

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Управление персоналом

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Повышение эффективности обеспечения организации человеческими ресурсами

Обучающийся

Д.И. Наркевич

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

д-р экон. наук, профессор, Е.Г. Пипко

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила Наркевич Дарья Ивановна.

Тема работы: «Повышение эффективности обеспечения организации человеческими ресурсами».

Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор, Пипко Елена Григорьевна.

Цель бакалаврской работы – разработка мероприятий по совершенствованию обеспечения организации человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».

Объект исследования – ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей», основным видом деятельности является образование среднее общее.

Предмет исследования – обеспеченность организации человеческими ресурсами.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: предложенные мероприятия эффективны, цель бакалаврской работы достигнута.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы. Общий объем работы – 43 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 3, рисунков – 8.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами	6
1.1 Определение и сущность человеческих ресурсов и кадрового обеспечения	6
1.2 Элементы управления обеспечения организации человеческими ресурсами	9
2 Анализ обеспечения человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».....	14
2.1 Организационно-экономическая характеристика ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».....	14
2.2 Анализ обеспеченности организации человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»	21
3 Разработка мероприятий по повышению эффективности обеспечения ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» человеческими ресурсами	27
3.1 Мероприятия по повышению эффективности обеспечения ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» человеческими ресурсами	27
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	35
Заключение	38
Список используемой литературы и используемых источников.....	41

Введение

«Актуальность бакалаврской работы заключается в том, что в настоящее время человеческие ресурсы играют все большую роль в успехе предприятий. Залогом успеха сейчас является именно качественное управление и распределение человеческих ресурсов, в итоге которого сотрудники заинтересованы и довольны своей работой, а клиенты довольны получаемыми услугами или товаром» [2].

«Многие компании начинают уделять больше внимания этому аспекту управления, разделять управление кадрами от управления человеческими ресурсами, понимать, насколько важно вложение в человеческие ресурсы. Для того, чтобы правильно воспользоваться значимостью человеческих ресурсов в наше время, необходимо комплексное понимание этого понятия» [2].

Цель данной бакалаврской работы заключается в разработке мероприятий по совершенствованию обеспечения организации человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами;
- провести анализ организационно-экономической характеристики организации ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»;
- провести анализ обеспеченности организации человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»;
- разработать мероприятия по повышению эффективности обеспечения ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» человеческими ресурсами;
- оценить эффективность предложенных мероприятий.

В качестве объекта исследования в рамках бакалаврской работы было выбрана организация ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей», основным видом деятельности является образование среднее общее.

Предмет исследования – обеспеченность организации человеческими ресурсами.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Информационной базой для написания бакалаврской работы послужили законодательные документы, учебники и учебные пособия, интернет-источники, статьи, представленные в списке использованных источников.

Эта многосторонняя информационная база позволила обеспечить глубокий и всесторонний анализ выбранной темы, учитывая различные аспекты и особенности аудита персонала в современных условиях.

Практическая значимость данной бакалаврской работы состоит в том, что все рассмотренные теоретические вопросы, разработанные мероприятия ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» направлены на улучшение деятельности организации.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемых источников.

1 Теоретические основы эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами

1.1 Определение и сущность человеческих ресурсов и кадрового обеспечения

Актуальность эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами в современном мире невозможно переоценить. В условиях быстро меняющейся экономической среды, глобализации и технологических инноваций, человеческие ресурсы становятся одним из ключевых факторов успеха для любой организации [25].

Рассмотрим несколько определений понятия «человеческие ресурсы» различных авторов [7].

Джон П. Коттер определяет человеческие ресурсы как «комплексный набор знаний, навыков, опыта и потенциала сотрудников, который организация использует для достижения своих стратегических целей». Это определение подчеркивает важность вклада каждого сотрудника в общий успех компании [31].

Гэри Деслер описывает человеческие ресурсы как «всех людей, которые работают на организацию, включая их навыки, знания и умения, а также личные качества, которые могут быть использованы для достижения целей бизнеса». Это определение акцентирует внимание на важности развития сотрудников для успешного функционирования организации [32].

Патрик Ф. Мачада рассматривает человеческие ресурсы как «ресурсы, основанные на людях, которые являются основой для достижения конкурентных преимуществ в организации». Он подчеркивает, что человеческие ресурсы – это не просто сотрудники, а стратегический актив [33].

Алан К. Гриффин определяет человеческие ресурсы как «все аспекты управления персоналом, включая найм, обучение, развитие и удержание

сотрудников, которые непосредственно влияют на организационную эффективность». Это определение показывает, что управление человеческими ресурсами охватывает все этапы работы с персоналом [34].

Сюзанна Уотерс рассматривает человеческие ресурсы как «людские ресурсы, обладающие уникальными навыками и талантами, которые можно использовать для достижения организационных целей, а также для поддержания конкурентоспособности на рынке». Это определение акцентирует внимание на индивидуальных качествах сотрудников [35].

«Управление человеческими ресурсами – это управление сотрудниками организации, или человеческими ресурсами. Оно ответственно за привлечение, отбор, обучение, оценку и работу сотрудников, а также наблюдение за управлением бизнесом и жизнью, предоставление гарантий соответствия правил приема на работу и внутреннего трудового распорядка.

Если работники хотят и имеют законное право заключить соглашение, сотрудники отдела управления персоналом обычно также являются прямым посредником между организацией и представителями трудового коллектива» [5].

Задачи управления человеческими ресурсами представлены на рисунке 1.

«Главная цель управления человеческими ресурсами (конечный желаемый результат) – обеспечить соответствие количественных и качественных характеристик персонала целям организации.

Выделяют несколько целей организации:

- экономическая – рост прибыли;
- научно-техническая – внедрение инноваций, рост производительности;
- производственно-количественная – эффективное производство и реализация;
- социальная – удовлетворение социальных потребностей» [14].



Рисунок 1 – Задачи управления человеческими ресурсами [13]

Функции управления человеческими ресурсами:

- набор и отбор персонала – привлечение и выбор кандидатов для вакансий;
- обучение и развитие – обучение сотрудников и развитие их профессиональных навыков;
- оценка производительности – оценка работы сотрудников и предоставление обратной связи;
- управление вознаграждениями – разработка систем оплаты труда и бонусов;
- корпоративная культура – формирование и поддержание организационных ценностей и норм;

- управление трудовыми отношениями – поддержка и разрешение конфликтов между работниками и руководством;
- соблюдение трудового законодательства – контроль за соответствием нормам и стандартам трудового права;
- стратегическое планирование – разработка и реализация hr-стратегии в соответствии с целями организации;
- анализ и мониторинг – сбор и анализ данных о состоянии и потребностях персонала;
- управление изменениями – адаптация hr-политики к изменениям в бизнес-среде и внутри компании [28].

«Перечисленные функции не исчерпывают всего их перечня. Они отчасти накладываются друг на друга и осуществляются его субъектами - должностными лицами и организациями, непосредственно занятыми этой деятельностью.

Основным залогом достижения стоящих перед организацией целей является эффективное использование имеющихся у нее в распоряжении ресурсов, к ним относятся и человеческие ресурсы. Этого можно достичь путем приближения производственных целей сотрудников к общеорганизационным целям» [19].

1.2 Методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Оценка эффективности управления персоналом представляет собой систематизированный и четко организованный процесс, направленный на измерение затрат и выгод, связанных с кадровыми программами. Она позволяет сопоставить результаты этих программ с итогами работы предприятия в прошлом, с результатами других организаций и с его целями.

Эффективность управления персоналом оценивается по объему, полноте, качеству и своевременности выполнения возложенных на него

функций. Для оценки степени эффективности необходимо использовать соответствующие критерии и показатели [1].

Показатели эффективности управления персоналом представлены на рисунке 2 [18].



Рисунок 2 – Показатели эффективности управления персоналом [4]

«В качестве ключевого показателя, отражающего экономическую эффективность управления персоналом, рассматривается среднегодовая выработка на одного сотрудника. Этот показатель вычисляется как отношение среднегодового объема реализации подразделения к среднесписочной численности работников. Выбор именно этого показателя обусловлен тем, что он является универсальным для всех предприятий, а методика его расчета общепризнана» [27].

Оценка должна учитывать, как внутренние, так и внешние аспекты деятельности отдела по работе с персоналом. Наиболее распространенными

причинами недостаточной оценки эффективности в многих организациях являются:

- убеждение в том, что научная оценка трудоемка;
- сложность количественного определения усилий, затраченных кадровыми подразделениями;
- трудности в установлении момента достижения целей отдела персонала;
- недостаток времени у сотрудников кадровых подразделений или их нежелание проводить оценку эффективности и производительности своей работы;
- минимальный интерес со стороны руководства организации к оценке эффективности и продуктивности [30].

Для оценки эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами могут применяться различные методы.

Существует несколько методов для оценки управления человеческими ресурсами.

«Метод бенчмаркинга. Этот подход включает сравнение показателей деятельности служб управления персоналом (таких как коэффициент текучести кадров, уровень абсентеизма и затраты на обучение новых сотрудников) с аналогичными данными других компаний, работающих в том же сегменте рынка» [11].

Метод расчета возврата инвестиций (ROI). Здесь рассчитывается показатель ROI по формуле 1:

$$ROI = \frac{\text{доход} - \text{затраты}}{\text{затраты}} \cdot 100\% \quad (1)$$

Методика Д. Филлипса. Она включает пять формул.

Оценка инвестиций в HR-подразделение рассчитывается по формуле 2:

$$\text{Оценка инвестиций} = \frac{\text{расходы на службу персонала}}{\text{количество работников}} \quad (2)$$

Показатель абсентеизма рассчитывается по формуле 3:

$$\text{Абсентизм} = \text{прогулы} + \text{сотрудники, уволившиеся без пред} - \text{я} \quad (3)$$

Показатель удовлетворенности – это процент работников, довольных своей работой [6].

Критерий единства и согласия в организации, который определяется методами социометрии.

«Методика Д. Ульриха включает пять способов:

- показатель производительности на единицу сырья, работника или зарплаты;
- показатели скорости бизнес-процессов;
- расходы и результаты специальных программ и инициатив, аналогичные ROI;
- скорость бизнес-процессов до и после внедрения нововведений;
- умения, навыки сотрудников и их лояльность к администрации» [19].

При оценке результатов обычно сравнивают фактические или ожидаемые показатели с установленными стандартами, эталонами, заранее определенными целями и другими сравнительными данными. Следует отметить, что оценить реальный эффект в разных сферах трудовой деятельности, особенно в творческих профессиях, бывает непросто. Тем не менее, эффект в общем смысле представляет собой разницу между результатами и затратами, ценой товара и его себестоимостью, а также между плановыми и фактическими значениями показателя.

На рисунке 3 представлены показатели эффективности работы персонала [23].



Рисунок 3 – Показатели эффективности работы персонала

Подводя итог первого раздела можно сделать вывод, что эффективное управление человеческими ресурсами является важным аспектом, который напрямую влияет на производительность и конкурентоспособность организаций. Ключевыми теоретическими основами для достижения эффективности являются правильная оценка потребностей в персонале, разработка стратегий подбора и обучения сотрудников, а также создание систем мотивации и оценки результатов труда.

Использование различных методов оценки, таких как бенчмаркинг, расчет возврата инвестиций (ROI) и методики, предложенные различными авторами, позволяет организациям более точно измерять эффективность управления персоналом. Эти теоретические подходы помогают установить взаимосвязь между действиями HR-отдела и общими целями компании, что в свою очередь способствует повышению продуктивности и эффективности работы сотрудников [24].

2 Анализ обеспечения человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

В данной бакалаврской работе рассматривается государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение Самарской области «Самарский региональный центр для одаренных детей» (ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»).

Юридический адрес: 443016, Приволжский федеральный округ, Самарская область, г. Самара, ул. Черемшанская, д. 70.

Организационная структура представлена на рисунке 4.

Образовательная деятельность в Учреждении осуществляется по основным общеобразовательным программам:

- образовательной программе основного общего образования;
- образовательной программе среднего общего образования.

Образовательной программе основного общего образования, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), следующих направленностей:

- физико-математическое;
- химико-биологическое;
- инженерно-изобретательское и робототехническое;
- информационно-технологическое.

Образовательной программе среднего общего образования, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), следующих направленностей:

- физико-математическое;
- химико-биологическое; инженерно-изобретательское и робототехническое; информационно-технологическое.

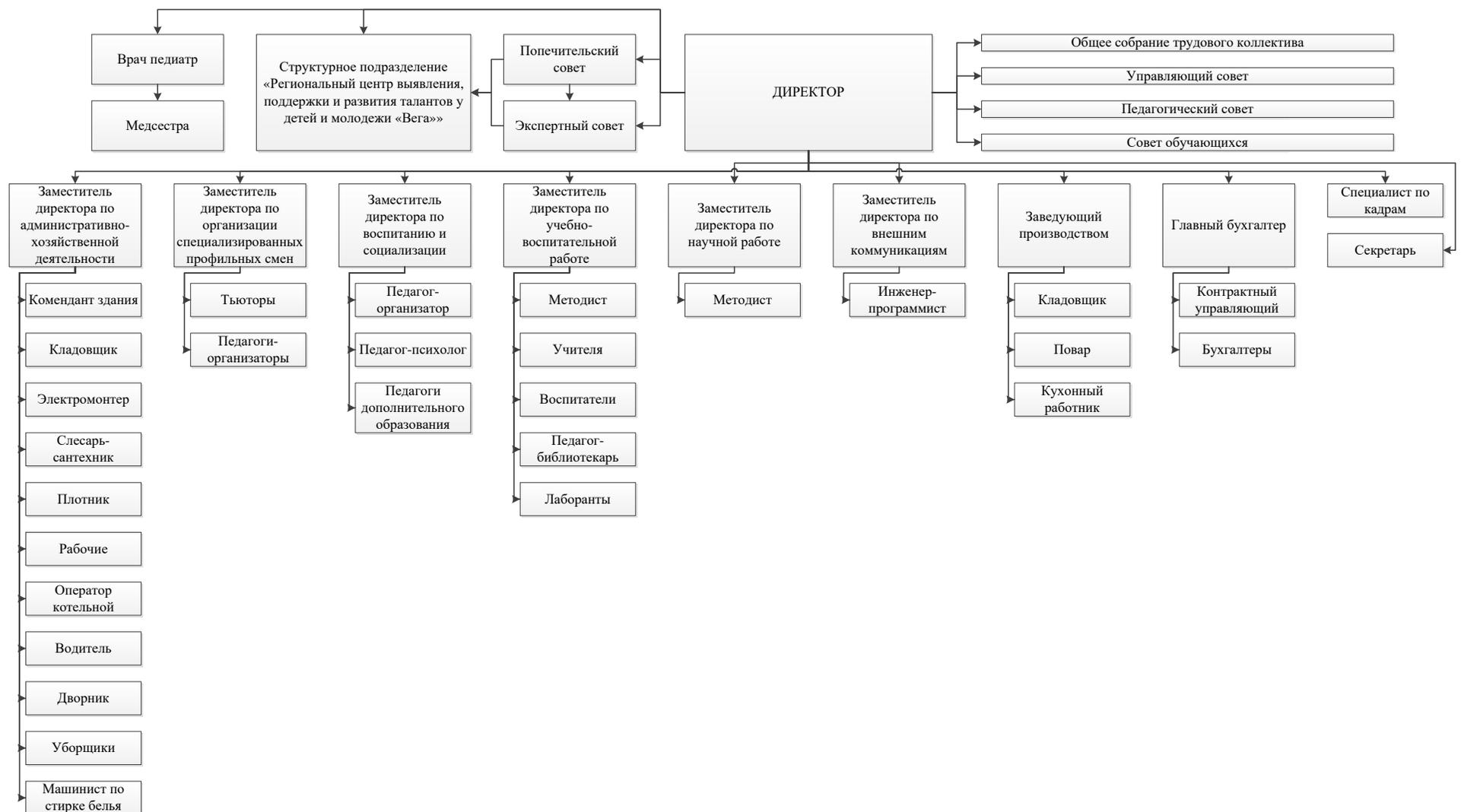


Рисунок 4 – Организационная структура ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

Дополнительным общеобразовательным программам следующих направленностей:

- научно-технической;
- художественно-эстетической;
- физкультурно-спортивной;
- туристско-краеведческой;
- естественнонаучной;

В таблице 1 представлены показатели финансово-хозяйственной деятельности ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

Таблица 1 – Показатели финансово-хозяйственной деятельности ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

Наименование услуги, руб.	Период			Абсолютное отклонение		Темп прироста, руб.	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/2021	2023/2022	2022/2021	2023/2022
211 Заработная плата (платные услуги)	227379,52	480271,68	704802,03	252892,16	224530,35	111,22	46,75
213 Начисления на выплаты по оплате труда (платные услуги)	68668,62	198990,92	223965,16	130322,3	24974,24	189,78	12,55
223 Коммунальные услуги (платные услуги, договор проживания)	7000,00	500939,78	168000,00	493939,78	-332939,78	7056,28	-66,46
225 Услуги по содержанию имущества	129888,61	1322671,02	3053910,22	1192782,41	1731239,2	918,31	130,89
226 Прочие работы, услуги	218114,25	792535,68	170844,82	574421,43	-621690,86	263,36	-78,44
291 Налог на имущество организаций и земельный налог	1470,00	36148,93	0	34678,93	-36148,93	2359,11	-100,00
310 Увеличение стоимости основных средств	1353307,93	419431,37	2421565,98	-933876,56	2002134,61	-69,01	477,34

Продолжение таблицы 1

Наименование услуги, руб.	Период			Абсолютное отклонение		Темп прироста, руб.	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
341 Увеличение стоимости лекарственных препаратов и материалов, применяемых в медицинских целях	0	19393,0 0	14768, 5	19393	- 4624,5	-	-23,85
344 Увеличение стоимости строительных материалов (линолеум, штукатурка, шпаклевка, краска грунтовка)	102132 ,62	323183, 00	117348	22105 0,38	- 205835	216,43	-63,69
345 Увеличение стоимости мягкого инвентаря (матрацы, комплекты постельного белья)	325900 ,00	179523, 28	399430 ,80	- 14637 6,72	219907 ,52	-44,91	122,50
346 Увеличение стоимости прочих оборотных запасов	769089 ,65	137407 1,07	951315 ,72	60498 1,42	- 422755 ,35	78,66	-30,77
ИТОГО	320490 1,20	944500 9,73	822595 1,23	62401 08,53	- 121905 8,5	194,71	-12,91

Заработная плата в 2021 году составляла 227 379,52 руб., в 2022 году резко увеличилась на 252 892,16 руб. (на 111,22%) и достигла 480 271,68 руб. В 2023 году продолжилось значительное увеличение, хотя и с замедлением темпов: зарплата выросла на 224 530,35 руб. (на 46,75%), достигнув 704 802,03 руб. Таким образом, наблюдается стабильный рост этого показателя.

На рисунке 5 представлена динамика заработной платы ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

В 2021 году начисления на выплаты по оплате труда (платные услуги) составили 68 668,62 руб., в 2022 году они увеличились на 130 322,30 руб. (на 189,78%) до 198 990,92 руб. В 2023 году рост замедлился, и добавление составило всего 24 974,24 руб. (на 12,55%), достигнув уровня 223 965,16 руб.

В целом, начисления показывают устойчивую положительную динамику, хотя темпы роста снизились.

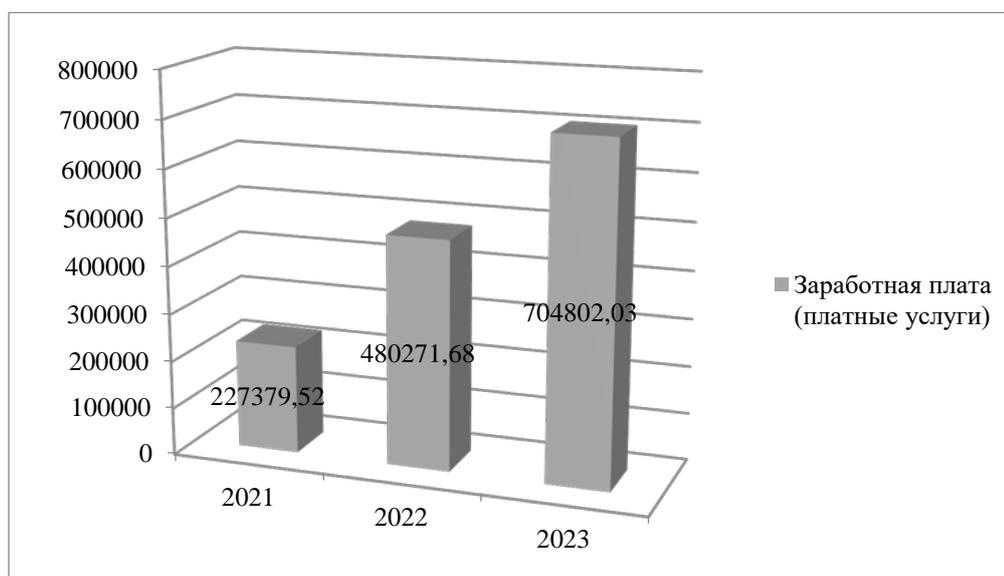


Рисунок 5 – Динамика заработной платы ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

В 2021 году коммунальные услуги составили всего 7 000 руб. В 2022 году произошло резкое увеличение на 493 939,78 руб. (на 7 056,28%), и сумма достигла 500 939,78 руб. Однако в 2023 году этот показатель упал на 332 939,78 руб. (на 66,46%) и составил 168 000 руб. Таким образом, на фоне значительного роста в 2022 году в 2023 году наблюдается существенное снижение расходов на коммунальные услуги.

В 2021 году затраты на содержание имущества составляли 129 888,61 руб. В 2022 году они резко возросли на 1 192 782,41 руб. (на 918,31%) и достигли 1 322 671,02 руб. В 2023 году тенденция роста продолжилась: затраты увеличились на 1 731 239,20 руб. (на 130,89%) и составили 3 053 910,22 руб. Это свидетельствует о значительном увеличении расходов на содержание имущества в течение анализируемого периода.

На рисунке 6 представлена динамика услуг по содержанию имущества ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

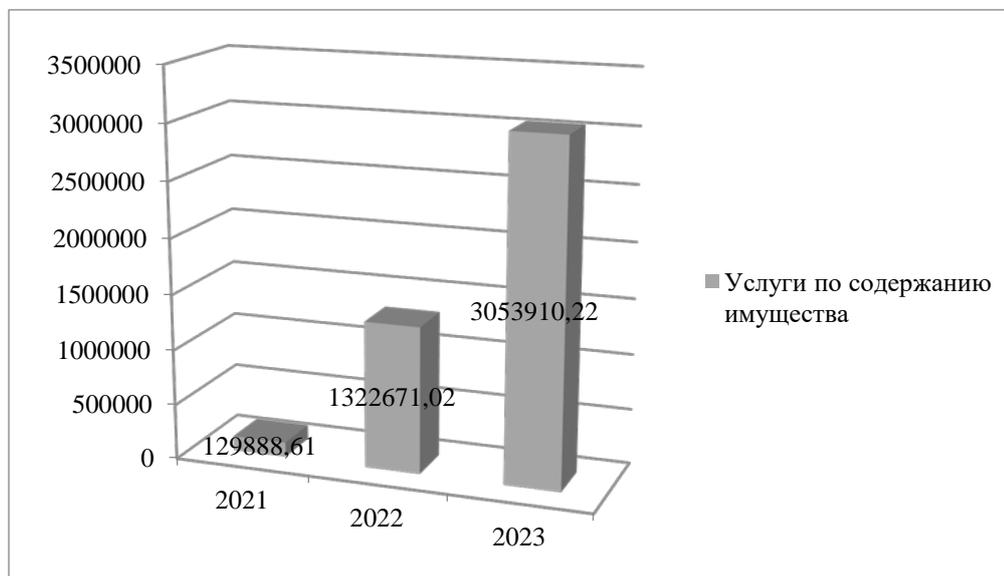


Рисунок 6 – Динамика услуг по содержанию имущества ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

В 2021 году на прочие работы и услуги было потрачено 218 114,25 руб. В 2022 году этот показатель увеличился на 574 421,43 руб. (на 263,36%) и составил 792 535,68 руб. Однако в 2023 году наблюдается резкое снижение на 621 690,86 руб. (на 78,44%), что привело к падению затрат до 170 844,82 руб. Общая тенденция показывает нестабильность в расходах на прочие работы и услуги.

Налог на имущество организаций в 2021 году составил 1 470 руб. В 2022 году этот показатель резко увеличился на 34 678,93 руб. (на 2 359,11%), достигнув 36 148,93 руб. Однако в 2023 году налог полностью исчез (уменьшился на 100%), что может быть связано с изменениями в законодательстве или налоговых льготах.

В 2021 году затраты на увеличение стоимости основных средств составляли 1 353 307,93 руб. В 2022 году наблюдалось значительное снижение

на 933 876,56 руб. (на 69,01%), и затраты составили 419 431,37 руб. В 2023 году произошел резкий рост на 2 002 134,61 руб. (на 477,34%), и итоговая сумма составила 2 421 565,98 руб. Этот показатель демонстрирует колебания, но в итоге значительно возрос в 2023 году.

Увеличение стоимости лекарственных препаратов и материалов, применяемых в медицинских целях. Этот показатель отсутствовал в 2021 году. В 2022 году расходы составили 19 393 руб., но в 2023 году они снизились на 4 624,50 руб. (на 23,85%), и итоговая сумма составила 14 768,50 руб. Таким образом, после первичного роста в 2022 году в 2023 году расходы на лекарственные препараты начали снижаться.

В 2021 году затраты на строительные материалы составили 102 132,62 руб. В 2022 году произошел резкий рост на 221 050,38 руб. (на 216,43%), и сумма достигла 323 183 руб. Однако в 2023 году затраты сократились на 205 835 руб. (на 63,69%) и составили 117 348 руб., что указывает на значительные колебания в расходах на строительные материалы.

Затраты на мягкий инвентарь в 2021 году составили 325 900 руб. В 2022 году они снизились на 146 376,72 руб. (на 44,91%) до 179 523,28 руб. В 2023 году произошло обратное резкое увеличение на 219 907,52 руб. (на 122,50%), и итоговая сумма составила 399 430,80 руб. Таким образом, после снижения в 2022 году наблюдается восстановление расходов на мягкий инвентарь в 2023 году.

В 2021 году затраты на прочие оборотные запасы составляли 769 089,65 руб. В 2022 году произошло увеличение на 604 981,42 руб. (на 78,66%), и расходы составили 1 374 071,07 руб. В 2023 году этот показатель снизился на 422 755,35 руб. (на 30,77%) до 951 315,72 руб. Таким образом, в 2023 году наблюдается снижение расходов после резкого увеличения в 2022 году.

На рисунке 7 представлена динамика расходов внебюджетных средств ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

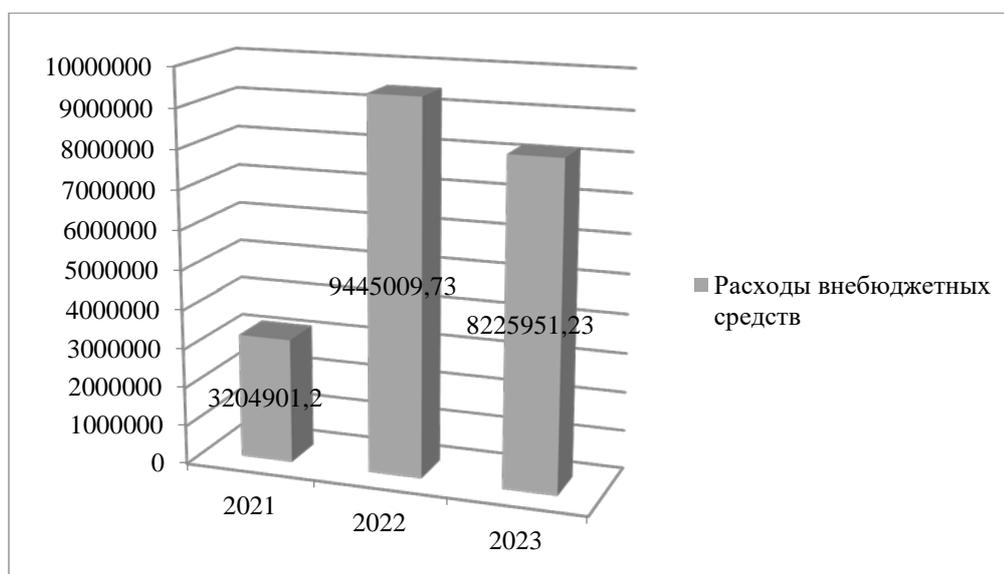


Рисунок 7 – Динамика расходов внебюджетных средств ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

Общая сумма расходов в 2021 году составила 3 204 901,20 руб. В 2022 году расходы резко увеличились на 6 240 108,53 руб. (на 194,71%) и составили 9 445 009,73 руб. Однако в 2023 году произошло снижение на 1 219 058,50 руб. (на 12,91%), и итоговая сумма составила 8 225 951,23 руб. В целом, после значительного роста в 2022 году наблюдается корректировка расходов в 2023 году.

2.2 Анализ обеспеченности организации человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

«Управление персоналом в организации должно обеспечивать баланс между обновлением и сохранением качественного состава кадров, а также их развитием в соответствии с потребностями организации.

Для эффективной кадровой политики важно использовать стратегическое управление персоналом, следовать его этапам и применять соответствующие кадровые мероприятия для каждой стратегии организации. Планирование, организация подбора и расстановки кадров необходимы для

высокой производительности труда персонала и повышения результативности деятельности» [29].

Рациональный подбор и размещение кадров являются важными составляющими успешной работы с сотрудниками в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».

В таблице 2 представлены структура и органы управления ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

Таблица 2 – Структура и органы управления ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

Информация о структуре и об органах управления образовательной организации с указанием наименований структурных подразделений (органов управления)	Приказ об утверждении организационной структуры
Коллегиальные органы управления	Общее собрание работников – председатель Управляющий совет – председатель Педагогический совет – председатель
Структурное подразделение Региональный центр выявления, поддержки и развития талантов у детей и молодёжи «Вега»	Руководитель

В таблице 2 представим структура персонала ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2023 год

В исследуемой организации за подбор персонала отвечает специалист по кадрам. Все решения о приеме на работу или увольнении согласовываются с директором образовательного учреждения совместно с коллегиальными органами управления. Система организации включает в себя органы управления, методы и инструменты, которые направлены на обеспечение учреждения нужным количеством квалифицированных работников в нужное время.

Процесс подбора персонала в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» состоит из следующих этапов:

- оценка кандидата на соответствие требованиям к должности;

- составление характеристики кандидата;
- сравнение кандидатов на вакантную должность;
- принятие решение о приеме кандидата на работу.

Для того, чтобы определить, подходит ли кандидат на должность, специалистом по кадрам были разработаны критерии качеств, которыми кандидат должен обладать.

Для того, чтобы улучшить систему показателей планов исследуемого учреждения, необходимо совершенствовать кадровое планирование и повысить качество работы.

«Проведя анализ ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» стоит отметить, что учреждение активно адаптирует планирование кадровой работы под растущие требования и усложняющиеся задачи, которые возлагаются на кадровую службу. Были разработаны планы потребности в кадрах, определено оптимальное количество и структура резерва руководящих сотрудников, а также проведена организационная работа по подбору и формированию кадрового резерва, используя научно обоснованные методы отбора кандидатов на выдвижение» [15].

«Для работников резерва установлены четкие требования и система обучения, определены виды стажировок, разработана система аттестации и контроля за их деятельностью» [10].

«Деятельность кадрового резерва приведет к снижению числа ошибок при назначении сотрудников на должности. Появится возможность своевременно заменять менее квалифицированных работников на более подготовленных, что позволит эффективно соблюдать план работы с кадрами» [8].

Рассмотрим систему оплаты труда. Она сочетает как сдельную, так и повременную формы оплаты. Для работников административного аппарата, включая руководителей отделов, используются тарифные ставки и должностные оклады.

«Заработная плата выплачивается своевременно и разделена на две части: аванс и основная часть» [20].

«Возрастной состава сотрудников, то он способствует передаче опыта, однако возраст не является основным критерием в кадровой политике. При планировании внутренних процессов учитывается естественное обновление кадров, с привлечением наиболее квалифицированных специалистов» [19].

«В организации применяется повременная и сдельная оплата труда. Должностные оклады применяются для работников административного аппарата управления. Заработная плата выплачивается вовремя, разделена на две части: авансовая часть и сама заработная плата. В соответствии с требованиями» [2].

Коллективного договора, авансовая часть заработной платы выплачивается до 20 числа текущего месяца, а основная части заработной платы – до 5 числа.

«Возрастной состав персонала отвечает за передачу знаний, однако возраст работников не является целью в кадровой политике» [5].

«При планировании внутреннего процесса в обществе учитывается процесс самовоспроизводства кадров, для этого привлекают наиболее квалифицированных работников. Для всестороннего анализа управления персоналом исследуемой организации следует исследовать должностное и квалификационную структуру. Должностно-квалификационная структура базируется на использовании административных методов управления персоналом» [12].

В ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» применяется система материального поощрения и премиальных выплат.

«Для сотрудников, которые показывают высокие показатели эффективности работы и успешно выполняют свои обязанности, ежемесячно выплачивается денежное поощрение. Работникам, которые стабильно высокоэффективно работают в течение года выплачивают так называемую «тринадцатую зарплату» [16].

«Социально-психологические методы базируются на использовании моральных стимулов к труду и направлены на то, чтобы превратить административное задание в осознанный долг, внутреннюю потребность человека» [15].

«Специалисту по кадрам принадлежит большая роль в системе управления персоналом, поскольку именно на него возложены обязанности по: планирования, организации подбора, расстановки и воспитания, обучения, повышения квалификации персонала, развития мотивации и карьеры работников» [10].

«Анализируя управления персоналом ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей», целесообразно исследовать особенности документации отдела кадров. Документирования трудовых отношений – это одна из задач, которая решается специалистом по кадрам» [8].

«Возникновение значительного объема различных документов связано с движением кадров. Под движением кадров понимается прием и увольнение с работы, предоставления отпусков, поощрения и взыскания, внутренние перемещения на другие должности и др.» [21].

К таким документам относятся: приказы за подписью директора, заявления, контракты, личные карточки, трудовые книжки.

Подводя итог второго раздела можно сделать вывод, что в бакалаврской работе рассматривается ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей», которые занимается обучением по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Общая сумма расходов в 2021 году составила 3 204 901,20 руб. В 2022 году расходы резко увеличились на 6 240 108,53 руб. (на 194,71%) и составили 9 445 009,73 руб. Однако в 2023 году произошло снижение на 1 219 058,50 руб. (на 12,91%), и итоговая сумма составила 8 225 951,23 руб. В целом, после значительного роста в 2022 году наблюдается корректировка расходов в 2023 году.

Заработная плата в 2021 году составляла 227 379,52 руб., в 2022 году резко увеличилась на 252 892,16 руб. (на 111,22%) и достигла 480 271,68 руб. В 2023 году продолжилось значительное увеличение, хотя и с замедлением темпов: зарплата выросла на 224 530,35 руб. (на 46,75%), достигнув 704 802,03 руб. Таким образом, наблюдается стабильный рост этого показателя.

«Управления персоналом ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представляет собой целостную функционирующую систему, которая состоит из:

- субъективной и объективной стороны (управляющего персонала и исполнителей);
- целей, задач и направлений деятельности (ориентация на долгосрочную перспективу, которая реализуется через конкретные определенные цели деятельности предприятия);
- формы, методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические), которые направлены на повышение производительности труда и качества выполняемых работ» [16].

3 Разработка мероприятий по повышению эффективности обеспечения ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» человеческими ресурсами

3.1 Мероприятия по повышению эффективности обеспечения ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» человеческими ресурсами

В условиях настоящего времени одним из главных конкурентоспособных преимуществ являются высококвалифицированные кадры, которые способны поддерживать инновационный потенциал организаций и оперативно реагировать на изменения.

В образовательных учреждениях формами участия педагогических кадров выражаются в трех степенях:

- выдвижение предложений;
- выработка альтернатив;
- выбор окончательного решения.

В связи с этим, в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» предлагается внедрить систему партисипативного управления.

«Партисипативное управление – это управление, направленное на раскрепощение творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых людей; обеспечивает необходимое интегрирование оценочных усилий на единое коллективное действие, вовлечение сотрудников в управление организацией, решение проблем» [17].

Внедрение методов партисипативного управления на исследуемом предприятии позволит:

Облегчить обмен информации внутри организации – сотрудники смогут получать полную и непредвзятую информацию о работе ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»;

«Укрепление корпоративной культуры – достижение целей организации приведет к удовлетворению личных потребностей сотрудников;

Использование дополнительных ресурсов для достижения собственных задач – сотрудники приобретут новые возможности и знания» [16].

Принципы партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представлено на рисунке 8.

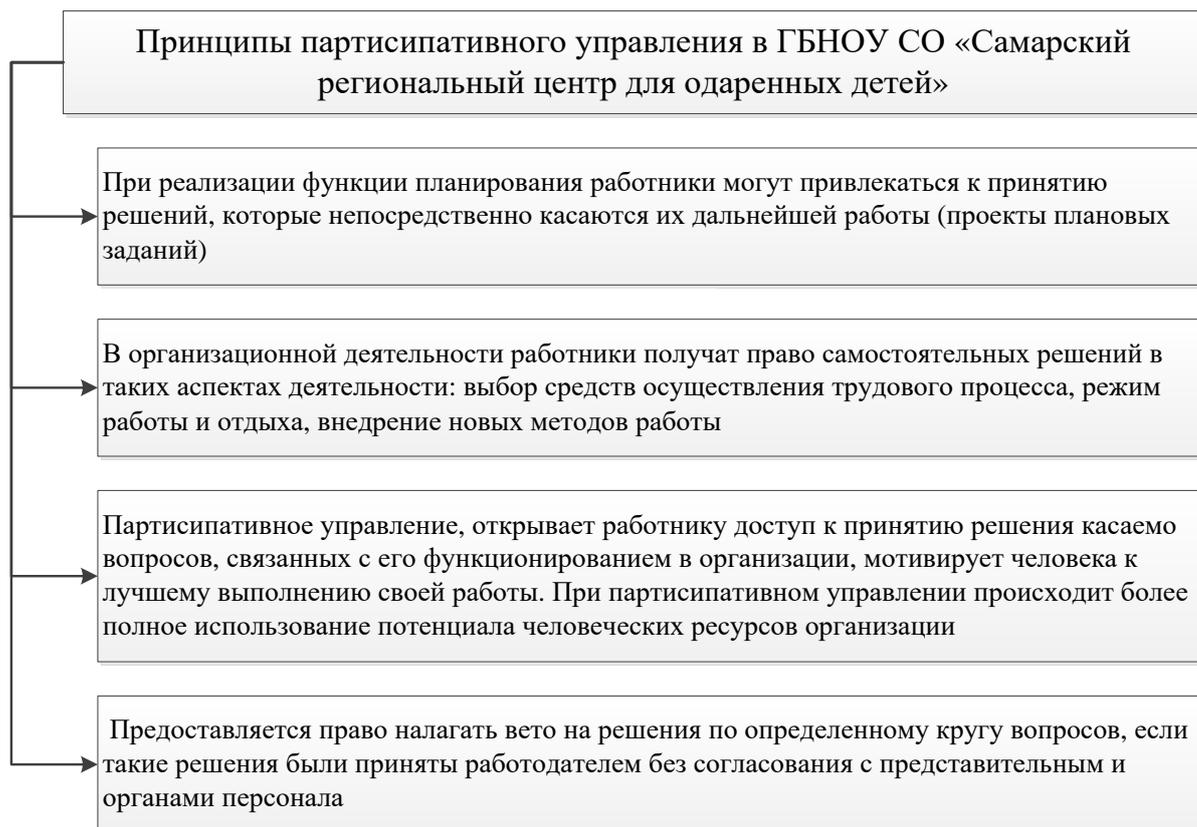


Рисунок 8 – Принципы партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

В первую очередь, внедрение партисипативного управления в организацию позволит привлекать сотрудников к принятию управленческих решений. Преимущество привлечения сотрудников к принятию управленческих выводов будет заключаться в лучшем понимании сути задач и путей их решения; в более быстром воплощении принятых выводов в

практическую работу, в действенном содействии, в установлении атмосферы сотрудничества; в подъеме самосознания.

«В организационных вопросах, партисипативное управление позволит сотрудникам самостоятельно выбирать средства реализации трудового процесса, режима работы и развлечений, внедрения новых методов работы.

Ведущими формами его проявления на низовом и среднем уровне управления станет: проведение проблемных семинаров, создание самоуправляемых трудящихся групп, межфункциональных комиссий, кружков контроля качества и др.» [22].

«Партисипативное управление предоставит сотрудникам ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» возможность самостоятельно формировать рабочие группы из членов организации и выбирать, с кем они будут взаимодействовать в процессе совместной деятельности. Сотрудники смогут участвовать в работе различных творческих групп, управленческих органов на местном и организационном уровне, а также создавать представительные органы трудящихся, которые будут действовать на равных условиях с работодателем и принимать непосредственное участие в решении различных социально-трудовых задач» [1].

«Одним из методов внедрения партисипативного управления является создание межфункциональных комиссий. Эти комиссии позволяют специалистам из разных отделов совместно определять ключевые проблемы организации и вносить свой вклад в общий результат группы» [22].

«Партисипативное управление существенно влияет на мотивацию сотрудников, так как оно направлено на усиление командного взаимодействия. В основе мотивации лежат не только личные достижения, но и общий коллективный результат работы ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей». В связи с этим, каждый сотрудник проявляет интерес к участию в управлении. Этот подход также нацелен на развитие творческой инициативы работников» [26].

Форма и характер мотивации, которые создаются при партисипативном управлении, во многом зависят от способов его реализации.

Стратегия управления персоналом в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» должна основываться на мотивационных потребностях сотрудников. Для ее реализации необходимо создать адаптированную мотивационную модель, которая учитывает, как интересы организации, так и работников. Такая модель должна быть гибкой и изменяться в зависимости от внутренней и внешней среды учреждения, что делает процесс ее разработки и развития постоянным и динамичным.

«Мотивационная модель ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» отражает конкретные шаги по внедрению стратегии мотивации, включая распределение ответственности среди сотрудников, их статус и функции в организационной структуре, а также финансовые аспекты реализации. Невозможно разработать единый шаблон мотивации, подходящий для всех сотрудников. Поэтому необходимо сосредоточиться на создании и внедрении конкретных критериев, принципов и правил, которые позволят эффективно управлять процессом мотивации и находить оптимальные решения, способствующие укреплению взаимовыгодных отношений для удовлетворения интересов обеих сторон» [26].

Для создания модели мотивации персонала ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» необходимо учитывать определенные этапы разработки и внедрения. Прежде чем приступить к созданию мотивационной модели, важно определить, какие стратегические цели планируется достичь с ее помощью. В основе такой модели должен лежать стратегический план, рассчитанный на конкретный период.

«После постановки целей следует изучить специфику и условия работы уже существующих моделей мотивации на отечественных и зарубежных предприятиях. Это исследование позволит провести оценку и научно обосновать целесообразность адаптации их практик. Для этого важно

учитывать особенности микро- и макросреды предприятия, а также возможность извлечения полезных уроков из прошлого опыта» [22].

На следующем этапе необходимо провести исследование и анализ ключевых факторов внутренней и внешней среды организации, которые влияют на управление персоналом и мотивацию сотрудников. Это позволит выявить потенциальные препятствия при внедрении новшеств, а также определить управленческий потенциал для улучшения разработанной модели мотивации.

«Создание и внедрение мотивационных моделей требуют оптимизации организационной структуры управления, включая отделы по работе с персоналом. Современные подходы к управлению предполагают, что HR-менеджер выступает в роли стратегического партнера, обладающего большей автономией и равными правами во взаимодействии с высшим руководством и другими подразделениями компании. Это способствует учету интересов всех сторон и повышает эффективность реализации кадровой политики предприятия. Кроме того, необходимо определить технологию мотивации, осуществлять выбор соответствующих методов и инструментов воздействия на персонал, а их разумной полной комбинации, чтобы установить основные компоненты компенсации пакета отношение работников материальных и нематериальных компонентов с целью получения максимального результата от эксплуатации этой модели. Для этого изучения и мониторинга меняющихся потребностей сотрудников с помощью обследований или вопросников» [9].

«Изучив положения мотивационной политики, руководитель должен оценить наличие достаточных финансовых ресурсов для реализации кадровых и мотивационных стратегий, а также заложить расходы на управление персоналом в бюджет.

На заключительном этапе важно определить ответственных за внедрение модели мотивации, ознакомить их с характером работы и обязанностями, установить сроки реализации и разработать критерии для оценки эффективности работы этой модели. Такой алгоритм позволяет создать

подходящую для конкретного предприятия организационно-экономическую модель мотивации персонала, включающую набор элементов для решения организационных, экономических, социальных и технических задач управления» [22].

«Мотивационная модель ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» должна учитывать особенности сотрудников, такие как их потребности, интересы, отношения и ценности. В планах также разработка и внедрение Концепции управления по целям, которая будет ориентирована на процесс, а не на результат» [2].

«При внедрении Концепции управления по целям в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» важно рассматривать ее как целостную систему и внедрять поэтапно. Чтобы четко определять цели для каждого сотрудника и пути их достижения, рекомендуется ввести регулярную оценку персонала на предприятии. Такой оценочный процесс можно реализовать через проект, разработанный в рамках «Положения о проведении оценки персонала»» [19].

«Рассмотрим основные принципы данного мероприятия. Периодическая оценка результатов работы направлена на повышение эффективности как отдельных сотрудников, так и организации в целом. Система подсчета баллов помогает формировать положительные взаимоотношения между коллегами, повышает чувство ответственности за индивидуальные и коллективные успехи и способствует укреплению положительного имиджа организации» [1].

Периодическая оценка выполнения служит основой для определения профессионального уровня сотрудников, расчета индивидуальных вознаграждений, а также для разработки программ профессионального развития и планов карьерного роста. Она распространяется на всех работников, за исключением директора, и не проводится для сотрудников, принятых на временной основе (менее шести месяцев). Оценка осуществляется один раз в год, а руководители ежеквартально проводят

промежуточные встречи (оценочные сессии) с подчиненными, чтобы обсудить выполнение целей и при необходимости скорректировать их.

«Для новых сотрудников постановка целей осуществляется во время ближайшей плановой оценки, а их оценка – на следующей оценочной сессии. Рассмотрим ключевые критерии, ради которых разработан данный проект для ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей». Проект направлен на создание ясности и прозрачности в постановке целей для каждого сотрудника, чтобы каждый понимал смысл своей работы. Процесс обеспечивает регулярную обратную связь от руководителя, что демонстрирует его заинтересованность в работе подчиненного, способствует уточнению взаимных ожиданий и выстраиванию эффективных взаимоотношений. Это также помогает развивать сотрудников через конструктивную обратную связь и выявлять их личные мотивы» [3].

«Проект позволяет определить потребности в обучении и развитии, предоставляет информацию для принятия решений о профессиональном развитии, обучении и карьерном росте сотрудника, а также о возможных изменениях в заработной плате (повышении или понижении). Таким образом, проект способствует повышению эффективности работы компании в целом. Кроме того, на его основе осуществляется постановка и согласование целей на следующий период» [3].

«Основные принципы концепции управления по целям включают следующие положения: каскадирование целей допускается максимум на два уровня вниз, после чего цели должны быть адаптированы. У каждого сотрудника должно быть три типа целей: цели компании, цели подразделения и личные цели. Все сотрудники должны иметь как минимум одну индивидуальную цель, отражающую специфику их работы. Максимальное количество целей для одного работника – 6, включая одну обязательную общую цель, например, «Индекс лояльности» (уровень знаний, потребление, конкурентные преимущества). Суммарный вес всех целей должен составлять 100%, минимальный вес одной цели – 10%» [17].

Таблица для концепции управления по целям в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Концепция управления по целям в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»

Тип цели	Описание цели	Критерии Оценки	Категория сотрудников	Вес цели, %
Цели компании	Повышение уровня удовлетворенности учащихся	Опросы, отзывы, результаты анкетирования	Директор	30
Цели подразделения	Увеличение числа дополнительных образовательных программ	Количество новых программ, отзывы участников	Заместитель директора по УВР	20
Личные цели	Улучшение навыков публичных выступлений	Оценка по результатам публичных выступлений	Педагог	10
Личные цели	Повышение уровня педагогической квалификации	Участие в семинарах и курсах	Педагог	10
Личные цели	Разработка новых методических материалов	Количество разработанных материалов	Педагог	10
Общая цель	Повышение «индекса лояльности» среди сотрудников	Результаты анкетирования	Директор	20

По итогам первого года цели и задачи организации, подразделений или отдельных сотрудников могут быть пересмотрены и откорректированы. В таких случаях директор должен согласовать обновленные цели и задачи с подчиненными, а также удостовериться, что они правильно поняли изменения.

Следующий этап заключается в определении способов применения мотивационного механизма для стимулирования труда сотрудников. Первой возможной системой такого механизма являются материальные и нематериальные вознаграждения, включая подарки сотрудникам на праздники, оплату медицинской страховки, льготные займы, скидки на продукцию компании, театральные билеты, корпоративные мероприятия,

посвященные важным событиям, а также заграничные поездки и экскурсии за счет организации.

Эти меры мотивации широко используются в образовательных учреждениях и демонстрируют хорошие результаты в стимулировании сотрудников. Их положительная сторона заключается в укреплении связей между коллегами и руководством, осознании роли каждого члена команды, чувстве важности для компании и создании определенной организационной и корпоративной культуры.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Внедрение партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представляет собой значительный шаг к повышению эффективности работы учреждения и созданию благоприятной среды для развития как сотрудников, так и учащихся.

Основной эффект от данного мероприятия заключается в повышении уровня вовлеченности всех участников образовательного процесса. Применение партисипативных принципов позволяет сделать управление более открытым и доступным, что способствует формированию доверительных отношений между руководством и педагогическим коллективом, а также между педагогами и учащимися.

Партисипативное управление предполагает активное участие сотрудников в процессе принятия решений, что способствует повышению их ответственности и заинтересованности в результатах работы. Участие в обсуждении важнейших вопросов, касающихся учебного процесса и организации работы, позволяет педагогам чувствовать свою значимость и ценность в коллективе.

Это, в свою очередь, приводит к росту мотивации и удовлетворенности работой, что положительно сказывается на качестве образовательного процесса. Педагоги, которые активно участвуют в управлении, проявляют

большую инициативу и креативность в своей деятельности, что способствует внедрению инновационных методов и технологий в учебный процесс.

Кроме того, партисипативное управление способствует созданию комфортной и поддерживающей атмосферы в учреждении. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений позволяет учитывать их мнения и потребности, что, в свою очередь, формирует более дружелюбную и сплоченную команду. Это особенно важно в образовательном учреждении, где эмоциональный климат влияет на учебный процесс и развитие детей. Сплоченность коллектива, основанная на доверии и взаимопомощи, помогает эффективно решать возникающие проблемы и преодолевать трудности, с которыми может столкнуться учебный процесс.

Также стоит отметить, что внедрение партисипативного управления имеет позитивное влияние на развитие лидерских качеств у сотрудников. В процессе активного участия в управлении, педагоги приобретают навыки работы в команде, учатся аргументировать свою позицию и прислушиваться к мнению других. Это создает благоприятные условия для профессионального роста и саморазвития сотрудников, что в долгосрочной перспективе приведет к улучшению качества образования и воспитания в учреждении.

Внедрение партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» имеет многоуровневый положительный эффект. Это не только повышает эффективность работы педагогического коллектива, но и способствует созданию гармоничной и поддерживающей образовательной среды для учащихся.

Реализация партисипативных принципов управления формирует у сотрудников чувство принадлежности к общему делу, повышает их вовлеченность и инициативность, а также улучшает психологический климат в учреждении.

Все эти факторы в комплексе способствуют достижению высоких результатов как в образовательной деятельности, так и в развитии личности

каждого обучающегося, что является основной целью работы образовательного учреждения.

Подводя итог третьего раздела можно сделать вывод, что в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» предлагается внедрить систему партисипативного управления.

Предложено внедрить мотивационную модель, которая должна учитывать особенности сотрудников, такие как их потребности, интересы, отношения и ценности.

Внедрение партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представляет собой значительный шаг к повышению эффективности работы учреждения и созданию благоприятной среды для развития как сотрудников, так и учащихся.

Реализация партисипативных принципов управления формирует у сотрудников чувство принадлежности к общему делу, повышает их вовлеченность и инициативность, а также улучшает психологический климат в учреждении.

Заключение

Актуальность эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами в современном мире невозможно переоценить. В условиях быстро меняющейся экономической среды, глобализации и технологических инноваций, человеческие ресурсы становятся одним из ключевых факторов успеха для любой организации.

В данной бакалаврской работе рассматривается государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение Самарской области «Самарский региональный центр для одаренных детей» (ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей»).

Образовательная деятельность в Учреждении осуществляется по основным общеобразовательным программам:

- образовательной программе основного общего образования;
- образовательной программе среднего общего образования.

Первый раздел бакалаврской работы состоял из рассмотрения теоретических основ эффективного обеспечения организации человеческими ресурсами.

По итогу первого раздела был сделан вывод, что эффективное управление человеческими ресурсами является важным аспектом, который напрямую влияет на производительность и конкурентоспособность организаций. Ключевыми теоретическими основами для достижения эффективности являются правильная оценка потребностей в персонале, разработка стратегий подбора и обучения сотрудников, а также создание систем мотивации и оценки результатов труда.

Использование различных методов оценки, таких как бенчмаркинг, расчет возврата инвестиций (ROI) и методики, предложенные различными авторами, позволяет организациям более точно измерять эффективность управления персоналом. Эти теоретические подходы помогают установить взаимосвязь между действиями HR-отдела и общими целями компании, что в

свою очередь способствует повышению продуктивности и эффективности работы сотрудников.

Во втором разделе бакалаврской работы был проведен анализ обеспечения человеческими ресурсами ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей».

Также рассмотрены показатели финансово-хозяйственной деятельности ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» за 2021-2023 гг.

Общая сумма расходов в 2021 году составила 3 204 901,20 руб. В 2022 году расходы резко увеличились на 6 240 108,53 руб. (на 194,71%) и составили 9 445 009,73 руб. Однако в 2023 году произошло снижение на 1 219 058,50 руб. (на 12,91%), и итоговая сумма составила 8 225 951,23 руб. В целом, после значительного роста в 2022 году наблюдается корректировка расходов в 2023 году.

Заработная плата в 2021 году составляла 227 379,52 руб., в 2022 году резко увеличилась на 252 892,16 руб. (на 111,22%) и достигла 480 271,68 руб. В 2023 году продолжилось значительное увеличение, хотя и с замедлением темпов: зарплата выросла на 224 530,35 руб. (на 46,75%), достигнув 704 802,03 руб. Таким образом, наблюдается стабильный рост этого показателя.

Итогом второго раздела работы явилось то, что в Управлении персоналом ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представляет собой целостную функционирующую систему, которая состоит из:

- субъективной и объективной стороны (управляющего персонала и исполнителей);
- целей, задач и направлений деятельности (ориентация на долгосрочную перспективу, которая реализуется через конкретные определенные цели деятельности предприятия);

– формы, методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические), которые направлены на повышение производительности труда и качества выполняемых работ.

В третьем разделе бакалаврской работы в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» предлагается внедрить систему партисипативного управления.

Предложено внедрить мотивационную модель, которая должна учитывать особенности сотрудников, такие как их потребности, интересы, отношения и ценности.

Внедрение партисипативного управления в ГБНОУ СО «Самарский региональный центр для одаренных детей» представляет собой значительный шаг к повышению эффективности работы учреждения и созданию благоприятной среды для развития как сотрудников, так и учащихся.

Реализация партисипативных принципов управления формирует у сотрудников чувство принадлежности к общему делу, повышает их вовлеченность и инициативность, а также улучшает психологический климат в учреждении.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Под редакцией Н.А. Горелова. - М.: Питер, 2019. - 432 с.
2. Армстронг, Майкл Практика управления человеческими ресурсами: моногр. / Майкл Армстронг. - М.: Питер, 2016. - 848 с.
3. Бакирова, Г. Х. Управление человеческими ресурсами: моногр. / Г.Х. Бакирова. - М.: Речь, 2020. - 152 с.
4. Балашов, А. И. Управление человеческими ресурсами / А.И. Балашов, И.Д. Котляров, А.Г. Санина. - М.: Книга по Требованию, 2019. - 320 с.
5. Бекренева, Наталья Управление человеческими ресурсами / Наталья Бекренева. - М.: Бибком, 2021. - 461 с.
6. Боковня, А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 144 с.
7. Боковня, А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами. Теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 485 с.
8. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Инфра-М, Норма, 2021. - 464 с.
9. Григорян, Екатерина Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами / Екатерина Григорян. - М.: Palmarium Academic Publishing, 2022. - 196 с.
10. Гутнов, Р. Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации / Р.Р. Гутнов. - М.: Социум, 2019. - 778 с.

11. Гутнов, Р. Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами / Р.Р. Гутнов. - М.: Социум, 2019. - 509 с.
12. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: моногр. / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и Ко, 2019. - 392 с.
13. Динара, Сихимбаева Развитие управления человеческими ресурсами в социальной сфере / Сихимбаева Динара , Муратбай Сихимбаев und Асель Султан. - М.: Palmarium Academic Publishing, 2019. - 140 с.
14. Елена, Александровна Припорова Управление человеческими ресурсами 2-е изд. Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Елена Александровна Припорова. - М.: Юрайт, 2019. - 843 с.
15. Зайцева, Т.В. Система управления человеческими ресурсами / Т.В. Зайцева. - М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ), 2019. - 235 с.
16. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 238 с.
17. Консультирование в управлении человеческими ресурсами (+ CD-ROM). - М.: ИНФРА-М, 2020. - 224 с.
18. Костромина, Елена Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами / Елена Костромина. - М.: Директ-Медиа, 2019. - 878 с.
19. Кристенсен, Ральф Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике / Ральф Кристенсен. - М.: Олимп-Бизнес, 2020. - 288 с.
20. Ларионов, Глеб Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами / Глеб Ларионов. - М.: Дашков и К, 2020. - 106 с.
21. Лукашевич, Владимир Управление человеческими ресурсами / Владимир Лукашевич. - М.: КноРус, 2021. - 434 с.
22. Людмила, Ильина Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Ильина Людмила. - М.: Феникс, 2019. - 844 с.

23. Пряжников, Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами / Н.С. Пряжников. - М.: Академия (Academia), 2020. - 169 с.
24. Пугачев, В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие / В.П. Пугачев, Н.Н. Опарина. - М.: КноРус, 2019. - 208 с.
25. Пугачев, В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие / В.П. Пугачев. - М.: КноРус, 2021. - 739 с.
26. Ральф, Кристенсен Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великой идеи к деловой практике / Кристенсен Ральф. - М.: Олимп-Бизнес, 2019. - 236 с.
27. Управление человеческими ресурсами. - М.: Юрайт, 2019. - 528 с.
28. Шапиро, С.А. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (ДЛЯ БАКАЛАВРОВ) / С.А. Шапиро. - Москва: СИНТЕГ, 2022. - 352 с.
29. Шапиро, Сергей Концепции управления человеческими ресурсами / Сергей Шапиро. - М.: Директ-Медиа, 2019. - 317 с.
30. Шаталова, Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие. Гриф УМО МО РФ / Н.И. Шаталова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 710 с.
31. Kotter, J. P. (2019). Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World. Harvard Business Review Press.
32. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson.
33. Machado, P. F. (2021). Strategic Human Resource Management: A Framework for Organizational Success. Business Expert Press.
34. Griffin, A. C. (2022). Human Resource Management: A Global Perspective. Routledge.
35. Waters, S. (2020). Human Resource Development: A Concise Introduction. Palgrave Macmillan.