

Щербань Алина Богдановна

студентка

Истрофилова Олеся Ивановна

канд. пед. наук, доцент, декан

ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

ПРОБЛЕМЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье раскрываются сущность и содержание понятия «система управления персоналом». Акцентируется внимание на основных компонентах управления персоналом общеобразовательной организации и их взаимосвязях. Выделяются основные проблемы, возникающие при организации системы управления персоналом общеобразовательной организации и предлагаются пути их решения.

Ключевые слова: система управления персоналом, система управления персоналом общеобразовательной организации, организация системы управления персоналом общеобразовательной организации, компоненты системы управления общеобразовательной организации, проблемы при организации системы управления персоналом.

Ю.А. Конаржевский писал: «...Управление качеством в школе начинается с работы с человеком и прежде всего с учителем, и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет...» [4, с. 471].

В современном обществе организация системы управления персоналом общеобразовательных учреждений является одним из ключевых аспектов, определяющих эффективность и качество образовательного процесса [1, с. 286]. Для обеспечения оптимальной работы организации проблемы, с которыми сталкиваются

руководители общеобразовательных организаций при организации системы управления персоналом, требуют особого внимания и тщательного анализа.

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 [5, с. 24].

Управление системой образования осуществляется на принципах законности и демократии, также на принципах автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения [8, с. 27].

Система управления персоналом в образовательном учреждении представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов, процессов и методов, направленных на эффективное управление человеческими ресурсам организации. Суть такой системы заключается в организации работы с персоналом так, чтобы повлечь за собой повышение эффективности обучения, развития профессионализма сотрудников и обеспечить максимальное достижение целей общеобразовательной организации [2, с. 174].

Основными компонентами управления персоналом организации являются [3, с. 98]:



Рис. 1. Основные компоненты управления персоналом организации

Субъектами управления персоналом в организации являются высшее руководство, которое выстраивает кадровую политику, и служба управления персоналом, занимающаяся реализацией этой политики.

Объектом управления персоналом выступают сами работники организации, то есть, физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Первостепенной *задачей* системы управления персоналом в образовательном учреждении является привлечение и сохранение квалифицированных специалистов.

Целью система управления персоналом в общеобразовательной организации является создание условий для выполнения социального заказа государства, который связан с портретом выпускника образовательной организации, т.е. современно образованного, нравственного, креативный и креативно мыслящий, любящий свой край и свою Родину, осознающий свою причастность к судьбе отечества, ответственный за социально-экономическое процветание страны, готового к созданию правового государства и жизни в нём [7, с. 154].

Управление персоналом в сфере образования, особенно в школах, представляет собой сложный процесс, который включает в себя множество проблем и вызовов. Организация системы управления персоналом в школьной среде требует особого внимания к специфике этой отрасли и учёта множества факторов, влияющих на работу педагогических работников.

Низкая эффективность и качество работы персонала может привести к снижению эффективности работы всей организации в целом.

К проблемам, которые возникают при организации системы управления персоналом общеобразовательной организации относятся [6, с. 43–44; 8, с. 37; 10, с. 352].

1. Недостаточное финансирование. Одной из основных проблем является ограниченное финансирование, которое не всегда позволяет обеспечить адекватное вознаграждение персонала, проведение профессионального обучения и развитие карьеры педагогов.

2. Отсутствие мотивации. Многие педагоги сталкиваются с проблемой недостатка мотивации из-за отсутствия стимулов для повышения качества образовательного процесса. Это ведет к ухудшению эффективности реализации образовательных программ.

3. Нехватка квалифицированных кадров. Нередко возникает проблема нехватки квалифицированных специалистов, что затрудняет обеспечение высокого уровня образовательного процесса.

4. Отсутствие системы оценки персонала. Во многих образовательных учреждениях отсутствует четкая система оценки персонала и его профессиональной деятельности. Это мешает развитию и повышению качества работы педагогов.

На основе выделенных проблем при организации системы управления персоналом в общеобразовательных организациях можно предположить примерные пути их решения.

1. Увеличение финансирования. Необходимо стремиться к увеличению финансирования образования для обеспечения достойного вознаграждения персонала и проведения качественного профессионального развития.

2. Внедрение системы мотивации. Важно создать систему мотивации и стимулирования педагогов для достижения лучших результатов в образовательном процессе.

3. Повышение квалификации персонала. Регулярное профессиональное обучение и повышение квалификации должны стать приоритетом для учреждений образования.

4. Внедрение системы оценки качества работы персонала. Необходимо разработать и внедрить четкую систему оценки деятельности персонала на основе объективных критериев.

Таким образом, управление персоналом в общеобразовательных организациях играет ключевую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса и достижении поставленных целей. Решение проблем управления персоналом требует комплексного подхода и реализации мероприятий по

мотивации, развитию квалификации и оценке профессиональной деятельности педагогических работников.

Таким образом, решение проблем, возникающих при организации системы управления персоналом в общеобразовательных организациях, требует комплексного подхода и постоянного мониторинга. Необходимо учитывать специфику образовательной сферы, осуществлять постоянный анализ ситуации и принимать меры по улучшению условий труда, повышению квалификации и мотивации персонала. Только таким образом можно обеспечить эффективное управление персоналом в школе и создать благоприятные условия для качественного образования.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 13-е изд., перераб. и доп. – М., 2015. – 320 с.

2. Бережной В.И. Управление персоналом в образовательных учреждениях: учебное пособие / В.И. Бережной, Г.Г. Суспицина, В.А. Астафьев. – М.: Проспект, 2018. – 318 с.

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. Варченко Е.И. Управление качеством образования в образовательном учреждении / Е.И. Варченко // Молодой ученый. – 2013. – №3 (50). – С. 471–474. EDN RHJOZH

5. 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. Ибрагимов, Е.А. Бауэр. – 2019. – С. 23–27. EDN: RAVBMW.

6. Мальцева Т.И. Система управления персоналом образовательного учреждения / Т.И. Мальцева // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Международной научной конференции. – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 43–44. – EDN VMQWDZ

7. Пугачев В.П. Планирование персонала организации / В.П. Пугачев. – М.: Издательство МГУ, 2019. – 236 с.

8. Салаватова А.М. Государственно-общественное управление образовательной организацией / А.М. Салаватова // Образовательный вестник Сознание. – 2022. – Т. 24. №3. – С. 25–31. DOI:10.26787/nydha-2686-6646-2022-24-3-25-31 EDN: P1BNQW.

9. Сиденко Е.А. О некоторых теоретических аспектах формирования у работников образования мотивации достижения / Е.А. Сиденко // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. – №4. – С. 35–48. – EDN PBTBET

10. Смирнова Е.И. Проблемы управления персоналом в образовательной сфере / Е.И. Смирнова. – М.: Юрайт, 2018. – 456 с.