

Вопросы управлению персоналом в общеобразовательных учреждениях

Изучая вопросы управления персоналом в школе, под словом «персонал» мы в первую очередь понимаем операционное ядро организации – то есть учителей, выполняющих основную ее функцию. Таким образом, в основном мы рассматриваем управление педагогическим составом школы.

Де-факто, главным лицом ответственным за осуществления процесса управления персоналом в образовательном учреждении является непосредственно ее руководитель – директор. Так, согласно Единому квалификационному справочнику, в обязанности директора школы наряду с другими входят поддержание благоприятного морально–психологического климата в педагогическом коллективе, формирование фонда оплаты труда, решение кадровых вопросов, осуществление подбора, а так же расстановки кадров, создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, внедрение мер по обеспечению организации квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, формирование кадрового резерва, повышение мотивации сотрудников, а также создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении образовательным учреждением. [1]

Помимо директора учебного заведения, возможностями по управлению людскими ресурсами в организации наделены также и его заместители. Их задачей считается участие в процессах, координируемых директором (таких как прием на работу, организация системы повышения квалификации).

Кроме этого, в каждой общеобразовательной организации работают специалисты, также принимающие участие в управлении персоналом. Должность, замещаемая ими, как правило, называется «специалист по кадрам». В зависимости от величины образовательного учреждения в нем может работать от одного такого сотрудника вплоть до отдела, включающего в себя несколько человек. Специалисты по кадрам также принимает участие

в процессах приема на работу, организации системы повышения квалификации и стимулирования. Основной его задачей является делопроизводство. Так, к обязанностям специалиста по кадрам в школе могут относиться изучение и анализ:

- должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения и его подразделений;
- установленной документации по учету кадров;
- результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах;
- подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию кадрового резерва;
- ведение личных дел сотрудников и т.д.

Обобщая, можно отметить, что в основной массе общеобразовательных учреждений задачей специалистов по кадрам в основном является документооборот, канцелярская работа, в то время как основные решения принимаются директором или его заместителями.

Впрочем, в сфере управления персоналом общеобразовательной организации часто возникает большое количество трудностей, что может быть связано с недостатком у руководителей образовательных организация необходимых компетенций в области управления персоналом. По сути, из всех вышеупомянутых сотрудников, принимающих участие в процессе управления, специальное образование в области управления персоналом обязаны иметь только специалисты по кадрам. [1] Несмотря на то, что директора и их заместители имеют возможность проходить дополнительное обучение с целью получения требуемых знаний, нередко они существенно лучше подготовлены по теории управления, нежели в практической сфере. Большинство из них остаются «учителями», недостаточно разбирающимися в финансовых, юридических вопросах, в специфике финансово–хозяйственной деятельности образовательных учреждений, в оргтехнике.

Рассмотренная ситуация во множестве случаев влечет за собой не достаточно действенную организацию работы с персоналом общеобразовательного учреждения, применение устаревших методов управления, либо даже возникновение управленческих ошибок, поскольку руководство школ зачастую приходится действовать «на ощупь», учиться на практике.

Кроме того, проблемы в управлении персоналом возникают и из-за неблагоприятных воздействий внешней организационной среды. Вследствие изменений в сфере общего образования руководители школ вынуждены работать в ситуации высокой неопределённости – невзирая на сформулированные в законодательстве и программных документах ориентиры на гуманизацию, индивидуализацию образования, руководители учебных заведений, также обязаны обеспечивать его качество, формирование у выпускников всех навыков, необходимых для изменяющихся условий современной России. В этом случае, директор нередко не видит будущего развития общеобразовательной организации, как социального института и не способен создавать и внедрять общую стратегию подчиненного образовательного учреждения, что, не дает использовать стратегический подход и к управлению людскими ресурсами в учебном заведении.

Однако, невзирая на всевозможные трудности, система управления персоналом в образовательных организациях имеется.

Говоря об ключевых частях процесса менеджмента персонала, в первую очередь следует отметить, что они, наравне с перечнем обязанностей руководителя образовательной организации и его подчиненных, косвенным образом выделены в Едином квалификационном справочнике, становясь неотъемлемыми для реализации в образовательном учреждении. По сути, они прописаны в перечне обязанностей руководящего звена общеобразовательной организации. Так, среди них можно отметить отбор и прием на работу, организацию стимулирования сотрудников и увеличение их

мотивировки, систему непрерывного повышения квалификации, вовлечение работников в процесс управления образовательным учреждением. [1]

Таким образом, в результате теоретического анализа можно сделать заключение о том, что в современных обстоятельствах менеджменту персонала в общеобразовательных организациях уделяется существенное внимание на государственном уровне. Все составляющие системы в достаточной степени регламентированы законодательством Российской Федерации – введены критерии приема на работу, принципы материального стимулирования преподавателей и т.д. Согласно принципам управления сотрудниками общеобразовательной организации, декларированным в нормах, регулирующих сферу общего образования, человеческий капитал является основным ресурсом любой образовательной организации. Обязанностью администрации общеобразовательной организации становится постоянное совершенствование данного ресурса путем его дополнительного обучения, а также гибкой системы материального и нематериального стимулирования.