

Васильева Ирина Михайловна

магистрант

Марков Алексей Владимирович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ОСОБЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕХАНИЗМЫ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация: в статье выделяются особенности муниципальной кадровой политики образования в эпоху цифровой экономики и механизмы реализации на основе возможности перевода в цифровой формат систему образования. В работе ставится задача для разработки и принятия нормативных правовых актов федерального, регионального и местного значения. Утверждается, что немаловажным направлением цифровой кадровой политики в образовании считается аттестация учителей. Одним из решающих факторов развития муниципальной кадровой политики на инновационном пути является возрастающее значение результатов научных исследований и разработок, а также развитие и организация социально-психологической подготовки сотрудников.

Ключевые слова: муниципальная кадровая политика, образование, кадры, кадровые технологии, подбор персонала, цифровая экономика.

Многие специалисты обращают внимание на необходимость совершенствования кадровой политики в условиях цифровизации экономики и подчеркивают, что это перспективная и актуальная задача для развития будущего нашей страны. По их мнению, необходимо трансформировать экономический, политический и профессиональный потенциал в цифровой формат развития, активно поддерживать людей, особенно профессиональные кадры, брать курс

на возрождение и устойчивое развитие России, создавать активное и зрелое гражданское общество.

Цифровизация муниципальной кадровой политики в сфере образования отличается своей спецификой, поскольку подавляющее большинство сотрудников образовательных организаций являются представителями этой профессии (учителя). Образование включает в себя крупные расходы из бюджета многих муниципальных образований [1].

Первый этап цифрового управления персоналом в образовательном учреждении на муниципальном уровне подразумевает планирование, поиск и подбор кадров с использованием цифровых технологий. Основные источники поиска потенциальных специалистов на вакансии в системе средней школы считаются внешние, поскольку замена кадров затруднена из-за узкоспециализированной области знаний каждого учителя. Многие учебные заведения практикуют выдвижение сотрудников на руководящие должности из числа штатных преподавателей, при условии, что они имеют высшее образование по специальности «Менеджмент».

В настоящее время учебные заведения редко публикуют информацию о вакантных местах на специализированных сайтах, а учителя также редко публикуют свои резюме. Многие учителя ищут работу по близости к месту жительства, поэтому размещение рекламы в региональных информационных источниках и на стендах возле учебных заведений очень важно. Конкретным источником поиска кандидатов для соискателей образования являются районные отделы образования, где собирается информация о вакансиях [1].

Подбор персонала для учебных заведений имеет свои особенности, педагог должен характеризоваться рядом психологических, личностных качеств и профессиональных навыков и не иметь ограничений на ту или иную деятельность. В последние годы количество вакансий в учебных заведениях превысило количество поступающих, тогда как у руководства нет возможности подбирать персонал, поэтому приходится соглашаться нанять любого, кто захочет.

Процесс приема на работу мало организован, поэтому часто только проводятся беседы с кандидатом и изучают трудовую книжку. Иными словами, процесс планирования, поиска и подбора кадров в системе среднего образования имеет свою особенность, несмотря на улучшение сложившейся ситуации, имеет ряд проблем и не реализуется в полной мере.

Традиционно в процессе работы с персоналом образовательных учреждений очень развиты следующие направления: подбор персонала, учет персонала, социальное обеспечение, управление условиями труда, мотивация сотрудников.

Педагогическим специалистам предоставляются все необходимые социальные гарантии, с этой целью в каждом образовательном контексте организуются дополнительные мероприятия по социальному обеспечению: льготные путевки в санатории, льготные билеты на культурные мероприятия и т. д.; реализуется регламентированная работа по охране труда и формирование рабочего места сотрудников.

Следующим этапом в цифровой кадровой политике образования считается управление трудовыми отношениями и формирование организационной культуры. Компоненты организационной культуры образовательного учреждения включает в себя организационные нормы и порядки, психологический климат, поведенческие характеристики во взаимоотношениях, культурные ценности и мировоззрение.

Особенное значение в сфере образования играет адаптация новых сотрудников, различные типы и формы развития персонала с использованием информационных технологий. Важнейшими методами развития персонала в системе общеобразовательной школы являются: профессиональная и социально-психологическая подготовка, наставничество, планирование карьеры, участие в проектных командах, курсы повышения квалификации, в том числе разработанные в системе наставничества, набор методических профессиональных объединений, создание кадрового резерва и т. д. [3].

Особое внимание уделяется развитию социально-психологической подготовки персонала с помощью электронных методических документаций, в том

числе, проводится профилактика профессионального выгорания, развития навыков организации групповой работы и т. п.

Однако, по мнению ученых, традиционное управление персоналом в муниципальном учреждении как конкретный механизм «испытывает» в нынешних условиях некоторые трудности: происходят масштабные изменения в управленческой деятельности; кадровый состав является наиболее сложным объектом управления; из-за увеличения численности кадров, важно найти более эффективные способы его развития, а также переподготовки. В данной ситуации претерпевает изменения парадигма цифрового управления персоналом в учреждении. В процессе цифровизации усложняется система взаимодействия субъекта и объекта управления, меняется система целей управления персоналом. Происходящие изменения в процессе управления персоналом муниципалитета требуют конкретного формулирования функций и их анализа развития [2, с. 63].

Еще одним важным направлением кадровой политики в сфере образования является аттестация персонала, которая проводится для оценки соответствия сотрудника должностным требованиям, принятия решений о переводе, развитии персонала и оплате труда.

При прохождении аттестации используются несколько традиционных форм: экспертиза аттестационного портфолио учителя; очная аттестационный экзамен по педагогической деятельности общественного профессионального объединения, заверенный экспертом; описание профессиональной педагогической деятельности; победа в федеральном, региональном профессиональном конкурсе в аттестационный период. Требуется также внести необходимые изменения в связи с принятием новых федеральных стандартов, особенно в период глобальной цифровизации общества.

Для реализации направлений кадровой политики в сфере образования на муниципальном уровне необходима разработка и реализация нормативных правовых актов федерального, государственного и муниципального значения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управление персоналом в образовательной организации в условиях цифровой экономики является сложным, постоянно изменяющимся созидательным прогрессивным процессом, объединяющих морально-психологические, правовые, социально-экономические, нравственные и другие факторы. В связи с этим, мы можем согласиться с понятием профессора В. Черепанова о том, что «управление персоналом – это регулирующая деятельность руководителей, органов управления, администрации, кадровых служб, которая способствует наиболее эффективно-му использованию работников для достижения целей организации».

Список литературы

1. Логвина Н.В. К вопросу об экономической эффективности приоритетов развития региональных систем образования / Н.В. Логвина, С.Ю. Костылева // Известия Сочинского государственного университета. – 2012. – №4. – С. 80–84.
2. Фролова Е.В. Задачи кадровой политики в области образования на муниципальном уровне / Е.В. Фролова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – №5. – С. 234–236.
3. Чернова А.Ю. Эффективное сотрудничество вузов с предприятиями / А.Ю. Чернова, А.В. Марков // Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения: военно-научный журнал. – 2017. – №1 (41). – С. 116–119.