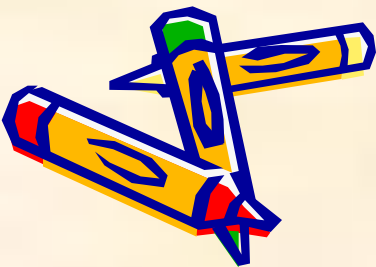


# Кадрова політика в освіті в сучасних умовах

Виконали:  
Мигаюк Т.  
Вінтоняк Л.

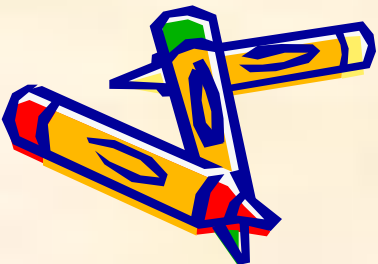


На формування державної політики в галузі освіти впливають зовнішні чинники, що дає змогу враховувати стан, тенденції та перспективи розвитку освіти, потреби суспільства та держави в освіті, розробляти реалістичну освітню політику, побудовану на вітчизняному досвіді освітньо-педагогічної діяльності з урахуванням досягнень міжнародного співробітництва в освітній сфері.

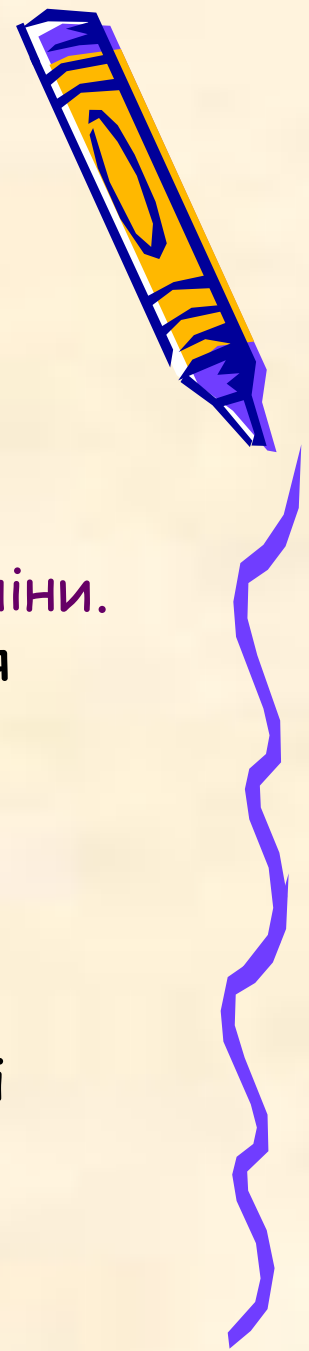


# 1. Поняття сучасної кадрової політики організації.

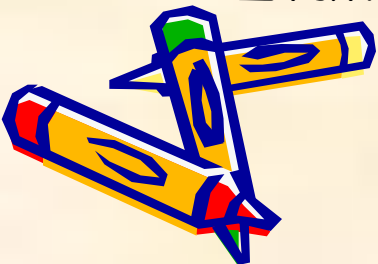
- **Кадрова політика** - це сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей і завдань, спрямованих на збереження та розвиток кадрового потенціалу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку підприємства
- **Інструментом для реалізації кадрової політики, координації та організації усієї роботи з персоналом, є кадрові служби** ( HR-департаменти відділи кадрів/персоналу).



# ЗАВДАННЯ КАДРОВИХ СЛУЖБ :



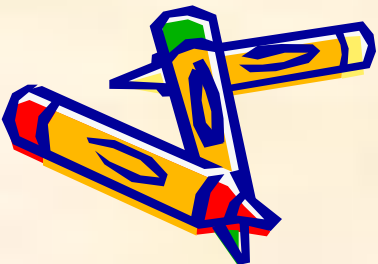
- 1) Складання штатного розкладу, який би включав максимально раціональне використання кадрів відповідно до можливостей та здібностей персоналу.
- 2) Заходи щодо формування стабільного психологічного клімату в колективі, зменшення плинності кадрів та зміцнення трудової дисципліни.
- 3) Розрахунок потреби в персоналі та забезпечення підприємства необхідним якісним і кількісним складом.
- 4) Підвищення трудової та соціальної активності працівників шляхом створення додаткових стимулів.
- 5) Організація підготовки і формування кадрового резерву для просування або переміщення на інші штатні посади



# Типи кадрової політики

(рівень кадрових заходів, розуміння правил і норм, вплив управлінського апарату)

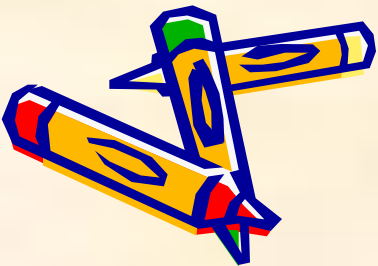
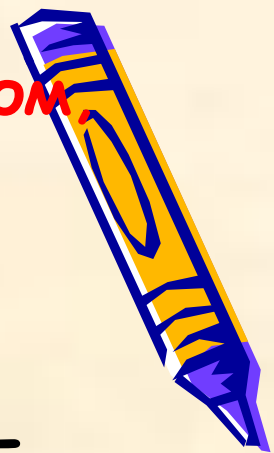
1. Пасивна кадрова політика
2. Реактивна кадрова політика
3. Превентивна кадрова політика
4. Активна кадрова політика
  - 4.1. Раціональна кадрова політика.
  - 4.2. Авантюристична кадрова політика



## 2. Взаємозв'язок стратегії управління персоналом,

кадрової політики та стратегії розвитку організації

- Стратегічне управління персоналом – це управління формуванням конкурентноздатного трудового потенціалу організації з врахуванням змін у її внутрішньому та зовнішньому середовищі, що дозволяє організації виживати, розвиватись та досягати цілей в довгостроковій перспективі



## ПЕРЕЛІК ЕТАПІВ ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБ У ПЕРСОНАЛІ

1 Загальнений аналіз різних видів планів організації, що здійснюють вплив на кадрове забезпечення ( плани виробництва, реалізації, плани інвестування, плани відкриття філій тощо )

2 Аналіз статистики з персоналу, в т. ч. інформації про атестування (оцінювання) персоналу, службового просування, потреб у навчанні

3 **Визначення фактичного стану кількісної й якісної потреби персоналу на майбутній період**

4 **Розрахунок кількісної та якісної потреби у персоналі на майбутній період**

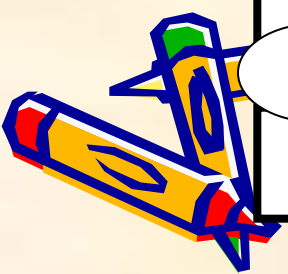
5 **Порівняння даних отриманих на 3 і 4 етапах**

6 **Планування заходів щодо покриття потреб у персоналі**

**Планування заходів щодо покриття потреб у персоналі**

ні

так



## 2. Планування чисельності персоналу за категоріями

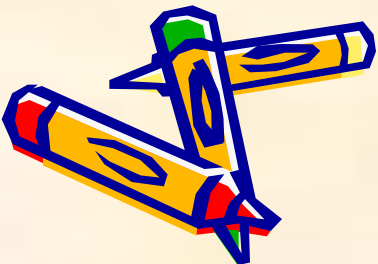
- Нормативна чисельність персоналу (**Ч**),

$$\mathbf{Ч} = (\mathbf{T} * \mathbf{К}) / \mathbf{Фк}$$

**Т** - сумарна трудомісткість усіх робіт, розрахованих за типовими нормами за рік (квартал), люд.-год.;

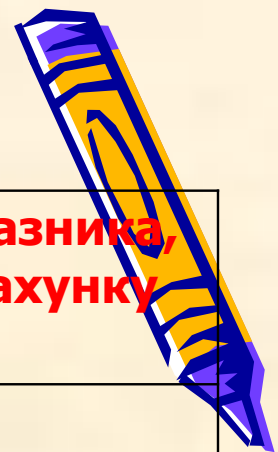
**К** - коефіцієнт, що враховує витрати часу на виконання робіт, не передбачених типовими нормами (**Т**) (не повинен перевищувати 25% трудомісткості робіт, що нормуються або  $K \sim 1,15$  );

**Фк** - корисний фонд робочого часу одного працівника за рік (квартал ), год. (в середньому дорівнює 1840 год.)

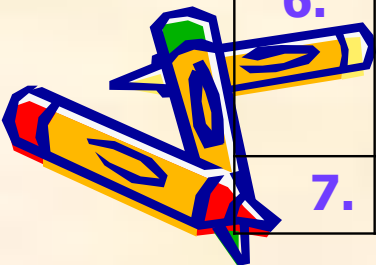


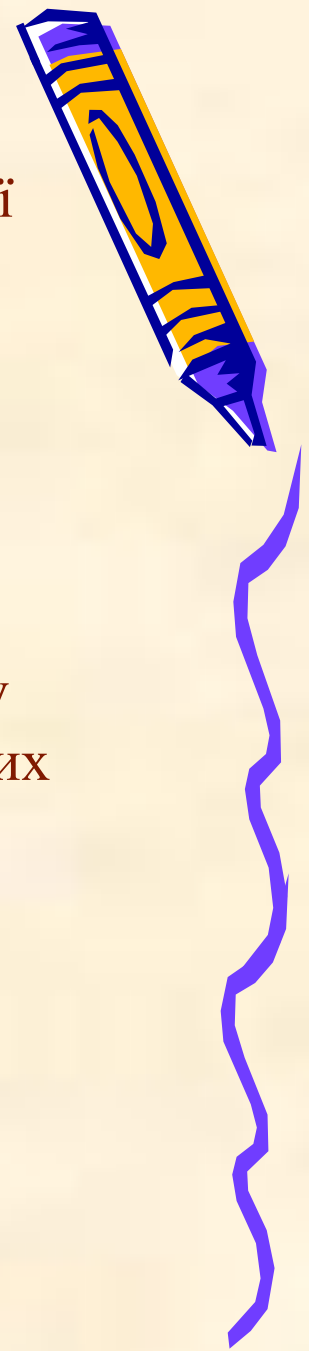


# Фк визначається з балансу робочого часу на 1 працівника

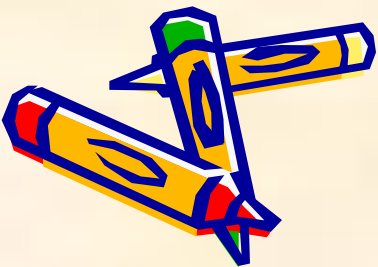


	<b>Показники балансу робочого часу на 1 працівника</b>	<b>Значення показника, порядок розрахунку</b>
<b>1.</b>	<b>Календарний фонд робочого часу, днів</b>	<b>365</b>
<b>2.</b>	<b>Кількість вихідних та святкових, днів</b>	<b>у відповідності з режимом роботи</b>
<b>3.</b>	<b>Кількість календарних робочих днів</b>	<b>(п.1- п.2)</b>
<b>4.</b>	<b>Кількість днів невиходів на роботу</b>	<b>(п.3- п.4)</b>
<b>5.</b>	<b>Втрати робочого часу у зв'язку зі скороченням робочого дня, год</b>	<b>у відповідності з плановими розрахунками</b>
<b>6.</b>	<b>Середня тривалість робочого дня, годин</b>	<b>(нормальна тривалість робочого дня – п.6)</b>
<b>7.</b>	<b>Корисний фонд часу, годин</b>	<b>п.7 - п.5</b>



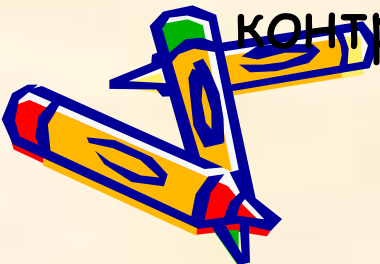


Що стосується реформування кадрового забезпечення системи освіти, то воно є одним із пріоритетів державної кадрової політики України. Плани конкретних заходів щодо реалізації державної кадрової політики в освіті відображені у Національній доктрині розвитку освіти, Білій книзі національної системи освіти України, Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, матеріалах III Всеукраїнського з'їзду працівників освіти тощо. Необхідність глибокого аналізу кадрової політики галузі освіти та вироблення практичних рекомендацій щодо реалізації поставлених державою завдань вимагає визначення основних напрямів реформування системи кадрового забезпечення освіти України. Розглянемо нижче найактуальніші проблеми у кадровому забезпеченні освіти України.

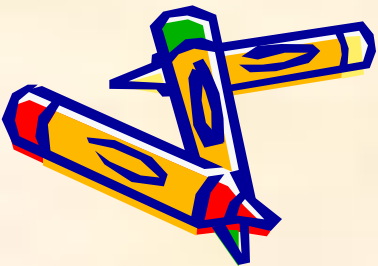


### 3. Моделі робочих місць

1. Кадрові дані: листок з обліку кадрів, трудова книжка, характеристика, автобіографія, копія документу про освіту.
2. Досвід працівника: життєвий, виробничий, державний, суспільний. визначається шляхом анкетування або через співбесіду.
3. Професійні знання по конкретним учбовим дисциплінам. Визначаються шляхом програмного контролю знань, ділових ігор тощо
4. Професійні вміння: сукупність управлінських робіт, які може виконувати робітник. Виявляються шляхом програмованого контролю, співбесіди та практичних занять.



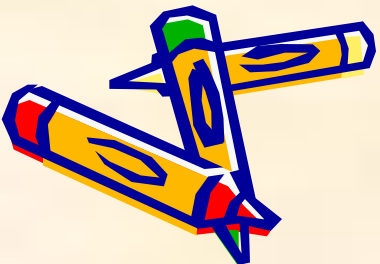
5. Особисті якості: сукупність ділових якостей та недоліків працівника, що визначаються шляхом соціологічного опитування.
6. Психологія особистості: тип особистості, темперамент, інтелект, мотивація – визначається шляхом тестування .
7. Здоров'я та працездатність з медичною діагностикою фізичного стану.
8. Рівень кваліфікації визначається набутою спеціальністю , освітою та підвищенням кваліфікації.
9. Службова кар'єра формується на основі оцінки потенціалу працівника і його зацікавленості у службовому зростанні.
10. Хобі (захоплення): виявляються методом інтерв'ю, спостережень, анкетування.



місця можна виділити наступні етапи підбору персоналу:



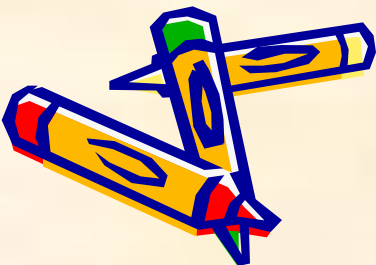
1. Розробка концепції моделі робочого місця персоналу, її елементів;
2. Розробка типових моделей робочих місць за посадами персоналу;
3. Методика комплексної оцінки персоналу на основі моделі робочого місця;
4. Технологія роботи з непрацюючим персоналом, або з тим, що вивільняється в центрах зайнятості на основі результатів комплексної оцінки кадрів на вакантні посади;
5. Технологія роботи з персоналом на підприємствах та організаціях.



На основі моделі робочого місця може бути сформована

**Професіограма** - чіткий перелік вимог, необхідних для виконання певної роботи

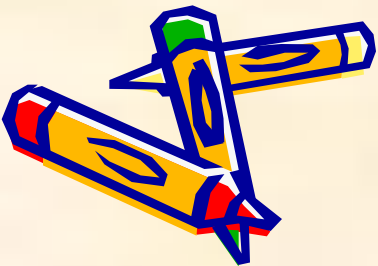
**Кваліфікаційна карта** - це набір кваліфікаційних характеристик: освіта, спеціальні навички (наприклад, знання мов, володіння комп'ютером, управління вантажним автомобілем), що повинен мати працівник, який обіймає дану посаду



## 4. ОРГАНІЗАЦІЯ НАБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ



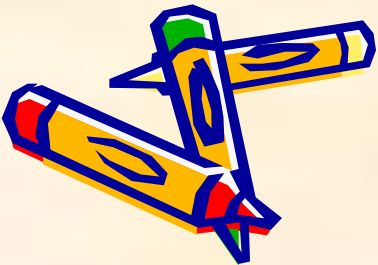
*Основою правильного підбору кадрів є наявність об'єктивної інформації про працівника та формальних вимог вакантної посади з метою проведення їхнього обґрунтованого поєднання*



# 1. Основні джерела інформації про вакансії.



- *Основою правильного підбору кадрів є наявність об'єктивної інформації про працівника та формальних вимог вакантної посади з метою проведення їхнього обґрунтованого поєднання*

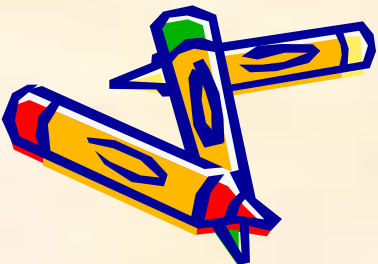




# Внутрішньо організаційні фактори:



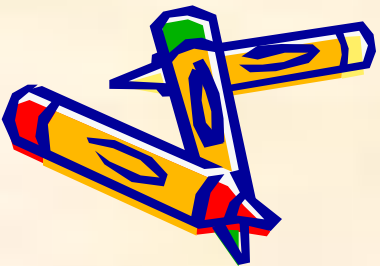
- цілі, стратегічні зміни на підприємстві:
- Структурна перебудова підрозділів , відкриття закриття філій, впровадження інформаційних технологій ...),
- динаміка робочої сили (звільнення, вихід на пенсію, т.д.)
- Програми розвитку персоналу



# Оцінка претендентів на вакантні місця



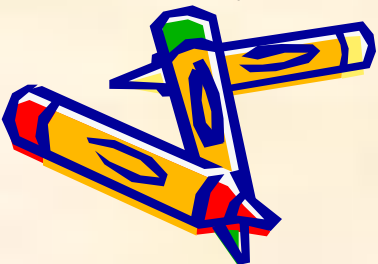
- визначаються вимоги до кандидата. (посадова інструкція, кваліфікаційна карта, карта компетечій)
- залучення кандидатів - створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору



# Внутрішніми засобами залучення працівників є:



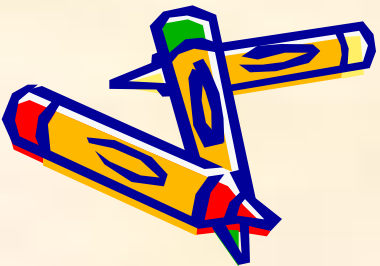
- оголошення про наймання на роботу у внутрішніх засобах інформації;
- резерв кадрів на висування ;
- випускники навчальних закладів та центрів, що пройшли підготовку та перепідготовку за направленням підприємства;
- внутрішньо фірмове суміщення посад і т. д.



# Зовнішні джерела персоналу:



- Об'ява про прийом через засоби масової інформації та рекламу підприємства, Інтернет;
- організації, що займаються працевлаштуванням (біржі, державні служби зайнятості, приватні кадрові агенції, бюро, консультаційні центри і т. д.);
- суміжні за профілем підприємства;
- навчальні заклади різного рівня



- Таким чином, потрібно зазначити, що система кадрового забезпечення освіти України потребує невідкладного реформування. За цього необхідним є проведення системної роботи у таких напрямках:

1. Розробка науково обґрунтованої концепції сучасної кадрової політики в освіті,

запровадження положень стратегічного управління кадровим потенціалом в освіті

2. Удосконалення нормативно-

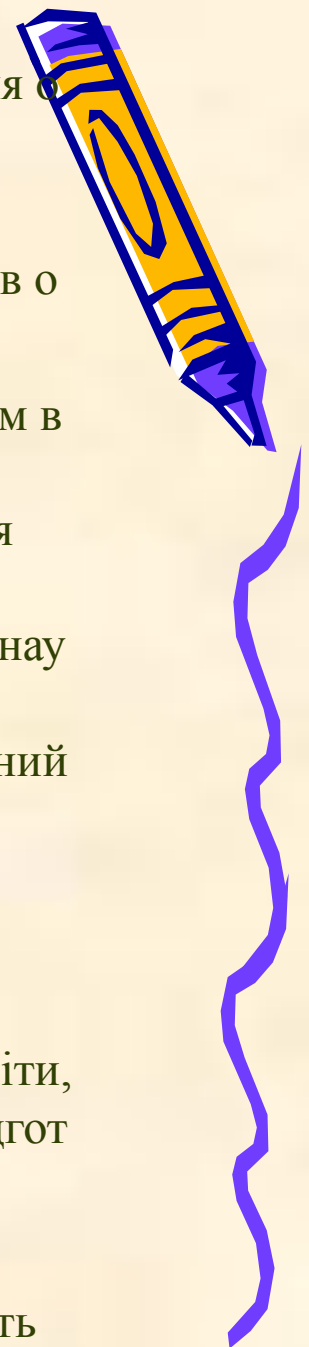
правової та організаційної бази кадрової політики в освіті, прийняття

низки нормативно-правових документів, які б регламентували підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-

педагогічних та керівних кадрів освіти, їх працевлаштування, соціальний захист тощо.

3. Модернізація системи неперервної професійної освіти педагогів, зокрема оновлення стандартів вищої педагогічної освіти, введення нової системи атестації педагогічних, науково педагогічних працівників і керівних кадрів освіти, складовими якої оцінка професійної компетентності, теоретичної підгот

4. Супраця держави та громадськості у напрямі прийняття та реалізації управлінських рішень, контролю за їх виконанням, участь в оцінці якості освіти споживачами освітніх послуг тощо.



## Перевагами відбору персоналу ззовні є :

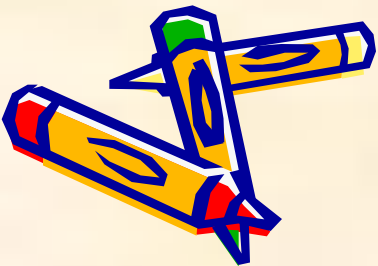
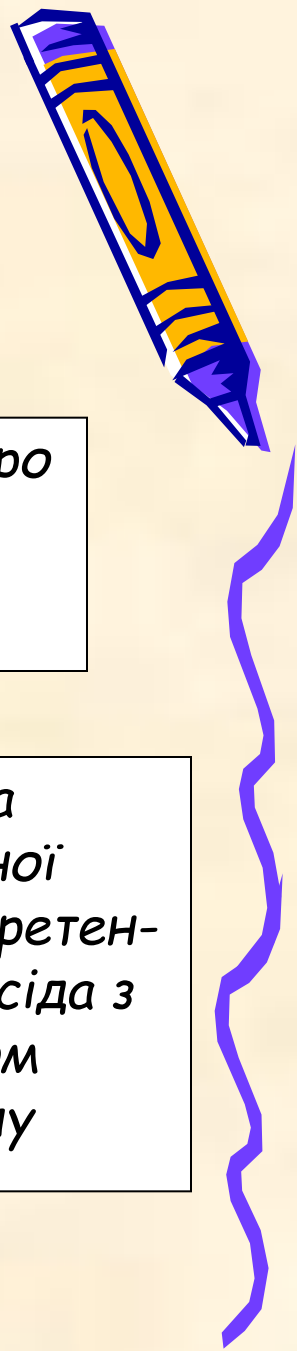
- вибір з більшого числа кандидатів ;
- поява нових ідей та прийомів роботи;
- менша загроза появи інтриг в середині підприємства.

## Недоліками зовнішніх кандидатів є:

- довгий період адаптації нового працівника до колективу ;
- погіршення морального клімату серед давно працюючих
- стиль роботи нового робітника до кінця не відомий;
- більші фінансові витрати у порівнянні з набором з середини



# Професійний відбір персоналу. Етапи відбору кадрів



Отже, державна політика в галузі освіти – складова (підсистема) загальнодержавної політики, яка включає сукупність визначеної системи цілей, завдань, принципів, програм та основних напрямів діяльності органів управління освітою, спрямованих на організацію науково-методичного і впроваджувального супроводу стратегії розвитку освіти. Державну політику в галузі освіти України визначає вищий законодавчий орган, здійснюють органи державної виконавчої влади й органи місцевого самоврядування на основі затвердженої органами державної влади та схваленої громадською думкою концепції розвитку освіти.

