**Список статей из Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU** [**http://elibrary.ru/**](http://elibrary.ru/)

**на тему: «Управление кадрами вуза. Кадровая политика»**

**Режим доступа к полным текстам: сеть УдГУ.**

**Требуется индивидуальная регистрация.**

**Справки по телефону: 916-352, 916-357**

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-СЕТЕВОГО ПОДХОДОВ К ОПТИМИЗАЦИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В НАНОИНДУСТРИИ / Каргин Н.И., Грехов М.М., Свинаренко В.Г. // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. № 1 (21). С. 120-129.

В статье рассматриваются теория и практика реализации функционально-трудового и образовательно-сетевого подходов к исследованию и оптимизации качества подготовки кадров в наноиндустрии. Специфика реализации идеи основана на анализе проблемы повышения качества современного образования, разработанном методическом и информационно-аналитическом базисе мониторинга деятельности предприятий и организаций отрасли по тематическому направлению деятельности национальной нанотехнологической сети «Функциональные наноматериалы для энергетики» и детерминации принципов координации работ по интеграции научной и образовательной деятельности головных организаций отраслей по направлениям деятельности национальной нанотехнологической сети

2. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ В ВУЗЕ / Аминов И.Б., Шарапова Н.А. // Наука и Мир. 2015. Т. 1. № 1 (17). С. 85-86.

В статье рассмотрены основные вопросы организации разработки и применения информационных систем в управлении кадрами в вузе. Особое внимание уделяется основным направлениям в разработке информационных систем управления кадрами вуза, выделяются показатели, уровни их оценки.

3. МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА) / Кузнецова Н.В. // Экономика и политика. 2015. № 3 (6). С. 65-70.

Мотивация является стартовой площадкой любой деятельности и ведущим фактором, регулирующим активное поведение, деятельность личности. В статье обосновывается важность мотивационного управления процессом профессиональной подготовки управленческих кадров в разрезе требований новых образовательных стандартов. Исследование базируется на методах количественной, балльной оценки, анкетирования, социологического опроса для изучения мотивационных аспектов деятельности преподавателей вуза. В статье представлены результаты проведенного автором в 2014 году исследования по изучению мотивационных аспектов деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров в ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова» в разрезе реализации требований новых образовательных стандартов. Автором выделены преобладающие мотивы деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, проанализированы особенности изменения мотивов на различных стадиях профессиональной подготовки управленческих кадров. Мотивы рассматриваются как важные элементы профессиональной подготовки управленческих кадров и одновременно как факторы повышения качества профессионального образования

4. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИЕЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ / Елбаева Д.В., Кутумов А.С., Пунцыкнамжилова И.Н. // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. Т. 22. № 4. С. 114-122.

Рассматривается один из аспектов кадровой политики, управление трудовыми ресурсами, которое обеспечивает процессы формирования и возмещения человеческих ресурсов через организацию деятельности в области управления демографическими процессами, управления социальным развитием, образованием и профессиональной ориентацией. Вопросы подготовки профессиональных кадров на уровне региона тесно связаны с вопросами профессиональной ориентации. Создание и функционирование единой, устойчивой и динамичной системы профессиональной ориентации позволит решить дисбаланс по спросу и предложению на рынке труда. Системность и проработанность вопросов профессиональной ориентации должна оказать помощь в формировании универсальных качеств личности, которые позволят осуществить профессиональный выбор сознательно, быть профессионально мобильной и ответственной. Для этого необходимо создать условия для профессионального самоопределения или профессионального созревания личности с учетом различных факторов и возрастных особенностей. При комплексном подходе к профориентационной деятельности вузы могут решать задачи социально-экономического развития и кадрового обеспечения региона. Представлена модель региональной системы подготовки кадров и предложена модель подразделения в организационной структуре вуза, направленная на активное взаимодействие с внешней средой - потребителями, заказчиками, абитуриентами и работодателями. Университеты должны стать системообразующими организациями по подготовке востребованных и профессиональных кадров, обеспечивающих жизнеспособность и эффективность региональной экономики. Профессиональная ориентация является необходимой формой повышения эффективности менеджмента человеческих ресурсов, которая реализуется в процессе планомерной деятельности государства. Обеспечение планомерности и согласованности развития общегосударственной системы профориентации должна привести к оптимальному социально-экономическому эффекту

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РЕКРУТИНГ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ / Баранова И.П. // Педагогика и психология образования. 2015. № 3. С. 78-83.

В статье акцентируется внимание на необходимости профессионального подбора кадров с помощью современных рекрутинговых технологий для образовательной среды. В современных условиях ключевую роль в любой организации и соответственно в вузах играет человеческий фактор: эффективное управление человеческими ресурсами обусловливает рыночную устойчивость и конкурентоспособность организации, успешность ее функционирования, перспективы стратегического развития.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» В МЕНЕДЖМЕНТЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ / Воеводина С.С., Фомиченко Н.Г. // Актуальные вопросы физической культуры и спорта. 2015. Т. 17. С. 140-145.

В статье представлены выявленные и обоснованные результаты анализа квалификационных требований к должностям научно-педагогических работников высшего образования, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н и проектом профессионального стандарта «Преподаватель», подготовленным Минтрудом России, по состоянию на 03.09.2013 г., а также их влияние на менеджмент высшего образования, а именно, управление кадрами современного вуза в условиях совершенствования образовательного законодательства.

7. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ / Алексеева И.А. // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 4. С. 232-237.

Реформа образования является одним из ключевых направлений модернизации страны. Перечень предусмотренных в ее рамках мер затрагивает широкий круг вопросов, касающихся повышения качества образования, профессионализм кадров, новые формы интеграции профессионального образования и производства, новые системы оценки деятельности вузов. Все это оказывает непосредственное влияние на формирование, воспроизводство и развитие человеческого капитала в системе высшего профессионального образования. Инновационное управление вузами должно обеспечивать устойчивое развитие человеческого капитала, который в свою очередь, определяет его конкурентоспособность. Подготовка, использование и повышение квалификации педагогических кадров в системе высшего профессионального образования должна быть выведена из ведомственного подчинения. Создаст необходимую инновационную среду для развития человеческого капитала интеграция вузов в форме ассоциаций. С учетом основных тенденций инновационных процессов в отечественной высшей школе сегодня можно определить основные направления совершенствования нормативно - правовых инструментов государственной поддержки инновационных вузов. Человеческий капитал в системе высшего профессионального образования характеризуется рядом специфических особенностей: во-первых, формируется и воспроизводится человеческий капитал вуза в одной и той же системе - системе образования; во-вторых, имеется дисбаланс и асимметрия в развитии человеческого капитала восновном в интеллектуальную составляющую; основном в интеллектуальную составляющую; в-третьих, тенденция сокращения человеческого капитала в системе высшего профессионального образования; в-четвертых, длительный инвестиционный период.

8. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ И ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕСУРСОМ / Даньшин Ф.А., Душкин А.В., Щекин В.А. // Фундаментальные исследования. 2015. № 5-2. С. 284-288.

Предлагаются пути повышения эффективности процедуры подготовки кадровых решений на основе многокритериального экспертного оценивания деятельности с использованием порядковых шкал измерения. В основе предлагаемого метода лежит реализация одного из законов управления, устанавливающего зависимость эффективности управления системой от количества и упорядоченности используемой информации о ней. Предлагается методика проведения оценки деятельности и соответствия сотрудников установленным требованиям с использованием средств автоматизированной системы управления кадровым ресурсом. Приведены результаты двухэтапного эксперимента по оценке эффективности процедуры подготовки кадровых решений в отношении профессорско-преподавательского состава вуза. Показана обусловленная необходимость разработки и совершенствования внутриведомственной автоматизированной информационной системы, ориентированной на решение задач управления кадрами и позволяющей повысить эффективность разрабатываемых и принимаемых кадровых решений.

9. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА: НЕТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ ВОСПРИЯТИЮ И ИЗУЧЕНИЮ / Масилова М.Г. // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2015. № 1 (28). С. 52-57.

Статья посвящена выявлению значимости организационной культуры в вузе и влиянию ее на совершенствование управления кадрами. Рассматривается значимость научно-обоснованного процесса формирования организационной культуры, а также диагностики ее состояния и тенденций развития. Показано использование в исследованиях культуры вуза комплекса методов, включая нетрадиционные, основанные на феноменологическом подходе.

10. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ / Лапаева М.Г. // Вестник Оренбургского государственного университета. 2015. № 8 (183). С. 86-90.

В условиях использования западными странами санкций против России приоритетными направлениями деятельности органов власти страны и регионов является импортозамещение. Импортозамещение предполагает разработку стратегии и экономической политики импортозамещения, направленной на защиту внутреннего потребителя путем замещения импортных товаров товарами национального производства; а также переход к производству наукоемкой продукции. Национальная программа импортозамещения должна реализовываться по трем направлениям: производство товаров, аналог которых производится в стране в недостаточном объеме; производство товаров, которые в стране не производятся; сокращения потребления тех товаров, которые в стране производить невыгодно или невозможно. Для успешного импортозамещения необходимо позаботиться о подготовке кадров, эффективном использовании человеческого капитала, особенно его интеллектуальной составляющей. Однако, в Оренбургской области в последние десятилетия наблюдается уменьшение численности ученых и исследователей. В 2013 г. численность персонала, занятого в исследованиях, по сравнению с 2000 г. уменьшилось в 1,7 раза, а число исследователей сократилось в 1,9 раза [14]. В результате этих процессов сократилось число выданных патентов на изобретения и полезные модели. Положительной тенденцией является увеличение в 2 раза количества высших учебных заведений, осуществляющих исследования и разработки. Пополнение занятых в сфере исследований должно происходить за счет выпускников вузов и аспирантуры. Здесь необходимо отметить следующее: увеличение количества студентов в вузах не сопровождается увеличением кадрового потенциала науки из-за снижения интереса молодежи к занятости в научной сфере в связи, прежде всего, с низкой оплатой труда и понижением статуса ученого. Снижаются показатели подготовки аспирантов и докторантов. Сложившееся положение в научно-техническом комплексе региона грозит исчерпанием интеллектуального потенциала, нарушением преемственности в науке, утратой традиций, опыта, знаний. В связи с развертыванием импортозамещения важно позаботиться о сохранении и развитии кадрового потенциала научно-технического комплекса. Для этого необходимо повышать престиж ученого, обеспечивать социальные гарантии и увеличение доходов научных работников. Особое внимание необходимо уделить подготовке специалистов по инновационному менеджменту, управлению интеллектуальной собственностью, инновациями и инвестиционными проектами. К участию в финансировании подготовки инновационных кадров надо привлекать ведущие предприятия региона, а также Правительство Оренбургской области.

11. ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ / Дорждеев А.В., Кизатова Н.А., Лосев А.Г., Тараканов В.В. // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2015. № 3 (32). С. 93-103.

Данная статья посвящена дальнейшему развитию финансово-математических моделей управления образовательными организациями в условиях нормативно-подушевого финансирования, разрабатываемых в последние годы в работах В.В. Тараканова, С.А. Королькова, А.Г. Лосева и И.М. Решетниковой. А именно, в данном исследовании разработана дискриптивно-оптимизационная модель и соответствующая методика финансового обеспечения реализации эффективных контрактов научно-педагогических работников образовательных учреждений. В ее рамках финансирование предполагается осуществлять пропорционально доле структурного подразделения (кафедры, факультета, института) в реализации учебного процесса и результативности в научной деятельности, что стимулирует профессорско-преподавательский состав к интенсивной образовательной и научной работе. Разработанная методика финансового обеспечения эффективных контрактов приведет к повышению качества высшего образования, созданию новых финансово-экономических механизмов, обеспечивающих конкуренцию среди профессорско-преподавательского состава, повысит уровень трудовой мотивации научных и научно-педагогических кадров, результативность труда работника, его вклад в реализацию стратегий, программ и проектов развития вуза. Предлагаемая методика дает возможность определения оптимальных вариантов структуры профессорско-преподавательского состава, допустимого с точки зрения системы ограничений, налагаемых условиями выполнения учебной нагрузки. При этом она обеспечивает формирование стратегии управления, которая дает возможность улучшать различные показатели деятельности образовательного учреждения. Кроме того, методикой учитываются особенности организации учебного процесса, насыщенность каждого цикла различными дисциплинами, контингент обучающихся, допустимость объединения в потоки различных групп обучающихся. А это, в свою очередь, дает возможность планировать в образовательной организации учебный процесс с оптимальными параметрами.

12. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ / Курицын С.К. // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 50-1. С. 123-130.

Статья раскрывает основные методологические подходы и практику реализации проекта «HR» как элемента, обеспечивающего кадровое развитие Мининского университета. В работе описываются основные мероприятия проекта, производится анализ достигнутых результатов и перспектив работы, дается характеристика системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в вузе.

13. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ВУЗА НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ KPI / Седых Е.П., Мялкина Е.В., Житкова В.А. // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 2-3. С. 566-569.

В статье раскрываются основные элементы системы управления персоналом вуза на основе ключевых показателей эффективности. В работе приводятся нормативное и теоретическое обоснование применения ключевых показателей эффективности в деятельности образовательной организации, ведущие принципы и цели использования КРI в вузе. Система ключевых показателей эффективности деятельности рассматривается авторами в контексте внедрения эффективного контракта как инструмента декомопозиции целей и задач, установленных учредителем образовательной организации в цели и задачи деятельности отдельного работника. В статье раскрывается система показателей КРI, используемых в Нижегородском государственном педагогическом университете имени Козьмы Минина, описывается пример составления соглашения о целях оценки научно-педагогических работников, приводится алгоритм действий по формированию матриц и проведению процедуры оценки.

14. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КРI В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ / Мялкина Е.В., Седых Е.П., Житкова В.А. // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. С. 496.

Проведен анализ применения системы ключевых показателей эффективности деятельности в практике управления развитием персонала педагогического вуза. Выделены особенности внедрения и использования системы KPI в образовательной организации, раскрыты предпосылки и актуальность использования методики KPI. Статья раскрывает принципы, требования и технологию управления развитием научно-педагогических работников с позиций управления по ключевым показателям эффективности, дается описание роли методики KPI в организационной системе вуза, описывается алгоритм формирования показателей и логика их распределения в структуре должностей научно-педагогических работников. В работе дается описание практически полученных результатов применения методики, анализируется динамика развития научно-педагогических работников по выделенным показателям, выделяются требования к ее использованию, связанные со спецификой деятельности образовательной организации. Статья раскрывает возможный вариант адаптации методики ключевых показателей эффективности деятельности в практику университета, учитывающий специфику образовательной организации, связанную с приоритетами развития, наличием стратегически значимых нефинансовых результатов и особенностей, выражающихся в требованиях к уровню компетенции и деятельности научно-педагогических работников.

15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ / Бутко Е.Я. // Государственный советник. 2015. № 4 (12). С. 48-52.

Статья анализирует применение информационных технологий для управления персоналом образовательных учреждений. Описана конкурентоспособность организации как характеристика ее эффективности. Раскрыты особенности управления персоналом вуза. Показано значение управления человеческими ресурсами организации для повышения ее конкурентоспособности и эффективности

16. КАРЬЕРА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА / Малкина Е.А., Соболевская Ю.В. // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2015. № 30. С. 212-217.

Статья посвящена актуальным проблемам профессионального развития молодых преподавателей и ученых в образовательных организациях высшего образования. В статье раскрываются понятие и цели формирования научно-педагогического резерва образовательной организации, дается характеристика молодых преподавателей как особой социальной категории, доказывается важность начальных ступеней карьеры, связанных с самоопределением молодого специалиста и приобретением им профессионально значимых качеств. Карьера молодого преподавателя представлена достижением поставленных целей в научно-педагогическом, должностном, статусном и материальном плане, сопровождаемым достижением целей образовательной организации. На основе анализа результатов исследования мотивации и отношения молодых преподавателей российских вузов к профессиональной научно-педагогической деятельности выделены внешние и внутренние условия, как способствующие становлению профессиональной карьеры, так и препятствующие её развитию. Указана важность содействия развитию карьеры молодого преподавателя со стороны профессионального сообщества. Анализ теории и практики управления персоналом в организации позволил определить следующие механизмы управления профессиональным развитием и карьерным ростом молодых преподавателей в вузе: стратегический, нормативно-правовой, организационно-экономический. Представлен пошаговый алгоритм составления индивидуальной программы построения карьеры молодого преподавателя, включающий проектирование результатов, описание путей достижения результатов, определение внешних условий, необходимых для достижения результатов, спроектированных молодым преподавателем.

17. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА Кочеткова Н.Н., Войнов И.С. // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. 2015. № 4 (32). С. 34-44.

Повышение эффективности труда сотрудников всегда было важнейшей управленческой задачей, стоящей перед эффективным менеджером. Это в полной мере касается и профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов, которые играют важнейшую роль в формировании интеллектуальных ресурсов страны и регионов. В Российской Федерации сегодня одним из инструментов реформирования отечественной системы управления эффективностью труда выступает сотруднический стиль руководства. Такой стиль - это, прежде всего, совокупность взаимовыгодных условий труда для наемных работников и работодателей (в том числе и вузов). Эти условия должны быть направлены на внедрение абсолютной прозрачности в области оплаты труда; формирование лояльности персонала, его вовлеченности и удовлетворенности трудом. В статье предлагается организация управления эффективностью деятельности ППС вуза с использованием следующих механизмов: планирование и прогнозирование показателей работы и уровня компетенций по видам деятельности ППС; разработка инструментов управления эффективностью труда, включая стиль руководства и систему оплаты труда ППС; обеспечение мотивации и стимулирования труда ППС с использованием моральных и материальных подходов; формирование системы контроля в отношении соответствия результатов труда и его оплаты - при учете мнения ППС и потребителей образовательных услуг.

18. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ТРАЕКТОРИЯМИ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ВУЗЕ / Мялкина Е.В., Житкова В.А. // Вестник Мининского университета. 2016. № 1-1 (13). С. 10.

В статье дается описание системы управления развитием научно-педагогических работников вуза, основанной на комплексном мониторинге деятельности, системе оценки и построении индивидуальной траектории развития. В работе определены принципы управления развитием ключевых компетенций научно-педагогических работников, дано описание системы построения индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности НПР, предложена система управления индивидуальными траекториями развития работников. Предложенная система раскрывается как комплексный элемент развития вуза, обеспечивающий анализ и оценку профессиональных качеств научно-педагогических работников, с одной стороны, и систему мер по формированию необходимой траектории развития работника - с другой. В статье дано обоснование оптимальности выбранной системы при построении индивидуальной траектории развития профессионально-педагогической компетентности научно-педагогических работников и ее эффективности для управления раскрытием индивидуальных и профессиональных способностей научно-педагогического персонала вуза, позволяющих мобилизовать и в полной мере использовать совокупность кадровых ресурсов, процессов и технологий, находящихся в распоряжении кадрового менеджмента университета.

19. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ / Дулесова В.А. // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2015. Т. 25. № 6. С. 21-26.

Современная система высшего образования охватывает обширный сегмент общества. В эту сферу вовлечены огромные человеческие, финансовые и материальные ресурсы. 2014/2015 учебный год в России начали 950 образовательных организаций высшего образования, среди которых 548 государственных и муниципальных и 402 частные образовательных организации. С 2012 г. Министерство образования и науки Российской Федерации проводит мониторинг деятельности вузов, значительная часть которых в результате признаются неэффективными. Результаты многочисленных проверок Рособрнадзора подтверждают эти данные, что свидетельствует о серьезных проблемах высшего образования в России. Основная задача всех образовательных органов - повышение качества образования в высшей школе, где ключевую роль играет человеческий фактор, обуславливающий рыночную устойчивость организации, успешность ее функционирования, перспективы стратегического развития. Поведение человека, в том числе в сфере труда, определяют его собственные потребности, способности, интересы, ценностные ориентации, целевые установки, желания, ожидания. Для каждого работника важен индивидуальный набор, персональный комплекс мотивирующих факторов. Унифицировать его для всех сотрудников даже в рамках одной организации - сложная задача. На первый план выходят вопросы изучения и реализации оптимальных мотивационных механизмов труда персонала в образовательной организации высшего образования. В статье изложено обоснование необходимости формирования системы управления мотивацией персонала в современных условиях развития высшего образования, уточнено понятие системы управления мотивацией персонала, представлена методика формирования системы управления мотивацией персонала в образовательной организации высшего образования.