

Петренко Антонина Анатольевна

д-р пед. наук, профессор

Юрасова Яна Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный

университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Рязанская область

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ

***Аннотация:** проблема управления персоналом в образовательной организации рассматривается с позиции психолого-педагогической обусловленности и в контексте системно-деятельностного подхода ее решения. В статье даются результаты обследования учителей по данной проблеме из опыта работы, а также механизмы развития персонала в школе.*

***Ключевые слова:** управление, управление персоналом, качественное управление персоналом.*

Проектирование процессов компетентностного управления персоналом в образовательных организациях в контексте учета требований инновационного развития современного образования, а также принципов и подходов теории менеджмента может способствовать разработке эффективных направлений развития педагогическим персоналом школы. Новые инициативы государственной образовательной политики, предполагающие внедрение «цифровой школы», вхождение наших образовательных организаций в десятку лучших школ мира, призваны не только совершенствовать систему образования, но и усилить экономический рост и социальное развитие нашего государства. В связи с этим следует предъявлять принципиально новые требования к качеству персонала образовательных организаций, их руководителям, так как именно от их уровня профессиональной подготовки и личностных качеств (ответственности, креативности, добросовестности и др.) по большей части зависит эффективность

функционирования образовательной организации, реализующей инновационные инициативы государства в сфере образования страны.

Качественное управление персоналом – это, прежде всего, создание необходимых условий (финансовых и материальных, информационных и методических, психолого-педагогических и других) для их нормального функционирования.

Персонал, в нашем случае, педагогический коллектив является ценным человеческим ресурсом каждого образовательного учреждения, без которого ее развитие не представляется возможным. Уровень педагогов, качество его профессионализма и степень мотивации в продуктивной педагогической деятельности влияют сегодня на конкурентоспособность образовательной организации, ее имидж и авторитет в местном сообществе, и в целом на перспективы ее развития.

Одной из ключевых проблем управления персоналом в сфере образования сегодня выступает проблема перестройки взаимоотношений между руководителем и педагогическим коллективом на принципах демократизации, гуманизма и командного сотрудничества. Это предполагает внедрение механизмов коллективного управления и самоуправления за счет эффективных деловых коммуникаций, осознания, понимания и мотивированного действия всех по реализации поставленных задач руководством школы, колледжа, вуза и т. д. В связи с этим, управление персоналом предполагает учет принципов менеджмента по гуманизации и оптимизации труда людей на основе изучения мотивов и перевода их на инновационное преобразование образовательной организации. В.А. Агафонов указывает на то, что управление персоналом организации – «процесс системного, планомерно организованного с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления, воздействия на персонал организации с целью как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии» [1, с. 87]. В этой трактовке, профессиональное управление предполагает стратегическое и тактическое развитие, планирование и организацию труда работников, их отбор и подбор). А также,

обеспечение профессионально-педагогической деятельности учителей. По определению В.Я. Горфинкеля «управление персоналом» – это, прежде всего, «совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций» [5, с. 99]. Ученый утверждает, что психолого-педагогическая готовность руководителя управлять персоналом является ведущей в успешной реализации трудовых функций работников. Это существенно затрудняет процесс управления, так как, управление социальными системами («ориентация и обучение новых работников, управление оплатой труда, общение, обучение и развитие, создание у работников чувства ответственности, здоровье и безопасность работников, работа с жалобами и трудовые отношения» (Е.И. Васильев) всегда более сложно реализуется, чем управление техническими или материальными системами. Об этом же свидетельствуют данные анкетирования персонала (учителей) об эффективности системы распределения обязанностей между педагогами в школе, которую мы исследовали в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №65 г. Рязани» (количество респондентов – 25 чел. учителей). В результате данный показатель (система распределения обязанностей между педагогами) по мнению подавляющего большинства обследуемых (64%) был оценен на уровне «удовлетворительно» и «терпимо», 28% педагогов оценили его как «очень плохо», и лишь 8% учителей дали высокую оценку данному показателю. Все это говорит о сложности управления персоналом со стороны руководства, выявляет проблемы их взаимодействия и организации труда в зависимости от профессионализма работников, а также, самостоятельность суждений и высокую степень критичности учителей относительно деятельности администрации, что актуализирует проблему межличностного профессионального взаимодействия.

В связи с анализом практической деятельности руководителей школ, персонала по реализации инновационных задач развития образовательных организаций (ОО) мы рассматриваем управление персоналом в ОО как совокупность управления кадрами (подбор и отбор кадров, создание условий для их

эффективного труда, распределение обязанностей между сотрудниками); управления их профессиональным ростом (обучение и аттестация, формирование новых целей и ценностей в коллективе, направленных на творческий и производительный труд); управление социальными эффектами от деятельности образовательной организации (обеспечение стабильной работы педагогического коллектива, формирование положительного имиджа, как персонала, так и образовательного организации в целом в социуме, инициирование и пропаганда лучшего опыта работы отдельных учителей и персонала школы в ближайшем и дальнем окружении школы).

Таким образом, управление персоналом в образовательной организации в условиях роста инновационных процессов образовании является сложной проблемой не только для руководителей и педагогов, но и всех значимых систем подготовки кадров и структур управления сферой образования. Эффективными механизмами управления персоналом должны стать не только профессионально-практические рекомендации по реализации управленческих функций, методов и форм организации деятельности в учреждении, но и поиск новых знаний в профессии путем самообразования и саморазвития в непосредственной связи с практикой и накоплением позитивного опыта, что, несомненно, будет способствовать успешному управлению персоналом в ОО. Это обеспечит более глубокое осмысление руководителем проблем и перспектив развития организации, а также создаст предпосылки самосовершенствования его профессионально-педагогических и личностных качеств.

Список литературы

1. Агафонов В.А. Анализ стратегий и разработка комплексных программ / В.А. Агафонов. – М.: Прогресс, 2011. – 287 с.
2. Петренко А.А. Проблема формирования педагогической компетентности управляющего персоналом в организации // Психолого-педагогический поиск. – 2018. – №45 (1). – С. 65–72.
3. Петренко А.А. Педагогическая компетентность управляющего персоналом / А.А. Петренко, Е. Калганов // Формирование личности будущего на основе

психолого-педагогического анализа: Сборник статей всероссийской научно-практ. конференции (8 декабря 2017 г., г. Уфа). – В 2 ч. Ч. 2. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2017. – 166 с.

4. Экономика предприятия / Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – 230 с.