

Тимошкина Надежда Александровна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»

г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассматриваются современные подходы к управлению образовательными учреждениями. Раскрываются факторы, обеспечивающие эффективность труда персонала образовательной организации. Показана важность создания условий для совершенствования трудовых навыков работников образовательных организаций.

Ключевые слова: управление образовательной организацией, организация труда, человеческие ресурсы, стимулирование труда, эффективность работы, творческая деятельность, общение.

В непростых социально-экономических условиях развития современного российского образования подготовка грамотных руководителей является актуальной проблемой. Профессиональная подготовка государственных служащих нового типа позволяет преодолевать многие недостатки современной российской административной системы. Одним из основных направлений административной реформы системы образования является улучшение кадрового состава образовательной организации. Этому способствует создание эффективной системы подбора должностных лиц, объективной оценки результатов их деятельности, мотивации, стимулирования и пр.

Как отмечают многие отечественные ученые, работа с кадрами опирается на ряд предпосылок, формирующих подход, на основе которого строится система управления человеком в государственной или муниципальной организации [1; 2; 4; 7 и др.]. В современной теории и практике управления происходит

смена подходов и направлений кадровой работы. Во многих организациях создаются условия для развития сотрудников, вкладываются средства для достижения стратегических целей. Все более развивается концепция управления человеческими ресурсами. Она воспринимается как новый способ мышления, представляющий собой совокупность принципиальных установок, успешное применение которых требует вдумчивого подхода, тщательного анализа ситуации.

Еще Г. Эмерсоном были сформулированы принципы производительности, влияющие на работу организацию в целом. Многие из них эффективно используются и в современных организациях. Вместе с тем, есть и современные новшества. Так, в современной управленческой науке и практике часто используется метод ранжирования работ руководителя. Его суть заключается в рассмотрении плана работ на предстоящий период (обычно один день) и распределения их по рангам [8, с. 50].

Исследователь теории и практики управления Ф. Тейлор указывал, что решение проблемы повышения производительности труда неразрывно связано с совершенствованием его организации. Ученый отмечал, что наиболее важной составляющей в научном управлении является постановка конкретной цели [3, с. 91].

Во многом улучшению деятельности руководителя организации помогает стимулирование инициативы работников. Оно способствует удовлетворению потребностей личности и выступает компенсацией за трудовые усилия [5, с. 139].

Вместе с тем необходимо помнить, что жесткое нормирование труда может быть целесообразно для относительно простых по содержанию специальностей, при этом участие психологических служб организации в практике нормирования труда окажется минимальным. Однако, с точки зрения методического обеспечения профессионального отбора молодых педагогов и руководителей, роль психологических знаний часто становится основной. Правильный учет таких факторов как воспитание ответственности за свою профессиональную деятельность; повышение интереса к результатам труда; обучение методам повышения качества труда и др. является важным условием обеспечения эф-

фективной работы специалистов в области управления образовательной организацией.

В современных условиях важным видом деятельности по управлению учреждениями образования, способствующим установлению необходимых затрат и результатов труда, является нормирование труда педагогических работников (анализ процесса труда, разделение его на части, выбор оптимального варианта технологии и организации труда, проектирование режимов работы и др.).

Успешная работа образовательной организации невозможна без творческого подхода к своей деятельности, как рядовых сотрудников, так и руководства учебным заведением. Проблема раскрытия творческого потенциала человека имеет особую значимость на современном этапе общественного развития. Её рассмотрение привлекает философов, психологов, педагогов. Придавая большое значение творчеству, философы видят в нем высшую форму человеческой деятельности. Неоднозначность взглядов многих исследователей на сущность творчества, реальное наличие в любом творчестве логических этапов и рациональных элементов позволяет специалистам строить обобщенные модели творческого процесса [9, с.64]. В творческом процессе выделяют следующие взаимосвязанные стороны:

- умение видеть проблему;
- способность мобилизовать личный и общественный опыт для постановки цели, определения путей и способов ее решения;
- специально организованные научные исследования и их обобщение в виде гипотез и выводов;
- оформление новых идей в виде логических, образных, предметных структур и т. д.

Как отмечают современные исследователи, важной составляющей производственной педагогики является совершенствование коммуникативных компетенций специалиста [2; 5; 6 и др.]. Усвоение методов педагогического общения руководителем организации является важным фактором совершенства

ния его профессиональной деятельности, поскольку общение является необходимым средством решения практических задач.

Педагогическое общение представляет собой специальную форму профессиональной коммуникации. В нем естественные формы общения играют профессионально-функциональную роль, вырабатывая специализированные методы и средства. Похожий процесс формируется и в управлении образовательно-воспитательными учреждениями. В деятельности работника образовательной организации объем профессионального общения увеличивается и, следовательно, нуждается в обобщении и наполнении его педагогическим содержанием.

В заключение следует отметить, что, создание творческой обстановки, атмосферы комфорта и доброжелательности в трудовом коллективе образовательной организации во многом способствует повышению производительности труда, а развитие творческой активности предусматривает максимальное проявление индивидуальности, которая достигается при максимальной активности индивида в преобразовательной деятельности.

Список литературы

1. Nadtochiy Yu.V. Human Intellectual Capital and Intellectual Capital of an Organization // *Espacios*. Vol. 40 (Issue 42). Year 2019. P. 22. EDN TJZDSH
2. Грошев И.В. Организационная культура: учебное пособие для студентов вузов / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М., 2004. EDN TKXNNV
3. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М., 2008. EDN QXRQKR
4. Манушенко А.Р. Роль информационных систем в управлении человеческими ресурсами / А.Р. Манушенко, Е.А. Шумаева // *Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего: материалы I Международной научно-практической конференции (Донецк, 20 апреля 2022 года)*. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2022. – С. 300–306. EDN FUJLCF

5. Надточий Ю.Б. Кризис организации: особенности управления конфликтами / Ю.Б. Надточий // Антикризисное управление и поведение: монография / под общ. ред. Н.Д. Казаковой. – М.: МГУПИ, 2012. – С. 131–146.

6. Надточий Ю.Б. Факторы, влияющие на конкурентоспособность образовательной организации / Ю.Б. Надточий // Современная конкуренция. – 2021. – Т. 15. №4. – С. 109–117. DOI 10.37791/2687-0657-2021-15-4-109-117. EDN QDHLVE

7. Назарова Л.А. Проблемы и перспективы управления талантами в условиях неопределенности / Л.А. Назарова, Е.С. Тарханова // Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти Почетного работника высшего профессионального образования РФ, д-ра социол. наук, профессора Кошарной Галины Борисовны (Пенза, 27 мая 2022 года). – Пенза: Пензенский государственный университет, 2022. – С. 198–203. EDN OKBNUN

8. Тютикова И.Б. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом в образовательной организации / И.Б. Тютикова // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2021. – №2 (14). – С. 46–54. EDN XHPQRP

9. Хейфец Б.А. Востребованные компетенции руководителя в условиях глобализации и новой промышленной революции / Б.А. Хейфец, Ю.Б. Надточий // Проблемы современной экономики. – 2021. – №4 (80). – С. 61–65. EDN BYQMEA