

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ (ВНЕШКОЛЬНОЕ) ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ

Громова Марина Валентиновна

аспирант Государственной Академии промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова, старший преподаватель
Московский финансово-юридический университет
г. Ярославль, Ярославская область

«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ» КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Аннотация: в статье рассматривается роль и значение «эффективного контракта» как социально-правовой предпосылки развития образовательных организаций дополнительного образования детей. Перечисляются мероприятия по повышению эффективности и качеству услуг в сфере дополнительного образования детей. Сделаны выводы о повышении престижности и привлекательности профессии педагога дополнительного образования детей, а также качества предоставляемых услуг в результате реализации эффективного контракта для системы дополнительного образования детей.

Ключевые слова: эффективный контракт, управление человеческими ресурсами, оценка персонала, дополнительное образование детей.

В современной теории управления организациями произошли изменения общей парадигмы управления. Персонал рассматривается как основной ресурс организации, определяющий успех деятельности всей организации. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе, которое надо размещать, мотивировать, оценивать, развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации [1]. Поэтому оценка работы персонала является одним из важнейших направлений кадрового менеджмента.

Она призвана способствовать выявлению путей повышения отдачи от людей, работающих в организации. Нельзя говорить об эффективной работе компании, если оценке труда персонала не уделяется достаточного внимания. Оценка является составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении персонала организации.

Измененные представления о роли персонала в современных организациях, в том числе и образовательных, нашли отражение в нормативных документах, в специальной литературе, в сознании людей. Анализ современных нормативно-правовых источников позволил выявить одну из важнейших предпосылок внедрения в практику оценки деятельности педагогов дополнительного образования компетентностного подхода в результате реализации механизмов эффективного контракта.

Введение эффективного контракта определено Указом Президента «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы», программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, приказом Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, письмом Минобрнауки РФ «О реализации части 11 ст.108 ФЗ «Об образовании в РФ», а также показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными местными органами образования. В научной литературе под контрактом понимается «соглашение, которое является ответом на неопределенности и риски, которые существуют во внешней среде» [2, с. 51–52]. В правовой литературе – «под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры

социальной поддержки» [3]. В применении к образовательным организациям дополнительного образования детей можно выделить мероприятия по повышению эффективности и качеству услуг в сфере дополнительного образования детей, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту:

1. Разработка и реализация программ (проектов) развития дополнительного образования детей.

2. Совершенствование организационно-экономических механизмов обеспечения доступности услуг дополнительного образования детей.

3. Распространение современных региональных и муниципальных моделей организации дополнительного образования детей.

4. Создание условий для использования негосударственного сектора в предоставлении услуг дополнительного образования детей.

5. Разработка и внедрение системы оценки качества дополнительного образования детей.

6. Реализация Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов.

7. Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками.

8. Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями ОУДОД.

9. Обеспечение качества кадрового состава сферы дополнительного образования детей.

10. Информационное сопровождение мероприятий по введению эффективного контракта в дополнительном образовании детей [4].

Реализация эффективного контракта для системы дополнительного образования детей позволит повысить престижность и привлекательность профессии педагога дополнительного образования детей, качество предоставляемых услуг. При разработке показателей для заключения «эффективного контракта» с педагогическим работником следует учитывать то, что деятельность педагога дополнительного образования детей не сводится только к количественным по-

казателям (выполнение программ, сохранность контингента, участие в мероприятиях и т.д.). Наиболее полно отразить все многообразие деятельности педагога дополнительного образования детей может оценка его деятельности на основе компетентностного подхода.

Список литературы

1. Волкова, В.А., Корчагина, Т.Л. Управление персоналом: конспект лекций [Текст] / В.А. Волкова, Т.Л. Корчагина. – Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2008. – 116 с.

2. Зарубин, В.Г., Начкин, А.И. Эффективный контракт научно-педагогических работников: нормативное и ценностное измерение [Текст] // Ученые записки ЗабГУ, № 2013/4 (51). – С. 50–56.

3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р. // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/04/oplata-site-dok.html>

4. Методические рекомендации по разработке региональных планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://obr.direktor.ru/news/509>