

Колташева Юлия Дмитриевна

учитель

МАОУ СОШ №68 с УИОП

г. Екатеринбург, Свердловская область

магистрант

Институт менеджмента и права

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

педагогический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

***Аннотация:** как отмечает автор данной статьи, для осуществления отбора и подготовки будущих учителей нужна программа, подразумевающая создание системной работы. Концепция совершенствования образования в Российской Федерации направлена на увеличение профессионального уровня педагогов, формирование педагогического корпуса, что является необходимым условием совершенствования системы образования в РФ.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, стратегия, формирование кадрового состава, система образования, приоритеты развития образования, педагогические кадры, управление персоналом.*

Все большее число людей в нашей стране разделяют положение о том, что способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является основным источником ее долговременного процветания в современных условиях все ускоряющегося технического прогресса и усиливающейся конкуренции. В свою очередь эта способность во многом зависит от компетентности руководителей всех уровней и специалистов по управлению персоналом: понимания важности этой отрасли управления, знания общих закономерностей поведения человека в организации, владения современными методами управления персоналом.

Актуальность данной темы определяется появлением новых задач, связанных с управлением человеческими ресурсами, которые возникают перед предприятиями в России в нынешних экономических условиях.

Одним из необходимых условий и гарантий того, что обращаются с людьми в связи с установленными организацией ценностями, является конкретная формулировка кадровой политики организации.

Кадровая политика – это система норм и правил, которые определяют отношения нанимаемого персонала и организации. Она формирует принципиальные установки, связанные с работой с персоналом на долгую перспективу, осуществляется в связи с философией предприятия, коллективном договоре, правилами внутреннего распорядка [1].

Вопросам «кадровой политики и стратегии», «кадров», «формированию трудового потенциала», «стратегии управления персоналом», «формированию человеческих ресурсов» посвящено большое число работ как зарубежных (И. Ансоффа, М. Армстронга, Г. Беккера, Р. Аткинсона, А. Смита и пр.), так и отечественных (А.Я. Кибанова, Т.Ю. Базарова, Б.М. Генкина, С.В. Шекшня, С.А. Дятлова и др.) авторов.

Кадровая политика – как процесс, направленный на осуществление конкретной цели, которая включает результат, средства и цель, и выражается в целесообразном преобразовании и изменении окружающего мира. Данную позицию обобщает А.И. Турчинов, считающий кадровую политику «социальным явлением, отражающим наиболее общие, стратегические направления деятельности субъекта социологического управления по формированию, развитию и рациональному использованию профессионального и трудового потенциала предприятия, организации, общества» [2]

Характерные проблемы кадровых служб организаций в России обобщил А.Я. Кибанов. Он назвал среди них недостаточный приток и медленное обновление молодых работников, малый уровень повышения квалификации указанных, малое количество информации о проведении аттестации, формировании резерва кадров [3].

Сейчас кадровая политика начинает охватывать сферы, которые ранее не учитывались в кадровой работе. Это область взаимоотношений и трудовых конфликтов с администрацией, с новыми общественными организациями в связи с решением производственных проблем, роль социальных программ, которые осуществляются организацией в рыночных условиях, которые оказывают влияние на работу персонала.

Зарубежный опыт указывает, что в сейчас большое значение имеет каждый работник, растет влияние качества труда последнего на результаты всей компании. О моральном и материальном стимулировании, а также социальных гарантиях как самых важных аспектах кадровой политики, проводимой в организации, писал В.А. Дятлов [4].

Основная проблема кадровой политики, по мнению В.А. Спивака, – организация отношений власти – подчинения и совместной деятельности, выявление ролей субъектов организации, определение содержания, задач, форм деятельности субъектов организации, методов и принципов взаимодействия последних. Кадровая политика зависит от восприятия персонала руководством [5].

В целом проблемой остается кадровое обеспечение образовательных учреждений. Сохраняется тенденция старения педагогических работников указанных учреждений всех типов и видов, недостаточность молодых специалистов из-за низкой зарплаты и общественного статуса профессии педагога, слабой защищенности научно-педагогических и педагогических работников данных учреждений.

«Утечка умов» в ряде случаев является проблемой для кадрового обеспечения образовательных учреждений разных уровней системы образования. Ухудшается положение с подготовкой кадров для образовательных учреждений, которые расположены в сельской местности, в Сибири и на Дальнем Востоке, в районах Крайнего Севера.

Кадровая политика существует в каждой организации, но ясная формулировка указанной говорит о том, что во главу угла компания ставит «человеческий фактор».

Анализируя периодические издания для образовательных учреждений, можно сделать вывод о том, что вопросу кадровой политики в образовательных учреждениях уделяется достаточно внимания. Так в работе Жука Н.Н. отмечается, что «главные направления и приоритеты развития образования, которые являются определяющими, это:

- кадры;
- уровень материально-технического обеспечения школы;
- содержание образования [6].

Главная задача – отбор и подготовка будущих учителей. Для этого нужна программа, подразумевающая создание системной работы в этом направлении. Выработать систему подготовки и отбора школьных управленцев – одна из главных задач по организации управленческой работы в организации. Учить детей в сегодняшней и завтрашней школе должен учитель, владеющий в совершенстве новейшими методическими, информационными, коммуникационными технологиями. Поэтому национальный проект – это в первую очередь один из способов повысить престиж учительского труда.

Важность делегирования полномочий в образовательном учреждении подчеркивается Д.Е. Фишбейном. Он указывает, что директор не должен брать все функции на себя, а нужно стремиться к созданию взаимодополняющей команды [7].

И. Адезис предлагает один из подходов к решению этой проблемы. Он размышляет над сущностью менеджмента и лидерства и утверждает, что руководитель не должен и не может быть лидером во всем, нужно создание взаимодополняющей команды – как кадровое мероприятие [8].

Концепция совершенствования образования в России на период до 2010 года развивает основные принципы образовательной политики в стране, определенные в Законе РФ «Об образовании», ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и раскрыты в Национальной доктрине образования РФ до 2025 г. Увеличение профессионального уровня педагогов, а также

формирование педагогического корпуса, который соответствует запросам нынешней жизни, – необходимое условие совершенствования системы образования РФ.

В рамках подпрограммы «Педагогические кадры РФ» Федеральной программы развития образования устанавливаются меры по преодолению негативных направлений в кадровом обеспечении образования. Они включают в себя следующие главные направления:

- повышение статуса педагогического работника;
- усиление стимулирования труда и государственной поддержки управленческих и педагогических работников образования;
- увеличение профессионализма педагогических кадров: экспериментальная апробация и разработка моделей реформирования системы подготовки кадров, реорганизация системы учреждений повышения квалификации работников образования, проведение и организация всеобщего обучения по информационным технологиям, реорганизация методической службы органов управления, создание эффективной системы подготовки, повышения аттестации и квалификации руководителей образовательных учреждений и органов управления образования [9].

Для того чтобы выжить в условиях стремительно меняющейся системы ценностей, уменьшения бюджетного финансирования, школа как некоммерческая организация должна обратиться к проблеме, качества образования. Качество – цель всех инновационных процессов.

Ожидаемый результат можно достичь при условии, что каждый сотрудник, а не только учитель, нацелен на качество образования, имеет соответствующую мотивацию. Отсюда определяются задачи кадровой стратегии:

Подготовка кадров. Именно подготовка, несмотря на то, что данная не является функцией детского образовательного учреждения. Изучая профессиональные возможности своих сотрудников, вы можете создать неформальную систему творческих групп, проблемных семинаров, направить своих людей на, «проблемные, личностные» курсы повышения квалификации.

Создание так называемого квалифицированного запаса кадров, который к сегодняшней ситуации может казаться избыточным, однако в перспективе даст возможность развивать качество процесса. Указанные кадры можно легко будет переквалифицировать, они адаптируются быстрее в новых структурных изменениях. К примеру, предвидя наступающее сокращение начальной школы, ряду учителей, в которых ценностный ресурс видела администрация, было предложено переквалифицироваться на специальности логопедия, психология, байкаловедение и пр. Вместе с этим сохраняются профессиональные кадры до периода окончания кризиса, сохраняется достоинство педагогов, решаются кадровые задачи основной школы, без проблем, связанных с безработицей учителей. Растет имидж школы, заботившейся о своих сотрудниках.

Разработка новых форм стимулирования. Среди большого количества используемых рычагов поощрения, следует прежде всего указать доверие. Доверие работать в трудном классе, руководить проблемным семинаром и т. д.

Создание системы обратной связи. Это всегда «западающая» составная часть управленческих функций.

Наряду с доверием передача ответственности за дополнительный функционал.

Установление правильного соотношения доверия и контроля, свободы, четкости исполнительской дисциплины и творческой инициативы.

В школе, к несчастью, утвердилась и сложилась система «пожизненного найма». Вопрос карьеры сложен здесь в силу малого количества ступеней вертикального продвижения: учитель, заместитель директора, директор. Однако доказано, что требуется перемещение каждые 3–4 года сотруднику, или наступает консервация личности, застой. Повышение дает людям моральное удовлетворение престижного выделения, что является оценкой достоинств указанного окружающими, являясь основным мотивационным фактором.

Известно, что любая, казалось бы, очень положительная инновация требует затрат энергии и времени педагогов. В связи с этим именно от отношения ука-

занных к очередному управленческому или педагогическому новшеству и зависит, в основном, его осуществление. Администратор, который начинает инновационный процесс, сталкивается с неоднозначной реакцией педагогов. Указанный имеет дело с неоднородными группами, у каждой из которых свои ожидания по отношению поступков директора.

В образовательных учреждениях, особенно это присуще сельским школам, не всегда принимают положительно какие-либо нововведения, изменения. Огромное поле поиска свежих решений связано со стратегией риска или учета неожиданностей. Сопротивление сотрудников возникает всегда и связано:

- с непониманием необходимости перемен;
- радикальным введением новых задач;
- с неподготовленностью людей;
- с действием фактора организационной инерции, которая охватывает, в лучшем случае, до 30 процентов членов коллектива;
- с фактором неопределенности результата.

Сегодня в системе образования нужны управленцы, предпочитающие делать ставку на перспективы и инновации, не рассчитывающие на мгновенную отдачу. Эти руководители видят преимущества изменений в организации и берутся за их осуществление. Указанная роль предполагает наличие стратегического мышления, способности осуществлять долгосрочное прогнозирование и умение моделировать любые проблемы и ситуации, которые возникают в ходе деятельности. В штатном расписании есть наличие должностей для реализации этого направления, но присутствует непродуктивное заполнение данных вакансий, нужны для этого подходящие кадровые мероприятия.

Я считаю, что проблема совершенствования кадровой политики в образовательном учреждении мало изучена и является актуальной темой.

Сегодня от необходимости перемен не избавлена ни одна школа. Учебное заведение, которое не развивается, рискует просто перестать существовать. А развитие – это поиск и внедрение новых технологий, совершенствование знаний, умений и навыков педагогов, повышение их профессиональной квалификации.

В этих условиях на руководителя ложится тяжелое бремя взвешивать все «за» и «против», постоянно думать, каким образом действовать, и принимать такие решения, которые не оттолкнут педагогов. Ведь, строго говоря, изменяется не организация как таковая, а люди в ней.

Список литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2010.
2. Турчинов А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики // Человек и труд. – 2011. – №7. – С. 58
3. Кибанов А.Я. Организация управления персоналом в организации / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: ГАУ, 2011.
4. Дятлов В.А. Этика и этикет деловых отношений / В.А. Дятлов, В.Т. Пихало. – М.: Академия, 1997.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2010.
6. Жук Н.Н. Завтрашний день нашей – каким он будет? / Н.Н. Жук // Директор школы. – 2011. – №5.
7. Фишбейн Д.Е. Кто кого перехитрит, или «Игры» руководителя и контригры подчиненных / Д.Е. Фишбейн // Директор школы. – 2011. – №5.
8. Адезис И. Идеальный руководитель; почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адезис // Директор школы. – 2007. – №4.
9. Материалы к зональному совещанию руководителей образовательных учреждений и органов управления образованием Иркутской области, май 2012.
10. Коврига В.М. Совершенствование кадровой политики образовательных учреждений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/632089/> (дата обращения: 15.08.2016).