

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**«ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МДОУ «ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №65»)**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направления 38.03.02 Менеджмент

Экономического факультета

Хрипуновой Ирины Сергеевны

Научный руководитель
д.э.н., профессор

подпись, дата

Н.С.Землянухина

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2025 год

Введение. В современных условиях стремительного развития общества, постоянных изменений законодательства и возрастающей сложности требований к качеству образования вопросы эффективного управления персоналом в образовательных учреждениях становятся особенно актуальными. Одной из важнейших управленческих задач является формирование профессиональной, мотивированной и устойчивой команды, способной предоставлять образовательные услуги высокого уровня. Это особенно важно для дошкольных образовательных учреждений, где сотрудники играют не только профессиональную, но и образовательную и психологическую роль, оказывая значительное влияние на раннее развитие личности ребенка.

Актуальность темы данного исследования обусловлена необходимостью поиска и применения таких методов управления персоналом, которые не только обеспечили бы выполнение текущих задач, но и способствовали бы стратегическому развитию организации, формированию кадрового резерва, сокращению оборота и развитию корпоративной культуры. При ограниченных финансовых и людских ресурсах, характерных для муниципальных образовательных учреждений, важным фактором эффективности становится правильный выбор и применение методов управления персоналом.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка практических рекомендаций по совершенствованию использования методов управления персоналом МДОУ «Детский сад комбинированного типа 65» с учетом современных требований и условий деятельности образовательного учреждения.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи:**

- Изучить теоретические основы методов управления персоналом, их классификацию и особенности применения;

- Проанализировать текущую систему управления персоналом в МДОУ №65, выявить её сильные и слабые стороны;
- Определить основные проблемы и ограничения в применении методов управления персоналом в учреждении;
- Разработать предложения по совершенствованию методов управления персоналом, включая внедрение карьерного роста, системы наставничества и цифровых HR-инструментов;
- Оценить предполагаемую социально-экономическую эффективность предложенных мер.

Данное исследование направлено на решение практических задач по повышению эффективности управления персоналом в условиях конкретного муниципального образовательного учреждения, придавая ему не только теоретическое, но и существенное прикладное значение.

Основное содержание работы. В первой главе "Теоретические основы применения методов управления персоналом организации" раскрываются ключевые понятия, подходы и классификации, связанные с методами управления персоналом, а также принципы оценки их эффективности.

В первом параграфе рассмотрено понятие методов управления персоналом, их роль в достижении стратегических целей организации и повышения мотивации сотрудников. Подчёркивается, что методы управления персоналом представляют собой совокупность приёмов, методик и инструментов, направленных на регулирование поведения сотрудников для достижения организационных целей. Эти методы играют ключевую роль в формировании профессиональной и мотивированной команды, способной эффективно решать поставленные задачи.

В параграфе также подчёркивается важность адаптации методов управления к индивидуальным особенностям сотрудников, их мотивам и потребностям. Комплексное применение методов позволяет объединить личные цели работников с интересами организации, что способствует повышению производительности и удовлетворённости трудом.

Во втором параграфе дана классификация методов управления персоналом по различным основаниям. Основное внимание уделяется традиционному делению методов на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Административные методы, основанные на властных полномочиях руководства, включают приказы, распоряжения, инструкции и другие нормативные акты. Экономические методы направлены на материальное стимулирование сотрудников через систему оплаты труда, премий, бонусов и других форм вознаграждения. Социально-психологические методы ориентированы на создание благоприятного психологического климата в коллективе, развитие внутренней мотивации и укрепление корпоративной культуры. Помимо этой классификации, в работе рассматриваются и другие критерии группировки методов: по направленности воздействия (прямые и косвенные), степени формализации (формализованные и неформализованные) и характеру стимулов (материальные и нематериальные). Особое внимание уделяется интегративным методам, таким как МВО (управление по целям), KPI (ключевые показатели эффективности) и OKR (цели и ключевые результаты), которые сочетают элементы различных подходов.

В третьем параграфе рассматриваются подходы к оценке эффективности применения методов управления персоналом. Раскрыты экономический, социологический и комплексный подходы. Особое внимание уделяется роли ключевых показателей эффективности (KPI) и вовлечённости персонала в оценке управленческих методов. Подчёркивается необходимость регулярного анализа и корректировки методов управления персоналом с учётом изменений во внешней и внутренней среде организации. Отмечена важность адаптивности и сбалансированности управленческих методов в условиях изменения внешней и внутренней среды организации.

Во второй главе "Анализ применения методов управления персоналом в МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65»" анализируется существующая система управления персоналом в конкретной

образовательной организации, её особенности, эффективность и выявление проблемных аспектов.

В первом параграфе дана общая характеристика деятельности МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65». Приведено описание структуры учреждения, его миссии, образовательных программ и кадрового состава. Особое внимание уделяется профессиональному уровню педагогов, инфраструктуре, санитарно-гигиеническим условиям, а также практике взаимодействия с родителями и организации образовательного процесса. Выявлены ключевые показатели, характеризующие эффективность и устойчивость функционирования детского сада.

Во втором параграфе рассмотрено практическое применение методов управления персоналом в МДОУ. Проанализированы административные, экономические и социально-психологические методы, используемые в учреждении. Показано, что при относительно ограниченных ресурсах удаётся эффективно сочетать формализованные инструменты с поддержанием доверительной атмосферы в коллективе. Особо отмечена роль наставничества, гибкого управления нагрузкой и морального стимулирования. Также дана оценка эффективности действующей системы управления персоналом на основе показателей стабильности, вовлечённости и качества образовательной среды.

В третьем параграфе выявлены проблемы в применении методов управления персоналом. Основными из них названы отсутствие структурированной системы карьерного роста и наставничества, а также низкий уровень цифровизации кадровых процессов. Показано, как указанные проблемы сдерживают развитие кадрового потенциала, влияют на мотивацию сотрудников и эффективность организационной работы. Подчёркнута необходимость комплексных изменений в управленческом подходе для обеспечения устойчивости кадровой политики.

В третьей главе «Направления совершенствования применения методов управления персоналом в МДОУ «детский сад комбинированного

вида №65» разрабатываются два способа решения проблем, поставленных в предыдущей главе.

В первом параграфе рассматриваются направления совершенствования управления персоналом в МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65» через внедрение системы карьерного роста и наставничества. Управление персоналом здесь – стратегический процесс, влияющий на качество образования и устойчивость учреждения. Анализ показал существование проблем: отсутствие системного карьерного планирования, недостаток поддержки молодых специалистов, низкая цифровизация кадровых процессов.

Современный подход предлагает индивидуализацию карьерных траекторий, ориентацию на компетенции, использование обратной связи и наставничество как инструмент непрерывного обучения. Карьерный рост включает вертикальное, горизонтальное и спиральное развитие, а наставничество способствует адаптации новых сотрудников, снижает текучесть кадров, повышает вовлечённость и сохраняет профессиональные знания.

Внедрение системы предусматривает поэтапные шаги – диагностику кадрового потенциала, разработку моделей, обучение наставников, запуск программ и мониторинг результатов. Наставничество предполагает различные формы (индивидуальное, групповое, парное, дистанционное) и способствует развитию как наставляемых, так и наставников.

Для оценки эффективности введены ключевые показатели: время адаптации, уровень удовлетворённости, участие в наставничестве, внутренние продвижения и текучесть кадров. Внедрение системы должно повысить мотивацию, стабильность и качество работы педагогов в детском саду.

Во втором параграфе главы рассмотрено внедрение автоматизированной системы управления персоналом (АСУП) в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №65». Обоснована роль цифровизации как стратегически важного процесса, направленного на повышение

эффективности, прозрачности и адаптивности кадровой системы. Отмечено, что переход от традиционного ручного документооборота к цифровым технологиям позволяет ускорить рутинные операции, систематизировать и анализировать данные о сотрудниках, а также повысить мотивацию персонала через прозрачность кадровых процессов.

Проведен анализ текущего состояния управления персоналом в МДОУ №65, выявлены основные проблемы: высокая административная нагрузка, отсутствие единой базы данных, недостаток инструментов для мониторинга развития сотрудников, сложности в распределении нагрузки и ограниченные возможности для онлайн-взаимодействия сотрудников с кадровой службой. Установлено, что существующая система не обеспечивает достаточной оперативности и достоверности кадровой информации, что негативно сказывается на качестве управления.

В качестве решения предложено внедрение автоматизированной системы управления персоналом, включающей модули учёта рабочего времени, кадрового делопроизводства, управления отпусками и замещениями, мониторинга повышения квалификации и мотивационно-аналитический блок. Разработана поэтапная стратегия внедрения, предусматривающая диагностику процессов, выбор и адаптацию программного обеспечения, пилотный запуск и последующую полную цифровизацию кадровых функций.

Оценка эффективности показала, что внедрение АСУП позволит сократить административную нагрузку более чем на 400 человеко-часов в год, снизить количество ошибок и повысить прозрачность кадровых решений. Экономический эффект проекта составляет около 108 тысяч рублей в год при минимальных первоначальных затратах, что обеспечивает окупаемость менее чем за 5 месяцев и высокий уровень возврата инвестиций.

Третий параграф посвящён социальным эффектам от внедрения системы карьерного роста и наставничества в МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65». В разделе проведён анализ влияния данных мер на кадровую среду учреждения, в том числе на повышение мотивации и

вовлечённости сотрудников, укрепление внутриколлективных связей и снижение уровня профессионального выгорания.

Особое внимание уделено формализации карьерного роста и внедрению наставничества, которые способствуют прозрачности карьерных перспектив, признанию заслуг наставников и вовлечённости сотрудников в коллективные проекты. Это повышает внутреннюю мотивацию, что особенно важно в условиях ограниченного материального стимулирования, характерного для муниципальных учреждений.

Рассмотрена проблема высокой текучести кадров, особенно среди молодых специалистов. Показано, что система наставничества и карьерного сопровождения обеспечивает поддержку новичкам и способствует снижению текучести с 20 % до 10–12 % в течение первого года после внедрения.

В разделе также анализируется улучшение психологического климата в коллективе за счёт формирования горизонтальных связей и культуры поддержки, что снижает уровень стресса, количество конфликтов и способствует быстрой адаптации новых сотрудников. Наставничество рассматривается как механизм сохранения и передачи педагогического и организационного опыта, способствующий формированию кадрового резерва.

Дополнительно рассмотрены социально-экономические эффекты внедрения автоматизированной системы управления персоналом (АСУП), включая снижение административной нагрузки, повышение удовлетворённости сотрудников, укрепление доверия и дисциплины, а также улучшение управляемости кадровой системы. Выявлена экономия рабочего времени и снижение скрытых издержек, что способствует повышению эффективности и устойчивости работы учреждения.

В завершение раздела определены ключевые условия успешного внедрения предложенных мероприятий: поддержка руководства, поэтапность реализации, обучение персонала, открытая коммуникация и методическое сопровождение.

Закключение. В ходе проведённого исследования были рассмотрены теоретические и практические аспекты применения методов управления персоналом в образовательной организации на примере муниципального дошкольного образовательного учреждения – МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65» города Саратова.

В первой главе работы представлены теоретические основы управления персоналом. Были рассмотрены классификации методов управления (административные, экономические, социально-психологические), а также особенности их применения в условиях современной экономики. Особое внимание уделено необходимости комплексного и адаптивного подхода к управлению персоналом с учётом цифровизации, стратегических целей организации и индивидуальных характеристик сотрудников.

Во второй главе проведён анализ существующей системы управления персоналом в МДОУ №65. Установлено, что учреждение использует сбалансированное сочетание административных, экономических и социально-психологических методов. К числу сильных сторон текущей системы можно отнести стабильность кадрового состава, высокий уровень удовлетворённости родителей и сотрудников, а также развитую систему внутренней коммуникации. Однако выявлены и существенные проблемы: отсутствие чёткой системы карьерного роста, формализованного наставничества и низкий уровень цифровизации кадровых процессов.

Третья глава была посвящена разработке направлений совершенствования методов управления персоналом. Предложено внедрение системы карьерного роста и наставничества, ориентированной на поддержку молодых специалистов и развитие кадрового потенциала, а также внедрение автоматизированной системы управления персоналом, что позволит повысить прозрачность, эффективность и адаптивность всей кадровой работы.

По итогам исследования сформулированы следующие основные выводы:

- Методы управления персоналом являются важнейшим инструментом повышения эффективности деятельности образовательной организации;

- Эффективное применение методов требует их адаптации к специфике учреждения, потребностям сотрудников и стратегическим целям организации;

- В МДОУ №65 реализуется устойчивая, но требующая модернизации система управления персоналом;

- Основные проблемы текущей системы связаны с отсутствием карьерных перспектив и цифровых инструментов управления.

На основании анализа выдвинуты следующие практические рекомендации:

- Разработать и внедрить поэтапную модель карьерного роста и наставничества с закреплением кураторов за новыми сотрудниками;

- Внедрить автоматизированную систему управления персоналом для повышения прозрачности и снижения административной нагрузки;

- Развивать нематериальную мотивацию через участие в конкурсах, признание заслуг и развитие корпоративной культуры;

- Вести регулярный мониторинг удовлетворённости персонала и уровня вовлечённости, с учётом этих данных корректировать кадровую политику;

- Реализация предложенных мер позволит не только повысить мотивацию и удержание персонала, но и обеспечит устойчивое развитие образовательной среды, соответствующей современным требованиям качества и эффективности.