

*Щербань Алина Богдановна*

студентка

*Истрофилова Олеся Ивановна*

канд. пед. наук, доцент, декан

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье раскрывается сущность и содержание понятий «человеческие ресурсы», «нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом», рассматривается содержание нормативно-правового регулирования системы управления персоналом образовательной организации. Приводится анализ действующего законодательства, выявляются основные нормы, регулирующие процессы подбора, аттестации, мотивации и развития персонала общеобразовательного учреждения. Оценивается степень влияния нормативно-правового регулирования на успешность достижения цели системы управления персоналом в области образования, эффективности и конкурентоспособности образовательной организации в целом.

*Ключевые слова:* система управления персоналом, система управления персоналом образовательной организации, нормативно-правовое регулирование системы управления, правовое обеспечение.

Развитие общества требует от педагога инновационного поведения, то есть активного и систематического творчества в педагогической деятельности. Основными компонентами инновационной деятельности исследователи называют усовершенствование управленческого аппарата, ресурсного и научно-методического обеспечения [6, с. 24].

Система управления персоналом в общеобразовательном учреждении играет ключевую роль в обеспечении качественного образования и создания благоприятной рабочей атмосферы.

Согласно Р. Стоуну, управление человеческими ресурсами является управлением деятельностью человека в контексте отношений между руководителями и сотрудниками, с тем чтобы согласовывать организационные интересы и личные выгоды. Управление персоналом направлено на повышение эффективности деятельности людей в достижении ими организационных целей и удовлетворения индивидуальных потребностей [10, с. 4].

Цель системы управления персоналом в области образования заключается в формировании команды, которая будет способна удовлетворять требованиям её реформы и требованиям задаваемых ею стандартов, а также увеличивать вклад в решение поставленных задач в целях обеспечения запросов общества.

Стратегия управления персоналом образовательной организации определяется целями, которые организация стремится достичь, а также теми ограничениями, которые объективно накладываются на деятельность этой организации [9, с. 138].

Условия для эффективного процесса подготовки, принятия и реализации решений по вопросам управления персоналом задаёт нормативно-правовое регулирование. Суть его заключается в разработке и использовании средств юридического воздействия на работодателей и наёмных работников с целью достижения эффективной деятельности организации, а также соблюдения прав и обязанностей обеих сторон [2, с. 35–36]. Нормативно-правовое регулирование перечисленных процессов имеет существенное значение для обеспечения соблюдения прав и интересов педагогических работников, эффективной работы школы и достижения образовательных целей.

Прежде всего нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом – это совокупность документов и нормативно-справочных материалов, регламентирующих правила, нормы, методы, требования, которые используются при решении задач по организации труда и управления персоналом и утверждаются в установленном порядке компетентным соответствующим органом или руководством организации [1, с. 264].

Основой нормативно-правового регулирования системы управления педагогическим персоналом в первую очередь является трудовое законодательство, а также законодательство в области образования и прочие нормативные акты, определяющие права и обязанности педагогических работников, процедуру их подбора, аттестации и развития.

Правовое регулирование системы управления персоналом образовательной организации осуществляется на двух уровнях:

- 1) акты центрального регулирования (федеральное и региональное законодательство);
- 2) акты локального регулирования (нормативные акты на уровне организации, например, правила внутреннего трудового распорядка).

Нормативные документы, регулирующие систему управления персоналом образовательного учреждения, можно разделить на три группы:

- 1) нормативно-справочные документы;
- 2) документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера;
- 3) документы технического, технико-экономического и экономического характера.

Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера регулируют задачи, функции, права, обязанности подразделений и отдельных работников системы управления персоналом [3, с. 96–99.].

Важным организационно-распорядительным документом являются правила внутреннего трудового распорядка, которые могут иметь следующую структуру (рис. 1) [4, с. 267–270]:

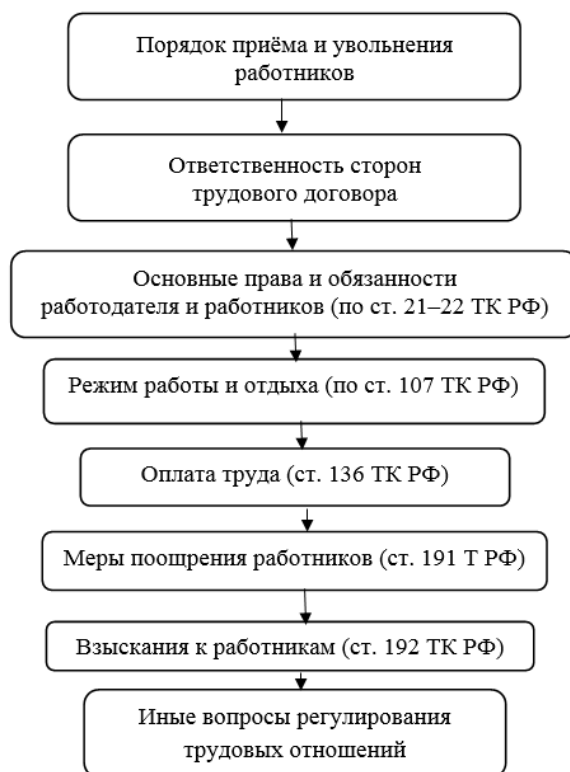


Рис. 1. Примерная структура правил внутреннего трудового распорядка

Документы организационно-методического характера обеспечивают выполнение функций по управлению персоналом. К ним, например, относятся:

- 1) Положение по формированию кадрового резерва в организации.
- 2) Положение по организации адаптации работников.
- 3) Рекомендации по организации отбора персонала и др.

Процесс подбора персонала в образовательном учреждении должен соответствовать законодательным нормам о труде, а также учитывать специфику работы педагогического работника. Особое внимание требуют к себе процедуры аттестации и оценки квалификации персонала образовательного учреждения, которые должны обладать прозрачностью, объективностью и соответствием профессиональным стандартам.

Мотивация и развитие педагогического персонала являются немаловажными аспектами в управлении персоналом сферы образования. Нормативно-правовое регулирование должно учитывать механизмы стимулирования работников, в том числе создавать условия для повышения квалификации, обеспечивать возможности участия в профессиональных конкурсах и развития карьеры.

Внутренними организационно-регламентирующими документами являются положение о подразделении и должностная инструкция.

Положение о подразделении – документ, регламентирующий деятельность какого-либо структурного подразделения кадровой службы: его задачи, функции, права, ответственность [5, с. 414].

Должностная инструкция – документ, который контролирует деятельность в рамках каждой управленческой должности и содержит требования к работнику, который занимает эту должность. Она может быть составлена на основе типовых требований к должности, содержащихся в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом изменяющихся социально-экономических условий [7, с. 189].

К специальному нормативно-правовому регулированию системы управления персоналом образовательной организации относятся.

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273, а также нормативные документы Министерства образования и науки РФ, Министерства культуры РФ, и прочие нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность образовательных учреждений.

2. Приказ от 18 октября 2013 г. n 544н об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», устанавливающий требования к квалификации, опыту работы, уровню образованию специалистов.

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», который регламентирует оплату труда, бухгалтерский учёт.

4. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [8, с. 180].

Таким образом, нормативно-правовое регулирование системы управления персоналом образовательной организации играет важную роль в обеспечении эффективной работы образовательного учреждения и создании благоприятных условий для развития профессиональных качеств педагогических работников. Оно сочетает в себе как общий, так и специальный подходы к управлению трудовыми отношениями, которые складываются между работодателем и педагогическим работником. Для достижения эффективности, конкурентоспособности образовательного учреждения необходимо постоянное совершенствование нормативно-правовой базы с учётом изменяющихся потребностей образовательной среды. Для этого система управления персоналом должна обладать гибкостью, быть способной быстро адаптироваться к сменяющимся требованиям образовательного учреждения и его политике. Также значимо обеспечить соответствие законодательства между различными уровнями управления в сфере образования, чтобы избежать.

### *Список литературы*

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: учебное пособие / А.Р. Алавердов. – 2-е изд. – М.: Синергия, 2019. – 421 с.
2. Александрова Н.А. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями / Н.А. Александрова, Е.Ю. Машьянова // Дискуссия. – 2019. – №10. – С. 35–36.
3. Биктяков К.С. Комплексный подход к управлению персоналом / К.С. Биктяков // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. – 2018. – №2 (4). – С. 96–99.
4. Гаврилов Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова // Вестник Казанского технологического университета. – 2019. – Т. 16. №3. – С. 267–270.
5. Гончар Л.А., Григашкин М.В. К вопросу о сущности стратегии управления персоналом / Гончар Л.А., Григашкин М.В. // Россия молодая: сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием. 2019. – С. 414.

6. Истрофилова О.И. Исследование готовности педагога к участию в инновационном образовательном процессе / О.И. Истрофилова // Социальное и педагогическое образование: векторы развития: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Л.А. Ибрагимова, Е.А. Бауэр. – 2019. – С. 23–27. EDN: RAVBMW.
7. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: учебник / О.Ю. Патласов. – М.: Дашков и К., 2019. – 384 с.
8. Ходова К. Эффективное управление персоналом на современном предприятии / К. Ходова // Актуальные вопросы инновационной экономики. – 2019. – №9. – С. 178–182.
9. Schermerhorn J.R. Management for Productivity. John Wiley and Sons, NX 1984. P. 138.
10. Stone R.J. Human Resource Management. 3th edition. Jacaranda Wiley Ltd, 1998. P. 4.