои вакансии на рекрутинговых сайтах, да и педагоги нечасто размещают резюме в Сети.

Учреждения образования для публикации объявлений о вакансиях чаще пользуются печатными СМИ. Эта специфика прямо связана с устареванием педагогических кадров. Молодые специалисты-педагоги зачастую не идут трудиться по специальности, что связано с низкой заработной платой педагога и невысоким престижем в обществе данной профессии.

Следует обратить внимание и на то, что педагоги чаще других специалистов ищут работу вблизи места проживания, поэтому большее значение приобретают районные информационные источники и стенды около зданий образовательных учреждений. Зачастую учитель, ищущий работу, в первую очередь обзванивает либо обходит учреждения образования в своем районе.

Как прежде, так и сейчас отмечаются сильные связи между учреждениями образования всех ступеней с педагогическими ВУЗами и колледжами.

В области коммерции молодым специалистам трудно начать профессиональную карьеру, так как в обществе укрепилось мнение, что полученное образование не соответствует настоящей практической работе. Выпускники педагогических образовательных организаций с подобными проблемами сталкиваются гораздо реже. Методы реальной учебы и воспитания во всех учреждениях образования фактически 100% соответствуют тем, по которым готовят студентов. К тому же, при прохождении практики будущие педагоги имеют возможность окунуться в 100% реальную рабочую атмосферу.

Учреждения образования фактически не обращаются в кадровые агентства для поиска работников на свободные места, так как на такие услуги бюджетные средства не выделяются. В малых городах либо сельской местности подобных услуг нет совсем. Одновременно для образовательных учреждений повышается роль государственных центров занятости, услугами которых коммерческие компании фактически не пользуются.

Также для учреждений образования есть особенный ресурс поиска сотрудников, куда имеют возможность обращаться соискатели-педагоги. Это - районные управления образования, где накапливается информация обо всех открытых вакансиях. При подборе прочих сотрудников (не педагогов) для образовательных учреждений действуют такие же механизмы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно – правовые акты

1. Указ Президента РФ от 18 июля 2011 г. N 958 "О создании Северо-Кавказского федерального университета в Северо-Кавказском федеральном округе"
2. Распоряжение Правительства РФ от 22 февраля 2012 г. N 226-р О создании федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Северо-Кавказский федеральный университет"
3. Распоряжение Правительства РФ от 28 мая 2012 г. N 854-р О программе развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Северо-Кавказский федеральный университет" на 2012-2021 г.г.

Учебная литература

4. Андропова, Н. Л. Кадровый менеджмент / Н.Л. Андропова, Н.В. Макарова, И.Ю. Андропова. - М.: Academia, 2022. - 479 с.
5. Аширова, Д. Н. Особенности формирования кадровой структуры образовательных учреждений / Д. Н. Аширова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 37 (432). — С. 29-31.
6. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и

менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.

7. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы ЭУП. 2020. №4 (16). С. 91-96.\

8. Валиуллина Н.Р. Технология подбора как основа эффективного управления персоналом // Вестник МГУКИ. 2019. №2. С. 133-135.

9. Валдеева Е.М., Парфенова Н.И. Организация работы по подбору персонала // Human Progress. 2019. №4. С. 56-58.

10. Веснин, Владимир Рафаилович Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник / Веснин Владимир Рафаилович. - М.: Проспект, 2021. - 987 с.

11. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. 2019. №3. С. 73-75.

12. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. - 2019. - №11. -С. 50-53.

13. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.

14. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. - 2-е изд. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 144 с.

15. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. - Москва : Издательство Юрайт, 2021. - 270 с.

16. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020. — С. 283-290.

17. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. - М.: Юрайт. 2019. 168 с.

18. Катрич, С. В. Правовое регулирование деятельности персонала организаций в условиях кризиса / С.В. Катрич. - М.: Дело, 2023. - 248 с.

19. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.

20. Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом. Учебное пособие. — М.: Проспект. 2020. 160 с.

21. Лазутина А. Л., Лебедева Т. Е. Новые требования к качеству управления персоналом в условиях цифровой экономики и управления. Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 5. С. 177-180.

22. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. - М.: Юрайт, 2019. - 446 с.

23. Полосухина М.В., Кетова Е.Г. Построение алгоритма управления лояльностью персонала с системе HR-менеджмента // УЭКС. 2021. №12 (48). С. 27-32.

24. Самыгин С. И., Узунов В. В., Карташевич Е. В. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Учебное пособие для вузов. — М.: Юрайт. 2019. 283 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/421829>