

УДК 005.95/.96

Актуальные вопросы управления персоналом в общеобразовательном учреждении**Кузьмина Л.П.**Кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента
Казанского государственного энергетического университета**Давыдова А.В.**Студент кафедры менеджмента
Казанского государственного энергетического университета

Представлен современный взгляд на управление персоналом в образовательном учреждении. На примере одного из них (Полилингвальный комплекс «Адымнар – путь к знаниям и согласию», г. Казань) проведён анализ данного процесса и представлены конкретные шаги по его совершенствованию.

Ключевые слова: управление, образовательное учреждение, персонал, исследование, адаптация

Современный менеджмент рассматривает управление персоналом как один из важнейших видов управления организацией, поскольку именно человек определяет всю совокупность действий по успешному достижению целей и решению задач организации любой направленности деятельности. Представителям менеджмента организации любого уровня иерархии следует понимать, что управление персоналом должно рассматриваться не как совокупность методов командования работниками, а как деятельность, направленная на удовлетворение потребностей не только коллектива организации, но и каждого отдельного сотрудника.

В одной из наших предыдущих работ при рассмотрении концепций управления персоналом было отмечено, что современное развитие управления персоналом просматривается на основе синтеза концепции управления человеческими ресурсами и гуманистического подхода, который призывает создавать условия для самореализации работника [1]. В свою очередь, определение направления самореализации человека строится на изучении его потребностей. Важно, чтобы данный аспект стал актуальным в управлении персоналом любой организации, в том числе и образовательной сферы.

На сегодняшний день основу конкурентоспособности образовательного учреждения представляет уровень получаемых учащимися знаний, умений и навыков, а также образовательная среда, внеучебная деятельность и уровень подготовки к освоению дальнейших ступеней образования. Отсюда – повышенные требования к качественному выполнению персоналом своих функций, которое основывается в том числе на личной мотивации работника и удовлетворении его потребностей.

В современных публикациях авторами рассматриваются специфика и проблемы управления персоналом в общеобразовательных школах, предлагаются методы совершенствования управления персоналом [2; 3]. Все это, несомненно, вносит свой вклад в развитие рассматриваемого вида менеджмента.

В предлагаемом нами подходе к вопросам совершенствования управления персоналом в общеобразовательном учреждении делается акцент на периодическом исследовании, анализе и выявлении потребностей непосредственно самих работников с целью разработки и реализации мероприятий, позволяющих сделать конкретные шаги по развитию как персонала, так и организации в целом. С помощью результатов исследований можно получить,

например, информацию о трудностях, возникающих в ходе работы, характере профессиональных и организационных интересов работника и темпов их формирования и т.д.

Исследование в форме анкетирования сотрудников было проведено в апреле 2022 г. в одном из общеобразовательных учреждений г. Казани. Количество опрошенных составило 108 чел. В выборку были включены представители всех четырех категорий персонала: административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего.

Разработанная анкета включала в себя вопросы, касающиеся помощи руководителей в период адаптации, режима рабочего процесса, курсов повышения квалификации, безопасности труда и совершенствования системы обучения. Приведем далее результаты анкетирования.

На вопрос оценки существующей методики отбора персонала большинство респондентов (87 %) ответило оценкой «5», что говорит о качественной характеристике данного аспекта.

На вопрос «Возможно ли было обратиться за помощью к руководителю в первые рабочие дни» 95 % респондентов выбрали вариант ответа «Да». Данный результат говорит о том, что у молодых сотрудников возникают вопросы по своей деятельности и им требуется помощь в период адаптации, поскольку вариант ответа «Помощь не требовалась» выбрали лишь 5 % опрошенных. Что касается вопроса помощи в период адаптации, каждый из опрошенных выбирал по несколько вариантов ответа и основные ответы таковы:

– в коллективе существуют доброжелательные отношения, и среди сотрудников присутствует готовность выслушать проблемы – 86 %;

– возможность обращаться за помощью к коллегам по работе – 88 %;

– возможность обращаться за помощью к руководителю – 95 %.

Однако за вариант «Назначение и помощь куратора» не проголосовал ни один респондент, поскольку в организации не назначается куратор в период адаптации, хотя его присутствие рядом с молодым педагогом отмечается как желательное.

Не менее важным вопросом является распределение режима рабочего процесса («Удовлетворены ли Вы режимом своего рабочего процесса?»). 69,1 % респондентов считают, что успевают выполнять все задачи и находить время на перерыв. Однако 4 % не могут выделить время на отдых, а 26,9 % не успевают выполнять все поставленные задачи. Данный результат требует корректировки объема рабочего времени для уточнения его рационального распределения.

На вопросы о курсах повышения квалификации: «Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации?» и «Удовлетворены ли Вы курсами повышения квалификации?» отвечал только педагогиче-

ский персонал. Результаты показывают, что курсы проходят около 48 % педагогов 1 раз в год и 52 % 1 раз в 2–3 года. 70 % опрошенных выбирают вариант ответа о том, что требуется больше навыков и практики. Таким образом, практических знаний, получаемых на курсах, педагогам не достаточно.

Здесь особо важно подчеркнуть само качество получаемых знаний и навыков на данных курсах, поэтому и был задан вопрос: «Являются ли полученные во время прохождения курсов знания и навыки качественными и необходимыми в работе?». 63 % сомневаются в необходимости получаемых знаний и навыков. Это подчеркивает значимость введения дополнительной методики обучения педагогов. 89 % респондентов выбрали ответ «Да, требуется проведение мероприятий по расширению знаний и навыков».

Вопрос о безопасности труда не вызвал затруднений, и всех 108 респондентов устраивает рабочее место, которое оснащено всеми возможными способами безопасности.

Вопрос «Являетесь ли Вы мотивированным сотрудником?» также показал, что основная часть (91 %) опрошенных мотивированы к своей работе.

Результаты анкетирования по вопросу: «Есть ли у Вас возможность самореализации при выполнении основных функций?» выглядят следующим образом:

– 63 респондента (58 %) видят возможность карьерного роста;

– 45 респондентов (42 %) ориентированы только на основные функции.

Следующий вопрос касался анализа условий труда персонала. 97 человек полностью ими удовлетворены, однако 11 считают, что требуются изменения.

Анализ ответов респондентов выявил следующие основные недостатки в управлении персоналом исследуемого общеобразовательного учреждения:

– отсутствие программы адаптации персонала;

– отсутствие системы обучения педагогов в самой организации.

Содержание данных недостатков имеет важный практический смысл при организации деятельности персонала в любом общеобразовательном учреждении: при отсутствии программы адаптации сотрудник не сможет быстро включиться в процесс работы, что может отразиться на качестве результатов его деятельности. Внутриорганизационное обучение педагогов позволяет быстрее реагировать на потребности в новой информации, что создает условия для выполнения педагогической работы на высоком качественном уровне.

Актуальность решения подобных вопросов усиливается также открытием новых общеобразовательных учебных заведений и набором в них персонала. Как известно, в настоящее время в Казани осуществляется строительство новых жилищных

комплексов с развитой инфраструктурой, частью которой являются и общеобразовательные школы.

Для преодоления выявленных недостатков были разработаны следующие конкретные мероприятия по их устранению. Отметим, что мероприятия являются доступными для реализации непосредственно силами самого учебного заведения.

Мероприятие 1. Формирование программы адаптации для новых сотрудников. Данная программа предполагает формирование представления об организации, об основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений организации и сотрудника, об условиях труда, о включении в процесс трудовой деятельности.

Мероприятие 2. Закрепление куратора, ответственного за процесс адаптации нового работника. За каждым новым сотрудником предлагается закрепить куратора в лице заместителя директора в соответствии с категорией нового сотрудника. В должностную инструкцию куратора необходимо внести функцию организации процесса адаптации новых сотрудников.

Мероприятие 3. Совершенствование программы обучения с целью совершенствования педагогической компетентности:

1. Проведение открытых уроков учителей первой и высшей квалификационной категории для всех остальных педагогов.

2. Привлечение педагогов к проектной исследовательской деятельности.

3. Составление плана самообразовательной деятельности.

Мероприятие 4. Закрепление учителя-наставника высшей категории за молодым педагогом.

Очевидно, что для реализации данных мероприятий необходимы дополнительные финансы (оплата работы кураторов и учителей-наставников), которые предлагается получить путем введения дополнительного предметного кружка для учащихся с учетом высказанных пожеланий родителей (в исследуемом образовательном учреждении уже работают несколько кружков на платной основе). Проведенные экономические расчеты показали, что прибыль, получаемая от реализации работы нового кружка, полностью покрывает затраты на предложенные мероприятия.

Подобные исследования мнений работников о состоянии в образовательных учреждениях конкретных аспектов управления персоналом могут проводиться как сотрудниками районных отделов образования, так и представителями администрации самого учебного заведения.

Обращаясь к сегодняшним реалиям, хотелось бы также отметить, что одной из важных текущих задач является поднятие престижа профессии педагога, о чем свидетельствует подписание Президентом РФ Указа о проведении в 2023 г. в Российской Федерации «Года педагога и наставника». Согласно документу, это решение принято с целью признания особого статуса представителей профессии [4].

В свою очередь, считаем, что конкретная работа по устранению существующих недочетов в учебных заведениях позволит создать комфортную рабочую среду для педагогических и других работников образовательных учреждений, обеспечить необходимые условия для их развития, что будет также влиять на укрепление престижа их профессии.

Литература:

1. Кузьмина Л.П. Отражение концепций управления персоналом в современной практике менеджмента // Вестник экономики, права и социологии. – 2018. – № 4. – С. 227-229.
2. Табажанова А.Б. Проблемы управления персоналом в образовательной организации в условиях проведения изменений // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – № 12 (40). – С. 48-50.
3. Тюбеева С.М. Особенности и специфика управления персоналом школы // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 59-3. – С. 410-413.
4. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 04.07.2022).

Current Issues of Personnel Management in a General Education Institution

Kuzmina L.P., Davydova A.V.
Kazan State Power Engineering University

A modern view of personnel management in an educational institution is presented. On the example of one of them (Polylingual complex "Adymnar – the path to knowledge and harmony", Kazan), an analysis of this process was carried out and specific steps for its improvement were presented.

Key words: management, educational institution, personnel, research, adaptation