

УДК 159.9.07

**Е. Д. Супрун,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. В. В. Шипилина

## Анализ кадровых проблем и пути их решения на примере Омского авиационного колледжа имени Н. Е. Жуковского

**Аннотация.** Представлен комплексный анализ кадровых проблем в БПОУ «Омский авиационный колледж им. Н. Е. Жуковского» и выработаны рекомендации по улучшению кадровой политики, включая вовлечение сотрудников, актуализацию системы вознаграждений и развитие карьерных возможностей.

**Ключевые слова:** кадровая политика, мотивация, управление персоналом, профессиональное развитие, устойчивое развитие.

**К**адровая политика — это целенаправленная деятельность, рассчитанная на формирование трудового коллектива организации, готового наилучшим образом добиваться стоящих перед ней целей. Основным объектом кадровой политики организации выступает ее персонал. Успешное функционирование образовательного учреждения во многом зависит от грамотной кадровой политики, направленной на привлечение, мотивацию и удержание квалифицированных сотрудников. В этой связи изучение и анализ кадровых проблем приобретает особую актуальность. Подобные исследования представляют собой важный вклад в область менеджмента в образовании, поскольку подчеркивают необходимость комплексного подхода к управлению кадрами [2].

Несмотря на наличие стабильного кадрового состава, практически в каждом учреждении среднего профессионального образования (СПО) существуют проблемы, касающиеся вовлеченности сотрудников в процессы управления и недостаточной удовлетворенности системой мотивации. Это указывает на важность постоянного мониторинга и анализа кадровой ситуации для достижения высокого уровня профессионализма и мотивации среди сотрудников, что, в свою очередь, напрямую влияет на качество образования [1].

Цель исследования заключалась в комплексном анализе кадровой ситуации в Омском авиационном колледже им. Н. Е. Жуковского и разработке рекомендаций по совершенствованию его кадровой политики. В ходе работы были использованы методы анкетирования сотрудников, анализа кад-

ровой документации, а также экспертные интервью с руководством учебного заведения.

Анализ кадрового состава колледжа показал, что в нем преобладают женщины (66,7 %), а наиболее многочисленная возрастная группа — 45–60 лет (33,3 %). При этом более половины сотрудников (51,9 %) работают в колледже от одного года до четырех лет, что свидетельствует о достаточно стабильной кадровой ситуации.

Оценка существующей системы отбора и найма персонала в целом является положительной — 59,3 % сотрудников полностью удовлетворены данной системой, а 92,6 % не сталкивались с проблемами при приеме на работу. Процедуры отбора и найма воспринимаются как прозрачные и объективные (55,6 % отлично, 29,6 % хорошо). Вместе с тем только 37 % считают, что эта система позволяет привлекать высококвалифицированных специалистов, но лишь 14,8 % готовы участвовать в ее совершенствовании.

Анализ системы мотивации и стимулирования показал, что в целом она оценивается положительно — 66,7 % сотрудников считают ее хорошей, 63 % положительно оценивают прозрачность и понятность критериев стимулирования, а 59,3 % удовлетворены учетом их личных потребностей и ожиданий.

Таким образом, основными проблемными зонами в кадровой политике колледжа являются следующие:

1. Недостаточная вовлеченность сотрудников в процессы совершенствования системы отбора и найма персонала может приводить к игнорированию мнения коллектива при формировании кадровой политики и, как следствие, к недовольству

сотрудников. Вовлеченность важна для создания более прозрачной и эффективной системы подбора, что непосредственно влияет на качество и квалификацию кадров.

2. Частичная неудовлетворенность существующей системой мотивации и стимулирования указывает на то, что существующие методы мотивации не полностью отвечают ожиданиям кадрового состава, что может привести к снижению производительности и повышенной текучести кадров.

3. Сложности с привлечением и удержанием высококвалифицированных специалистов возникают из-за низкой эффективности разработанных стратегий, направленных на карьерный рост и про-

фессиональное развитие. Колледж сталкивается с вызовами, связанными с конкуренцией на рынке труда, что требует использования действенных инструментов для привлечения специалистов.

Эти проблемные зоны являются критически важными для понимания кадровой политики колледжа и требуют комплексного подхода к решению. Разработка мероприятий по улучшению вовлеченности сотрудников, совершенствованию систем мотивации и стратегии привлечения специалистов позволит не только укрепить кадровый состав, но и повысить общую эффективность образовательного процесса [3]. Предлагаемые мероприятия отражены в таблице.

### Направления работы по созданию эффективной кадровой политики

Направление работы	Необходимые мероприятия
Повышение вовлеченности сотрудников в процессы совершенствования системы отбора и найма персонала	Организация регулярных опросов и открытых обсуждений с сотрудниками для выявления их мнений, предложений и ожиданий в области подбора персонала
	Формирование группы из представителей разных уровней коллектива для разработки предложений по улучшению процесса найма
Совершенствование системы мотивации и стимулирования	Анализ потребностей сотрудников и адаптация системы материального и нематериального вознаграждения
	Разработка понятных критериев эффективности работы сотрудников, касающихся как количественных, так и качественных показателей
Устранение трудностей с привлечением и удержанием высококвалифицированных специалистов	Внедрение программ повышения квалификации, тренингов и семинаров, направленных на развитие навыков сотрудников, а также улучшение общей атмосферы в коллективе
	Создание прозрачной системы карьерного роста внутри колледжа, предполагающей регулярные консультации и развитие кадровых резервов
	Пересмотр и улучшение социального пакета, включая медицинское обеспечение, участие в спортивных мероприятиях и другие льготы

Проведенное исследование показало, что БПОУ «Омский авиационный колледж им. Н. Е. Жуковского» обладает в целом стабильным кадровым составом. Вместе с тем существуют определенные проблемы в области отбора, мотивации и удержа-

ния сотрудников, требующие комплексного подхода к их решению. Реализация предложенных рекомендаций, несомненно, позволит повысить эффективность кадровой политики колледжа и обеспечить его устойчивое развитие.

1. Бережной В. И., Суспицына Г. Г., Астафьев В. А. Управление персоналом в образовательных учреждениях : учеб. пособие. — М. : Проспект, 2023. — 318 с.

2. Долженко С. П. Основы кадровой политики и кадрового планирования в современных условиях : учеб. пособие для обучающихся по направлению подготовки высшего образования — бакалавриата: «Управление персоналом». — Омск : Изд-во ОмГА, 2020. — 72 с.

3. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2014. — 444 с.