Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого

Кафедра профессионального педагогического образования
и социального управления

Специальность: 44.04.01 Педагогическое образование
(профиль «Образовательный менеджмент»)

Контрольная работа по базовому модулю
«История, методология, современные проблемы педагогики и образования». Кадровое обеспечение образовательных организаций

Выполнил:
Студент 2 курса (группа 7552 (ЗО))
Т.М. Михайленко _____
_____ 20____ г.

Проверил:
Оценка: _____

Способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником ее долговременного процветания в современных условиях все ускоряющегося технического прогресса и усиливающейся конкуренции. В свою очередь эта способность во многом зависит от компетентности руководителей всех уровней и специалистов по управлению персоналом: понимания важности этой отрасли управления, знания общих закономерностей поведения человека в организации, владения современными методами управления персоналом.

В основе системы кадрового обеспечения лежит процесс планирования потребности организации в персонале, который обуславливается, прежде всего, стратегией ее развития.

Система кадрового обеспечения включает в себя:

- планирование потребности в кадрах;
- набор кадров;
- отбор кадров;
- развитие кадров.

На первом этапе осуществляется планирование, поиск и подбор персонала.

Основным источником при поиске потенциальных сотрудников на вакантные должности в образовательной организации являются внешние источники, так как ротация кадров внутри организации затруднена за счет узкоспециальной области знаний каждого педагога. В редких случаях такая возможность существует и внутри организации, например, в дошкольном учреждении, где научная специализация педагога имеет меньшее значение и возможен перевод младшего воспитателя (помощника воспитателя) на должность воспитателя (при получении высшего педагогического образования). Также в образовательных организациях существует практика выдвижения на руководящие должности сотрудника из числа рядовых педагогов, при наличии у него высшего образования по направлению «Менеджмент».

Можно выделить следующую особенность, относительно средств поиска во внешних источниках - это Интернет. Сегодня образовательные организации размещают информацию о вакансиях на специализированных сайтах в Интернете, также и педагоги размещают свое резюме с помощью Интернет-ресурсов. Также образовательные организации при размещении объявлений о вакансиях активно пользуются печатными средствами массовой информации, а также обращаются в центр занятости населения, где также размещается информация о вакансии.

Кроме того, для образовательных учреждений существует еще один источник поиска кандидатов, куда могут обратиться педагоги– это районные отделы образования, где обычно аккумулируется информация об открытых вакансиях.

Работа с детьми отличается повышенной ответственностью, соответственно кандидат на педагогическую должность должен обладать рядом психологических и личностных качеств, но самое главное - не иметь противопоказаний. Не менее важными являются и профессиональные навыки педагога, которые также должны проверяться при приеме на работу. Однако на практике большинство учебных заведений никаких специальных процедур отбора не проводят. Это связано с тем, что происходит нехватка кадров. Молодые специалисты, даже получившие педагогическое образование, редко идут работать по специальности, что связано с низким уровнем заработной платы учителя и невысоким социальным престижем данной профессии. В такой ситуации у руководителя организации нет возможности выбирать кадры, приходится соглашаться принять на работу практически любого желающего, иногда даже не имеющего специального профессионально - ориентированного педагогического образования. Не смотря на то, что с точки зрения руководителя ситуация складывается не простая, тем не менее тщательный подбор персонала – это гарантия того, что сотрудник будет эффективно работать.

Можно отметить, что в образовательных организациях процесс подбора персонала мало организован и обычно сводится к беседе с кандидатом и изучению трудовой книжки. А занимаются приемом новых сотрудников, как правило, заместители руководителя или непосредственно руководитель организации, у которого нет для тщательной организации процесса ни достаточного времени, ни специальных профильных знаний.

Следующий этап кадровой работы - управление трудовыми отношениями и создание организационной культуры, также имеет свои отличительные особенности в рамках образовательных организаций. Компонентами организационной культуры организации можно назвать: организационные нормы и порядки, психологический климат, особенности поведения во взаимоотношениях (язык, ритуалы, церемонии), культурные ценности и мировоззрение.

Создание организационной культуры и регулирование трудовых отношений между работниками – важный ресурс организационной эффективности. Сложность для руководителя в управлении организационной культурой состоит в отсутствии достаточного навыка по ее анализу и планированию изменений.

Особенную роль именно в образовательных организациях играет адаптация новых сотрудников, а также различные виды и формы развития персонала. К основным методам развития персонала, относят: ротацию внутри организации, профессиональное и социально-психологическое обучение, наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, участие в проектных, творческих группах и др.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков способность организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов успеха. Формами профессионального развития являются - планирование и развитие карьеры, подготовка резерва руководителей, профессиональное обучение. Процесс развития персонала в образовательных учреждениях, происходит за счет

обязательных курсов повышения квалификации педагогических и руководящих работников, развитая система наставничества, привлечение к работе профессиональных методических объединений внутри ОО на уровне района или города. Также до сих пор существует практика создания кадрового резерва для замещения сотрудников руководящих должностей. Особенное значение имеют и конкурсы профессионального мастерства.

На наш взгляд, в образовательных организациях требует особого внимания и развития социально-психологическое обучение сотрудников. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными техниками, но также важно развитие личностных, психологических качеств и навыков. Здесь на первый план выходит профилактика эмоционального сгорания, развитие навыков организации групповой работы и др.

Специфическим элементом развития для педагога может послужить и индивидуальная работа с психологом для проработки возникающих или возможных проблем в общении с учениками т.д. Однако сегодня для такой формы работы нет соответствующего ресурса ни внутри образовательного учреждения, ни на уровне управлений образованием. К тому же у руководителей образовательных учреждений, также как и самих педагогов не всегда есть понимание необходимости таких форм развития.

Одно из важнейших направлений в работе с сотрудниками – это оценка и аттестация персонала, осуществляемая для определения соответствия сотрудника требованиям занимаемой должности, принятию решений по кадровым перемещениям, развитию персонала и оплате труда. Аттестация - это процедура определения соответствия сотрудников своей должности. Оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Аттестация направлена в первую очередь на получение заключения о соответствии специалиста занимаемой должности, в то время как оценка персонала дает информацию и о сотрудниках, и о сложившейся рабочей

ситуации в организации – в этом и заключается принципиальное отличие одного понятия от другого.

Аттестация является особенно важным моментом для сотрудников образовательных учреждений, так как от ее результатов согласно тарифной оплате труда зависит уровень заработной платы.

В настоящее время для прохождения аттестации предлагается несколько форм:

1. Экспертиза аттестационного портфолио педагога;

2. Очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности аттестуемого экспертами общественного профессионального объединения, организации по плану, предлагаемому организацией;

3. Описание профессиональной педагогической деятельности;

4. Победа в федеральном, региональном профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода.

Направление по оценке персонала и аттестации очень важно для образовательных организаций – это мощный инструмент управления персоналом.

Контроль и оценка результативности труда - процесс сравнения результатов исполнения с целями и задачами, стоящими перед организацией.

Оценка результативности труда - одна из функций управления персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы руководителем или специалистом.

В общем виде результат труда работника аппарата управления характеризуется уровнем, или степенью достижения цели управления при наименьших затратах. При этом важное значение имеет правильное определение качественных и количественных показателей, отражающих конечные цели организации или подразделения.

Показатели, по которым оцениваются работники, называются критериями оценки. К ним относятся качество выполняемой работы, ее количество, ценностная оценка результатов.

Таким образом, деловая оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

Различают два вида деловой оценки персонала:

- оценка кандидатов на вакантную должность;

- аттестация - определение уровня профессиональной подготовки и духовно-нравственного соответствия работников требованиям занимаемой должности, квалификации выполняемой ими работы (функций).

Выбор показателей (критериев) для аттестации зависит от целей оценки кадров и требований, которые ставятся перед аттестацией. Критерии могут быть различными, но основными из них являются: объем работы; качество работы; личное поведение по отношению к другим работникам; дисциплинированность, обладание способностями и навыками, необходимыми для данной должности; инициативность, стремление взять на себя большую ответственность, обладание способностями и навыками, которые выходят за рамка занимаемой должности. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, - необходимое условие модернизации системы образования России.

В рамках подпрограммы “Педагогические кадры России” Федеральной программы развития образования предусматриваются меры по преодолению негативных тенденций в кадровом обеспечении образования. Они включают в себя следующие основные направления:

- повышение статуса педагогического работника

- усиление государственной поддержки и стимулирования труда педагогических и управленческих работников образования

- повышение профессионализма педагогических кадров: разработка и экспериментальная апробация моделей реформирования системы подготовки педагогических кадров, организация и проведение всеобуча по

информационным технологиям, создание эффективной системы подготовки, повышения квалификации и аттестации руководителей органов управления образования и образовательных учреждений.

Таким образом, необходимо отметить, что система кадрового обеспечения должна отвечать целям организации, не ущемлять интересов личности и обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде в процессе работы.

Эффективно работающая кадровая система образовательной организации отражается:

- в показателях образования учителей;
- в квалификационных категориях;
- в повышении квалификации;
- в готовности администрации к оперативному принятию управленческих решений.

Важными факторами, стимулирующими творческий труд учителя, являются: условия психологического комфорта, профессионального роста, материальная и нематериальная мотивация.

Высококвалифицированный стабильный преподавательский состав обеспечивает высокое качество получаемого учащимися образования. Каждый педагог должен быть не только профессионал высокого уровня, но и безусловным авторитетом для детей.

Сегодня в системе образования нужны управленцы, предпочитающие делать ставку на инновации и перспективы, не рассчитывающие на мгновенную отдачу. Эти руководители видят преимущества изменений в организации и берутся за их реализацию. Такая роль предполагает наличие хорошего стратегического мышления, способности осуществлять долгосрочное прогнозирование и умение моделировать любые ситуации и проблемы, возникающие в ходе деятельности. В штатном расписании есть наличие должностей для реализации этого направления, но присутствует

непродуктивное заполнение данных вакансий, нужны для этого подходящие кадровые мероприятия.

Сегодня от необходимости перемен не избавлена ни одна школа. Учебное заведение, которое не развивается, рискует просто перестать существовать. А развитие — это поиск и внедрение новых технологий, совершенствование знаний, умений и навыков педагогов, повышение их профессиональной квалификации. В этих условиях на руководителя ложится тяжелое бремя взвешивать все “за” и “против”, постоянно думать, каким образом действовать, и принимать такие решения, которые не оттолкнут педагогов. Ведь, строго говоря, изменяется не организация как таковая, а люди в ней.

Литература:

1. Зубова Н. А. Как руководить педагогами / Н. А. Зубова. – М.: - Владос, 2012. –С.21-24.

2. Коврига В.М. Совершенствование кадровой политики образовательных учреждений https://открытыйурок.рф/статьи/632089/

3. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях. Современные проблемы профессионального образования. Синергия. 2017. № 2. https://cyberleninka.ru/

4. Управление персоналом: учебник. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2003.