

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ***Молокова Ольга Николаевна***

магистрант специальности «Управление человеческими ресурсами»
Тюменского государственного университета, учитель начальных классов,
заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ №17

г. Новый Уренгой, ЯНАО, Тюменская область

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ В СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ (НА ПРИМЕРЕ СОШ № 17 И
СОШ № 4 ГОРОДА НОВЫЙ УРЕНГОЙ)**

Аннотация: в статье поднимается проблема формирования квалифицированного кадрового потенциала в средних общеобразовательных школах. Автором представлены результаты сравнительного анализа структуры и содержания человеческого капитала СОШ № 17 и СОШ № 4 г. Новый Уренгой. На основе результатов проведенного анализа разработаны пути повышения эффективности управления человеческим капиталом в СОШ. По мнению автора, проведение мероприятий по совершенствованию управления человеческим капиталом в СОШ позволит повысить уровень педагогического мастерства не только уже работающих учителей, но и будущих специалистов.

Ключевые слова: человеческий капитал, структура человеческого капитала, содержание человеческого капитала, управление человеческим капиталом, образовательное учреждение, СОШ, педагогическое мастерство, повышение квалификации, профессиональный рост, пути повышения эффективности управления человеческим капиталом.

В настоящее время понятие «человеческий капитал» трактуется как особая форма богатства – ряд материализованных в человеке общих и специальных знаний, умений, навыков и способностей к производительному труду [3].

Подобная трактовка определения человеческого капитала как неких запасов знания, а также возможности применения данных запасов знания способствует пониманию человеческого капитала как «запаса» знания и профессионального опыта, накопленных человеком в процессе обучения, самообразования и социализации, которыми человек может воспользоваться, если будет включен в процесс оборота капитала.

Человеческий капитал, его наличие и уровень развития – важнейшие факторы в инновационном развитии любой компании [1].

Процесс накопления потенциала человеческого капитала в системе общего образования необходимо рассматривать не только как процесс его количественного увеличения, но и как процесс качественного преобразования его стоимости. Поэтому в СОШ важным моментом является не только полная обеспеченность педагогическими кадрами, но и высокий профессиональный уровень педагогических работников.

Одним из основных условий результативности работы в СОШ является обеспеченность педагогическими кадрами и высокий профессиональный уровень педагогических работников.

Так, в школе № 17 общее число работников составляет 107 человек, из них педагогических работников – 67 человек. Постоянный состав, который сохраняется в школе – 39%. 26 человек педагогического коллектива проработали в школе 5 лет. В СОШ № 4 количество педагогических работников составляет 123 человека, из них педагогических работников – 83 человека. Постоянный состав, который сохраняется в школе – 42%. Обе рассматриваемые школы укомплектованы педагогическими кадрами на 100%, однако, СОШ № 4 имеет большее количество кадров, в том числе педагогических работников. Количество педагогических работников, имеющих высшее образование в СОШ № 4 также больше, чем в СОШ № 17. Так по данным на 2010/11 учебный год в СОШ № 17 высшее образование имеют 90% педагогов, а в СОШ № 4 – 93%; по данным на 2011/12 учебный год в СОШ № 17 высшее образование имеют 94% педагогов, а в СОШ № 4 – 96%; по данным на 2012/13 учебный год в СОШ № 17 высшее образование

имеют 91% педагогов (что ниже, чем в предыдущие учебные годы), а в СОШ № 4 – 96%. Таким образом, за последние три года образовательный уровень педагогов обеих школ остается стабильным. Однако, количество педагогов, имеющих высшее образование в СОШ № 4 выше, чем в СОШ № 17.

Ротация кадров в обеих школах имеет следующие причины: выход на пенсию, переезд на постоянное место жительства за пределы города и округа, трудоустройство в производственные сферы города Новый Уренгой.

Основная часть педагогического коллектива обеих школ – это опытные учителя с большим педагогическим стажем. Средний возраст педагогов СОШ № 17 составляет 39 лет. Средний возраст педагогов СОШ № 4 – 47 лет. Следовательно, педагогический состав СОШ № 17 более молодой.

В обеих школах успешно идет процесс повышения профессионального мастерства педагогов. Так, профессионально-квалификационная структура СОШ № 17 позволяет организовать учебно-воспитательный процесс на хорошем уровне, так как 58% учителей – категорированные педагоги, у 21% педагогов высшая категория, 28% – первая и 9% – вторая квалификационная категория. Среди учителей, не имеющих квалификационных категорий, 1 – пенсионного возраста, 12 – молодые специалисты, 7 учителей находятся в декретном отпуске, остальные педагоги имеют небольшой опыт работы, так как стаж работы менее 3 лет. В СОШ № 4 – 73 педагога (93,5%) в ходе аттестации подтвердили высокий уровень педагогического мастерства. Так, 72% учителей – категорированные педагоги, у 30 % педагогов – высшая категория, у 28% – первая и у 14% – вторая квалификационная категория. 8% педагогов СОШ № 4 не имеют категории. Это в основном молодые педагоги, не успевшие получить результатов по причине недолгого времени работы в школе. Мы видим, что СОШ № 4 значительно больше категорированных педагогов, нежели в СОШ № 17. Так в СОШ №4 – 72 % педагогов имеют квалификационную категорию, а в СОШ № 17 этот показатель равен 58%.

В обеих школах ведется достаточно объемная и эффективная методическая работа, что, несомненно, способствует повышению профессионального мастерства педагогов, а, следовательно, и повышению уровня развития человеческого капитала школ. Аттестация остается одним из важных эффективных направлений методической работы и работы повышения профессионального мастерства педагогов в рассматриваемых СОШ.

На основе результатов проведенного анализа разработаны пути повышения эффективности управления человеческим капиталом в СОШ. При управлении человеческим капиталом, необходимо исходить из целей и планов учреждения. Мы считаем, чтобы процесс управления человеческим капиталом был действительно эффективным, в СОШ необходимо выполнять ряд целей: 1. Обеспечить наличие постоянного пополнения кадров. 2. Осуществить мотивацию карьерного роста работников СОШ. 3. Обеспечить своевременное замещение вакансий по должностям. 4. Повысить образовательный уровень и профессиональную квалификацию персонала. 5. Проводить постоянное обучение и стажировки персонала. В работе с человеческим капиталом в СОШ необходимо обратить внимание не только на повышение педагогического мастерства работников, но и на выявление молодого перспективного персонала, который обладает высоким интеллектуальным потенциалом для формирования резерва специалистов СОШ. Деятельность молодого специалиста характеризуется максимальным сосредоточением на конкретных деталях работы. Поэтому необходимо проводить специальную подготовку персонала для работы в образовательной сфере. В связи с этим при работе с человеческим капиталом, в СОШ, мы предлагаем создать «Педагогическую мастерскую», которая будет являться инновационной формой организации повышения квалификации педагогического персонала школы и педагогической практики будущих учителей. Развитие сотрудника возможно только лишь в процессе обучения и развития, который преследует достижение конкретных целей, являющихся частью целей всей школы. Данный подход необходимо реализовывать как при работе мастерской, так и непосредственно в процессе обуче-

ния и на этапе развития. Главными целями «Педагогической мастерской» являться – эффективный процесс повышения педагогического мастерства персонала школы, а также эффективная практика молодых специалистов.

Педагогическая мастерская должна стать настоящей школой профессионального становления. Этот инновационный образовательный проект должен способствовать повышению уровня развития человеческого капитала в СОШ и реализации современных подходов к содержанию общего, базового среднего образования, преодолению эффекта «двойного отставания» профессиональной школы. Главная идея мастерской – становление педагогического мастерства через взаимообогащение, взаимообмен мыслями, опытом, идеями при сохранении индивидуальности.

Содержание деятельности в педагогической мастерской предполагает: 1) активное участие педагогов школы и молодых специалистов во внедрении программ и учебников в школе, их совершенствовании; 2) участие в научно-исследовательской и научно-методической разработке и внедрение результатов в практику; 3) постоянное обучение и повышение квалификации; 4) руководство научно-методической работой учителей и будущих учителей; 5) участие в разработке непрерывного педагогического образования; 6) организация и проведение системы открытых занятий, методических семинаров для учителей; 7) участие в моделировании содержания экспериментальной непрерывной педагогической подготовки в региональной системе «педколледж – вуз» с учетом инновационных подходов.

Деятельность мастерской изначально должна быть направлена не только на процесс обучения и повышения педагогического мастерства, но и на то, чтобы каждый ее участник отработывал свои организационные умения, умел собрать вокруг себя единомышленников, и тогда они, поддерживая и анализируя деятельность друг друга, будут расширять круг людей, желающих участвовать в этих новациях.

Предложенные мероприятия по совершенствованию управления человеческим капиталом в СОШ позволят повысить уровень педагогического мастерства не только уже работающих учителей, но и будущих специалистов, а, следовательно, будут способствовать росту человеческого капитала школы.

Список литературы

1. Бреслав Л.Б. Человеческий капитал: организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. – СПб, 2012. – 495 с.
2. Критский М.М. Человеческий капитал. – М.: Аспект, 2012. – 167 с.
3. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал – источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2011. – 311 с.
4. Трофимов Н.А. Зарубежные подходы к инвестициям в человеческий капитал: инновации в образовании // Инновации. – 2009. – №10. – С.97.
5. Becker G.S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – N.Y., 2012. – 245 p.