

УДК 378.048.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Наталья Владимировна Карамнова

доктор экономических наук, доцент

KaramnovaN@yandex.ru

Владимир Вячеславович Комбаров

студент

kombarov.volodia@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определены основные задачи, стоящие перед руководством образовательного учреждения, нацеленные на формирование рациональной модели кадрового состава. Определены основные мероприятия по совершенствованию кадровой политики образовательного учреждения по следующим направлениям: управление кадрами учреждения, подбор и расстановка кадров, формирование и подготовка кадрового резерва на замещение руководящих должностей, аттестация педагогических работников и оценка деятельности кадров в учреждении, профессиональное развитие персонала, мотивация и стимулирование работников и оплата труда.

Ключевые слова: образовательное учреждение, кадровая политика, управление кадрами, набор, подбор кадров, кадровый резерв, аттестация педагогических работников, профессиональное развитие, мотивация и стимулирования труда.

Выбор рациональной системы управления персоналом является условием проектирования педагогической деятельности работников образовательной организации, способствующей развитию их творческих и социальных навыков, направленных на повышение эффективности функционирования и развития учреждения[2].

Внутренним резервом повышения эффективности функционирования образовательного учреждения является создание рационального механизма управления человеческими ресурсами в организации.

Основными управленческими задачами, направленными на формирование рациональной модели персонала образовательного учреждения, следует считать:

- стабильная система обучения и управления процессом повышения квалификации персонала;

- адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности и особенностям жизнедеятельности образовательного учреждения;

- привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального развития и мотивации повышения качества своей профессиональной деятельности;

- создание условий для эффективного использования навыков и компетенций работников образовательного учреждения;

- внедрение механизмов совершенствования системы мотивации и оплаты труда работников образовательного учреждения для повышения эффективности их деятельности;

- создание условий для развития работников и повышения их профессиональных навыков [4].

При формировании кадровой политики образовательного учреждения необходимо учитывать принципы гуманизма, демократизма и профессионализма, которые будут положены в основу работы с преподавателями и способствовать эффективной работе коллектива образовательного учреждения[7].

Для реализации эффективной кадровой политики необходимы человеческие ресурсы, материально-техническое обеспечение, материальное стимулирование (премии, поощрения за интенсивность и эффективность труда и т.д.). Кроме того, необходимо привлекать социальных партнеров различных уровней, устанавливать партнерских отношения с другими образовательными учреждениями - школами и высшими учебными заведениями, информационно-методическими центрами города и области.

Одной из важнейших предпосылок изменения кадровой политики являются кадровые изменения в организации и управлении обучением.

Рассмотрим модель кадровой политики образовательного учреждения по следующим направлениям: управление кадрами учреждения, подбор и расстановка кадров, подготовка и развитие кадрового резерва для замещения руководящих должностей, аттестация преподавателей и оценка эффективности работы персонала, профессиональное развитие сотрудников, мотивация и поощрение сотрудников, а также оплата труда.

Для обеспечения образовательного учреждения профессиональными кадрами, комплексного и качественного процесса обучения необходим подбор кадров на вакантные должности в соответствии с квалификационными требованиями (функциональными задачами, квалификационными требованиями).

Процессом отбора и приема на работу, поэтапной оценки квалификации кандидата занимается непосредственно руководитель потенциального работника (начальник методического объединения), заместитель директора соответствующего направления деятельности и начальник отдела кадров. Повысить эффективность деятельности образовательного учреждения можно благодаря его молодым преподавателям и высококвалифицированному персоналу.

При отборе сотрудников в кадровый резерв необходимо оценивать активность, самостоятельность, инициативность, наличие положительного опыта работы с людьми, готовность к продвижению по службе, наличие

лидерских качеств, достаточная квалификация, знания и навыки в сферах образования, менеджмента, экономики, маркетинга, права [3].

При переводе работника с одной должности на другую должны учитываться не только интересы работника, но и интересы учреждения, в том числе возможность замены работника в процессе работы и годности сотрудника к требованиям новой должности. Принудительное удержание работника на прежней должности и неправомерный перевод на новую должность не допускается. Образовательное учреждение не заинтересовано в увольнении успешных сотрудников, а также в удержании сотрудников вынужденных уйти в отставку по личным причинам [5].

Для адаптации персонала к условиям труда и особенностям жизнедеятельности в образовательном учреждении необходимо разработать систему наставничества и мобилизовать к работе как можно больше педагогов, поощрять молодые таланты.

Таким образом, можно поддерживать опытных преподавателей и адаптировать новые кадры, особенно молодых специалистов к деятельности учреждения. Благодаря программе стажировок и руководство могут успешно привлекать и удерживать новых сотрудников на занимаемой ими должностях.

Желаемый эффект удержания специалистов может быть достигнут за счет создания условий для их закрепления, профессионального развития и их мотивации к повышению качества профессиональной деятельности. В то же время необходимо постоянно оценивать удовлетворенность молодых специалистов своей работой в школе.

Результатом непрерывной кадровой политики в этом направлении станет обновление кадров учреждения, концентрация молодых специалистов, их профессиональное развитие, повышение внутренней мотивации и удержание молодых преподавателей.

В целях улучшения условий профессиональной деятельности педагогов в рамках образовательного учреждения и совершенствования системы мотивации необходимо предусмотреть различные виды социального страхования,

использование льготных или бесплатных условий питания, учреждение обучающих конкурсов, поощрение успешных в профессиональной деятельности сотрудников в виде благодарственных писем, грамот, привлечения преподавателей к награждению отраслевыми и государственными наградами, обеспечения эргономичных рабочих мест и т.п.

Результатом станет повышение внутренней мотивации сотрудников, повышение уровня заработной платы сотрудников, увеличение количества преподавателей, получивших отраслевые и государственные награды, создание современного интерактивного оборудования на рабочем месте.

Учебное заведение обязано выплачивать своим работникам фиксированную часть заработной платы, которая зависит от ставки, квалификации работника и выполняемой им работы.

Размер поощрительных выплат определяется на основе таких показателей, как обеспечение высокого качества образования, показателей высокой производительности и эффективности труда, высоких показателей успеваемости в соответствии с законодательством местного органа [1,2].

Образовательное учреждение обязано также предоставлять работникам льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, в виде больничных и отпускных, а также поощрять работников к повышению профессиональной квалификации.

В образовательном учреждении должна быть разработана система нравственного поощрения, включающая присвоение звания "Почетный работник общего образования", присвоение почетных степеней, знаков отличия и дипломов различных степеней, выдвижение на отраслевые и государственные премии.

Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических кадров можно путем создания условий для развития сотрудников и повышения их квалификации. Совершенствование системы внутришкольного образования включает в себя: участие в работе методических объединений и дидактических советов, семинаров и очных тренингов, недель педагогического мастерства в

установлении, организации и проведении внутришкольных конкурсов педагогического мастерства и организации практик. Методические недели помогут разработать внутриобразовательную систему обучения и личностного и профессионального развития сотрудников.

В современном обществе необходима подготовка педагогов по использованию современных информационных и телекоммуникационных технологий в образовательном процессе. В целях поддержки развития конкурсного движения в образовательном учреждении необходимо выдвигать наиболее активных и талантливых педагогов на районные, областные и федеральные профессиональные конкурсы, повышать привлечение педагогических кадров к подготовке документов, необходимых для участия в профессиональных конкурсах. Повышать активности педагогов к инновационной деятельности возможно за счет административной поддержки педагогов, внедряющих инновации в свою профессиональную деятельность.

Директор и его заместители должны проходить обучение не реже одного раза в два года. Обучение руководителей и заместителей направлено на развитие у них лидерских качеств (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений), умение работать в среде программного управления, строгие требования к планированию и качеству выполняемой работы, профессиональное развитие.

При оценке качества преподавания необходимо на основании информации, полученной в ходе оценки, дать рекомендации руководству школы по совершенствованию профессиональной деятельности учителей. Затем необходимо проанализировать выполнение рекомендаций, сформулированных в рамках оценки качества педагогической деятельности.

Необходимо упростить систему оценивания педагогических кадров – усилить обратную связь путем информирования педагогов о результатах, полученных при оценке качества их деятельности, либо создать новую систему оценки деятельности педагогов, которая благодаря наглядности будет доступной и эффективной образовательной системой за счет выплаты премий

по результатам, полученным в ходе оценки.

Список литературы:

1. Белоусов В.М., Латышев А.А. Критерии оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021. С. 81-86.

2. Белоусов В.М. Модернизация индивидуального и коллективного премирования работников сельскохозяйственного предприятия// Агропродовольственная политика России. 2018. № 6 (78). С. 44-47.

3. Белоусов В.М. Обоснование стратегии развития сельскохозяйственной организации // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2020. С. 43-48.

4. Белоусов В.М. Особенности и проблемы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве // Теория и практика мировой науки. 2018. № 1. С. 19-23.

5. Крутикова В. В. Человеческий капитал в системе инновационного образования // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2011. № 1-2. С. 128-132. – EDN ОКВНРН.

6. Трунова С.Н., Попов С.А., Честных А.А. Совершенствование системы мотивации в сельскохозяйственных организациях как необходимое условие эффективного управления ими // Актуальные проблемы социально-экономического развития современного общества: сборник статей I международной заочной научно-практической конференции. Под редакцией М.П. Разина, Л.Н. Шмаковой, Н.С. Семено, М.Л. Зеленкевич, Т.В. Борздовой. 2020. С. 536-541.

7. Трунова С.Н. Совершенствование системы оценки эффективности управления сельскохозяйственной организацией для её устойчивого развития // Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. О.Ю. Анциферовой. 2018. С. 209-216.

UDC 378.048.2

**IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF AN
EDUCATIONAL INSTITUTION**

Natalia V. Karamnova

Doctor of Economics, Associate Professor

KaramnovaN@yandex.ru

Vladimir V. Kombarov

student

kombarov.volodia@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article defines the main tasks facing the leadership of an educational institution, aimed at the formation of a rational model of personnel. The main measures to improve the personnel policy of an educational institution in the following areas have been identified: personnel management of the institution, selection and placement of personnel, formation and training of a personnel reserve for filling managerial positions, certification of teaching staff and assessment of the activities of personnel in the institution, professional development of personnel, motivation and stimulation of employees and wages.

Key words: educational institution, personnel policy, personnel management, recruitment, selection of personnel, personnel reserve, certification of teaching staff, professional development, motivation and stimulation of labor.

Статья поступила в редакцию 02.09.2022; одобрена после рецензирования 03.10.2022; принята к публикации 20.10.2022.

The article was submitted 02.09.2022; approved after reviewing 03.10.2022; accepted for publication 20.10.2022.