

Библиографический список

1. Варга А..Я. Системная семейная психотерапия: краткий лекционный курс. СПб.: Речь, 2001. 144 с.
2. Жигалин С.С. Формирование адекватной родительской позиции как способ коррекции воспитательной практики семьи-подростка: Дис...канд.психол.наук: 19.00.07. Курган, 2004. 233 с.
3. Сальникова И. А. Влияние родительской позиции на формирование самооценки ребенка старшего дошкольного возраста: диссертация. М., 2007. 105 с.
4. Семья в психологической консультации: опыт и проблемы психологического консультирования / под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М.: Педагогика, 1989. 208 с.
5. Спиваковская А.С. Обоснование психологической коррекции неадекватной родительской позиции// Семья и формирование личности: Сб. научных трудов/ Под ред. А.А. Бодалева. М.: Изд-во НИИ ОП, 1981. С.38-45.
6. Сысоева Е.Ю. Этические и коммуникативные аспекты культуры педагога: учебное пособие /Е.Ю. Сысоева. Самара: Изд-во “Самарский университет”, 2012. 108 с.
7. Шапатина О.В. Согласование родительских позиций как условие развития личности ребенка в семье: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2001.18 с.
8. Эйдемиллер Э.Г., Добряков И.В., Никольская И.М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. СПб.: Речь, 2003. 341 с.

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

О.В. Новоселова, Т.В. Шестопалова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени Академика С.П. Королёва*

Современный этап развития российской экономики и образования обусловлен быстро меняющейся внешней средой. В этих условиях наибольшей конкурентоспособностью и потенциальной возможностью достижения поставленных стратегических целей

обладают организации, располагающие кадровым потенциалом. Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития и его можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Одной из главных составляющих которого являются руководящие работники, чей вклад в достижение организационных целей исключительно высок [6].

Каждая организация уникальна, поэтому, руководствуясь в работе одними и теми же принципами, приобретает индивидуальный опыт и находят свои пути достижения целей при управлении персоналом. Управление персоналом одновременно выступает как система, как процесс и как структура. В качестве системы представляет собой взаимосвязанные организационно-экономические и социальные меры по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала организации. В современных условиях система управления персоналом (СУП) должна сохранять или повышать производительность труда персонала, проявлять гибкость, быть экономичной, на высоком профессиональном уровне проводить организационно-штатные мероприятия.

Управление персоналом – это достаточно специфическая сфера управленческой деятельности, ее главным объектом является человек и его профессиональные возможности. Профессиональное развитие превратилось в важнейший элемент управления современной организацией. Формами профессионального развития являются: планирование и развитие карьеры, подготовка резерва руководителей, профессиональное обучение, переподготовка.

Создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения организации подготовленными сотрудниками. Под кадровым резервом понимается специально отобранная целевая группа руководителей и ключевых специалистов, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, проявляющих склонность и интерес к управлению, а также соответствующих определенным требованиям [3].

Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников. Позволяет повысить уровень инвестиций в развитие персонала, что повышает нематериальную мотивацию

сотрудников, способствует их закреплению в компании, приводит к значительному снижению рисков организации при заболевании ключевых сотрудников и других непредвиденных обстоятельствах.

Использование зарубежного опыта с учетом российских экономических условий возможно при формировании системы управления кадровым резервом. Система управления кадровым резервом, как и любая другая система, должна характеризоваться целостностью и упорядоченностью взаимосвязанных элементов и подсистем [6]. Применение системного подхода дает возможность раскрыть внутреннее строение системы управления человеческими ресурсами как целостной системы, состоящей из трех взаимозависимых подсистем управления формированием, использованием и развитием человеческих ресурсов в организации.

Внедрение и развитие только одного из компонентов работы с резервом не приведет, в конечном итоге к достижению поставленных целей. Управление кадровым резервом руководителей является одной из основных подсистем в системе управления персоналом [6]. Данное направление работы службы персонала обеспечивает целенаправленное формирование руководителей организации на основе использования различных форм и методов развития кадрового потенциала, что, в конечном итоге, обеспечивает конкурентоспособность организации в целом. Актуальной является проблема формирования кадрового резерва в учреждениях сферы образования.

Если рассматривать образовательное учреждение с позиции системного подхода, то получаем экономическую систему, которая характеризуется ярко выраженной организационной структурой и потоковыми связями, управление которыми возможно с помощью методологии логистики в системе стратегического управления вузом. Система управления включает и организует деятельность всех участников учебного процесса: администрацию, сотрудников, преподавателей, студентов. Для обеспечения устойчивости системы и самостоятельности отдельных её элементов необходима мотивация [4]. Включение работника в кадровый резерв организации является одним из мотивационных факторов для персонала. Формирование кадрового резерва можно рассматривать как инструмент запуска организационных измене-

ний в инфраструктуре общего образования. Целесообразно разработать и принять в качестве руководства к действию модель формирования этого потенциального кадрового резерва руководителей.

Планирование потребности в кадровом резерве внутри организации является основой для последующей работы с ним, поэтому процесс планирования – формирования кадрового резерва необходимо базировать на определенных принципах, основные из которых представлены в работах Одегова Ю.Г. [5] и Лановенко Е.А. [2]: актуальности резерва; соответствия кандидата должности и типурезерва; перспективности кандидата; индивидуальности; стимулирования; объективности и равных возможностей; обязательности профессионального роста. Соблюдение данных принципов позволит обеспечить эффективное функционирование системы кадрового резерва.

Формирование и функционирование системы управления кадровым резервом руководителей обеспечиваются на основе комплексного подхода ко всей работе персонала в целом, а также возможностью для пресмотра отдельных его составляющих. Универсальных стандартных решений при формировании системы нет. Это обусловлено большими различиями между компаниями, степенью текучести персонала, а также половым, возрастным и социальным составом работников.

Основными задачами на этапах развития КР, по мнению Екомасова В.В. [1] являются: *на первом этапе*- это посторение системы эффективной работы сотрудниками включенными в резерв; *на втором этапе* -это разработка системы конкурсного отбора на замещаемые должности как среди внешних соискателей, так и среди специалистов внутри самой организации в зависимости от ее потребностей; *на третьем этапе*- это развитие профессиональных навыков и знаний сотрудников включенных в резерв, необходимых для успешной работы по предполагаемой должности; *на четвертом этапе* – это построение системы приобретения практического опыта работы по предполагаемой должности.

Управление кадровым резервом требует от работника и от организации определенных дополнительных усилий, но в то же время предоставляет целый ряд преимуществ. Для сотрудника это означает высокую степень удовлетворенности от работы в

этой организации, возможность профессионального роста, четкое видение профессиональных перспектив для себя, возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Наличие системы управления кадровым резервом в организации позволяет решать задачи: мотивации и лояльности сотрудников, повышения производительности труда, снижения текучести рабочей силы. Система управления кадровым резервом дает возможность планировать профессиональное развитие сотрудников с учетом их личных интересов. А также, позволяет в текущем режиме планировать профессиональное обучение сотрудников в соответствии с личным планом развития. В конечном результате организация получает группу заинтересованных в профессиональном росте сотрудников, которые достаточно подготовлены и мотивированы для продвижения на ключевые должности [4].

Системный подход позволяет поднять на более качественный уровень работу с персоналом и становится тем важным фактором, который способствует повышению эффективности управления организацией в целом. Создание и развитие внутриорганизационных систем управления кадровым резервом в образовательных организациях, наряду с возрастающими ограничениями рынка труда, обусловлено увеличением роли человеческих ресурсов в достижении стратегических целей организации, а также повышением эффективности руководителя как основного фактора достижения успеха и сохранения конкурентоспособности образовательных учреждений в условиях социально-экономического кризиса.

Библиографический список

1. Екомасов В.В. Создаем кадровый резерв // Кадры предприятия. 2003. №10. С. 33-47.
2. Лановенко Е.А. Работа с кадровым резервом // Справочник кадровика. 2003. №9. С. 41-48.
3. Мишин В. М. Исследование систем управления: Учебник для вузов. М.:ЮНИТИ-ДАНА;2003.
4. Монди Уэйн Р., Роберт М. Ноу, Шейн Р. Премо Управление персоналом/Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой, С.В. Кошелевой. Спб.: Издательский Дом «Нева», 2004.

5. Одегов Е.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов. М.: Академический проспект, 2005.

6. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография. М.: ИНФРА-М, 2016. 277с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ЦЕЛЯХ ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

А.Г. Рытов¹, О.П. Рытова²

*¹Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева,*

²Самарский государственный медицинский университет

В период переломных социально-экономических потрясений в России наибольшую социальную перегрузку несут мало защищенные слои населения, в том числе инвалиды. Поэтому при выполнении организационных мероприятий, связанных с их медицинской реабилитацией, большое значение имеет и социальная адаптация в обществе.

Главная цель Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [6] – это обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации экономических, политических, юридических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации. Комплексная реабилитация инвалидов, предусматривающая проведение медицинских, профессиональных и социальных реабилитационных мер, как раз и направлена на достижение главной цели Федерального Закона об инвалидах [6].

С началом перестроечных процессов в нашей стране наблюдается непрерывный рост числа инвалидов. Если в 1992 г. в системе социальной защиты состояло на учете 3,9 млн. инвалидов, то к началу 2002 г. их стало 10,5 млн., а к настоящему моменту их число перевалило отметку в 12 млн. человек. Сегодня инвалиды составляют 8,2% от численности всего населения страны. Особую тревогу вызывает катастрофическое увеличение детей-