ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПО МАТЕРИАЛАМ ЗАРУБЕЖНЫХ СТАТЕЙ

CHALLENGES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION: BY FOREIGN ARTICLES

УДК 005.95/.96

Шадрин Айсен Михайлович, Магистранты ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова», г. Якутск

Шадрин Айсен Михайлович, converse.shadrin@gmail.com

Аннотация

Управление человеческими ресурсами в образовании очень важно, и игра с ним может повергнуть к опасности. Это объясняется тем, что кадры образования считаются главным инструментом для достижения образовательных целей и, следовательно, государственного развития. Человеческие ресурсы являются ключом к быстрому социально-экономическому развитию и эффективному предоставлению услуг. Поэтому без адекватного, квалифицированного и хорошо мотивированного персонала, работающего в рамках надежной программы управления человеческими ресурсами, развитие невозможно. Каждая образовательная система на каждом уровне сильно зависит от человеческих ресурсов для выполнения своей программы. Функция управления человеческими ресурсами в образовании включает содержание персонала, отношения с персоналом, развитие персонала, привлечение персонала и стимулирование работы. Проблемы управления человеческими ресурсами включают проблему кадрового дефицита, финансирование, постоянные переводы учителей, недостаточной квалификации управленческого персонала, неудовлетворенность микроклиматом в коллективе

и несоответствие структуры управления потребностям организации. Образование должно быть привлекательным, создавая благоприятную атмосферу для учителей. Правительствам необходимо уделять больше внимания сектору образования за счет улучшения его функций, поскольку образование остается основой прогресса всех других секторов общества. Единая структура заработной платы должна быть создана для всех категорий учителей в сфере образования. Новизна работы заключается в разработке рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом

Annotation

Human resource management in education is very important and playing with it can lead to danger. This is because the education workforce is considered the main tool for achieving educational goals and, therefore, state development. Human resources are the key to rapid social and economic development and efficient service delivery. Therefore, development is impossible without an adequate, skilled, and well-motivated workforce operating within a robust human resource management program. Each educational system at each level is highly dependent on human resources to carry out its program. The human resource management function in education includes staff maintenance, staff relations, staff development, staff recruitment and job stimulation. Human resource management problems include the problem of staff shortages, funding, constant transfers of teachers, insufficient qualifications of management personnel, dissatisfaction with the microclimate in the team and the mismatch of the management structure with the needs of the organization. Education should be attractive, creating a supportive environment for teachers. The government needs to pay more attention to the education sector by improving its functions, since education remains the foundation of progress for all other sectors of society. A unified salary structure should be created for all categories of teachers in education. The novelty of the work lies in the development of recommendations for improving the personnel management system.

Ключевые слова: система образования, образовательные цели, управление человеческими ресурсами, человеческие ресурсы, персонал.

Keywords: education system, educational goals, human resource management, human resources, personnel.

Управление человеческими ресурсами можно рассматривать как разработку формальных систем в организации, обеспечивающих эффективное и действенное использование человеческих талантов для достижения целей организации. Гриффин определил управление человеческими ресурсами как набор организационных мероприятий, направленных на привлечение, развитие и поддержание эффективных кадров [1]. Управление человеческими ресурсами касается закупок или найма, укомплектования персоналом, социального обеспечения, технического обслуживания, обучения и переподготовки, расстановки, продвижения по службе, мотивационных отношений, компенсации или вознаграждения, перевода и дисциплины персонала. Все дело в эффективности организации. Управление человеческими ресурсами — это основная функция менеджмента, которая определяет производительность персонала в любой организации. Это простое утверждение подразумевает, что, когда персонал в системах образования надлежащим образом набирается, отбирается и контролируется, вводится в должность и получает соответствующее вознаграждение, а также обеспечивает его работу, надлежащим образом развивает, оценивает и продвигает по службе, они будут привержены своей работе, останутся преданными своему делу и продуктивными в своей работе. системы образования. Можно просто сказать, что это координация деятельности и усилий работников образовательной организации для достижения образовательных целей. Следовательно, управление человеческими ресурсами в образовании — это процесс мотивации работников к максимальному увеличению их производительности с целью получения максимальной отдачи, начиная со дня их приема на работу. Это означает использование людей для выполнения обязанностей и функций в школе. Человеческие ресурсы легко признаются самым важным ресурсом из ресурсов, необходимых для производства товаров и услуг. Человеческие ресурсы являются ключом к быстрому социально-экономическому развитию и эффективному

предоставлению услуг [4]. Без адекватной, квалифицированной и хорошо мотивированной рабочей силы, работающей в рамках надежной программы управления человеческими ресурсами, развитие невозможно. Каждая образовательная система на каждом уровне сильно зависит от человеческих ресурсов для выполнения своей программы. Можно сказать, что учителя являются важнейшим ресурсом для эффективного осуществления и реализации образовательной политики и целей на практическом уровне в классе. Менеджер, будь то в частном или государственном секторе, который недооценивает критическую роль и недооценивает важность людей в достижении целей, не может быть ни эффективным, ни действенным. Именно учитель в итоге интерпретирует и реализует политику, представленную в школьной программе, которая предназначена для актуализации образовательных целей [3]. Поддерживать и улучшать образовательные стандарты можно только через учителей. Поэтому учителя - самая незаменимая часть школы. Они являются самым большим подспорьем в обучении. Нехватка учителей или плохое руководство ими снижает эффективность преподавания учебной программы. Следует отметить, что основная предпосылка управления человеческими ресурсами в образовании заключается в том, что конечные результаты образовательного процесса будут определяться эффективностью учителей, которые способствуют обучению для самоактуализации и национального развития. Управление человеческими ресурсами в образовании, по существу, связано с тремя основными проблемами, а именно.

1. Оценка потребности в персонале
2. Удовлетворение потребности в персонале и
3. Поддержание и улучшение кадровых служб.

Цели и роль управления человеческими ресурсами в образовании

Цели управления человеческими ресурсами в образовании - развивать сотрудников и способствовать достижению целей. У управления человеческими ресурсами есть определенные роли. Это стратегические и оперативные роли.

Стратегическая роль: человеческие ресурсы имеют решающее значение для эффективного функционирования образования. Когда-то человеческие ресурсы считались второстепенными, но за последние два десятилетия их важность резко возросла. Опять же, его новое значение проистекает из адекватного набора, отбора и надзора, приема на работу и адекватного вознаграждения, обеспечения, надлежащего развития, оценки и продвижения по службе. Они будут преданы своей работе, останутся преданными своему делу и продуктивными в системе образования. Это также представляет собой значительное вложение образовательных усилий. При правильном управлении человеческие ресурсы могут стать источником конкурентоспособности образования. Стратегически человеческие ресурсы следует рассматривать в том же контексте, что и финансовые, технологические и другие ресурсы, которыми управляют в любой организации [4].

Оперативная роль: согласно Мэтису и Джексону, оперативная деятельность носит как тактический, так и административный характер [2]. Гриффин рассматривает операционную роль с правовой точки зрения, поскольку некоторые из них регулируют различные аспекты отношений между работником и работодателем [1]. Таким образом, управление человеческими ресурсами заинтересовано в соблюдении равных возможностей трудоустройства и соблюдении трудового законодательства; Примеры; соискатели должны быть ориентированы на организации, кураторы должны быть обучены, проблемы безопасности должны быть решены; заработная плата и оклады должны управляться. Широкий спектр действий, обычно связанных с повседневным управлением людьми в соответствии с законами и постановлениями, должен выполняться эффективно. Именно этот набор действий часто называют кадровой функцией, и новая стратегическая направленность управления человеческими ресурсами не устранилась. Таким образом, трудно дать одно общее толкование того, что сегодня означает управление человеческими ресурсами.

Функции управления человеческими ресурсами в образовании

Управление человеческими ресурсами в образовании — это набор практик и методов интеграции и поддержания преподавательского состава в школе,

чтобы школа могла достичь своей цели, а также достичь целей, ради которых они были созданы. Это мотивация и координация деятельности и усилий учителей в школе для получения от них максимальной отдачи и, следовательно, оптимального достижения целей образования. Функции включают в себя следующее:

1. Обслуживание персонала
2. Отношения с персоналом
3. Развитие персонала
4. Закупка персонала
5. Вознаграждение за выполнение работы

Обслуживание персонала

Эта забота о том, чтобы сделать рабочую среду благоприятной для рабочих, включает в себя соответствующие методы; продвижение и передача, мотивация, безопасность персонала, охрана и медицинское обслуживание. Уместно, чтобы образовательные учреждения проводили разумную политику в отношении перевода и продвижения по службе персонала, чтобы гарантировать, что справедливость и справедливость преобладают в отношениях с персоналом. Поскольку работа, выполняемая в школе, важна, не менее важно и настроение человека, выполняющего эту работу. Для максимального и продуктивного достижения цели директор школы должен обеспечить работникам комфорт и счастье. Этого можно добиться за счет своевременной выплаты заработной платы и обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

Отношения с персоналом

В школе должна быть хорошая коммуникационная сеть, чтобы работники могли постоянно быть в курсе того, что происходит в школе. Работников следует поощрять к участию в планировании и принятии решений в школе. Работников следует поощрять, признавая сотрудников людьми, обладающими чувствами, интересами, потребностями и эмоциями, и относясь к ним как к таковым со справедливостью и уважением.

Развитие персонала

Это процесс оценки работы сотрудников и определения их ключевых навыков и компетенций, которые нуждаются в развитии или обучении для улучшения их навыков и повышения производительности. Он включает в себя предоставление программы развития и учебных курсов, которые подходят для этой программы. Успех образовательной организации зависит от силы и качества сотрудников. Необходимо меняться через обучение, а также совершенствоваться и расти в своей компетенции. Это можно сделать посредством обучения без отрыва от производства, конференций, семинаров и семинаров.

Подбор персонала

Функции управления человеческими ресурсами начинаются с процесса набора и отбора, с помощью которого образовательные учреждения получают лучший персонал для интерпретации и реализации учебных программ. Укомплектование школ персоналом — это работа, выполняемая министерством образования через свои агентства в федеральном правительстве и правительстве штата. Подбор кадров в сфере образования связан с привлечением людей с соответствующими и необходимыми навыками, способностями, знаниями и опытом для заполнения вакантных преподавательских должностей в школах.

Награды за выполнение работы

Это включает в себя разработку и администрирование вознаграждений за выполненную работу. Очень важно, чтобы руководство, министерство образования и его ведомства очень серьезно отнеслись к вопросу системы вознаграждений. Производительность персонала существенно повысится, если им будет выплачиваться адекватная компенсация в зависимости от качества и количества проделанной работы.

Проблемы управления человеческими ресурсами в образовании

Управление человеческими ресурсами стало особенно сложным в том смысле, что они, как люди, не могут делать одно и то же снова и снова одним и тем же способом. Они могут быть дорогими в зависимости от их кадров, квалификации и навыков. Их продуктивность во многом зависит от способности

человека обучать. Один и тот же контент не может доставляться каждый раз. Этому усложнению способствовал ряд факторов. Они включают следующее:

Плохое рабочее состояние

Не исключено, что сотрудники ожидают выплаты финансового стимулирования, соизмеримого с оказанными услугами. Идеально иметь систематического продюсера для создания надежной системы и структуры стимулирования. Хорошая заработная плата, как правило, уменьшает неравенство между заработками сотрудников, поднимает их индивидуальный моральный дух, мотивирует их работать для повышения заработной платы и продвижения по службе, снижает межгрупповые трения и недовольство сотрудников. Заработная плата учителей не выплачивается вместе с другими государственными служащими, а в некоторых случаях: учителя владеют многомесячными зарплатными участками.

Проблемы кадрового обеспечения

Проблема кадрового обеспечения огромна. Есть проблема с качеством и количеством кадров, набранных для обучения наших граждан. Причина в плохом процессе набора и отбора персонала. Некоторые сотрудники редко остаются в отдаленных районах, где руководство хочет их услуг. Они обычно остаются в городских районах для собственного удобства.

Текущий призыв к использованию ИКТ в образовании

Поскольку мир 21-го века претерпевает быстрые изменения, существует срочность для некоторых образовательных потребностей, таких как призыв к использованию ИКТ в образовании. Текущий призыв к использованию ИКТ в образовании заслуживает внимания, но его внедрение в стране находится на начальной стадии. Проникновение и использование ИКТ остается очень низким, и поэтому необходимо обучать многих учителей на всех уровнях ИКТ, чтобы вооружить их для реинжиниринга общества с помощью навыков; ИКТ представляют собой наиболее дорогостоящие средства быстрого распространения информации и передачи знаний, децентрализации работы, расширения рабочей силы, а с помощью ИКТ учитель становится фасилитатором, руководителем и проводником при обучении в классе. Однако

обязательному овладению учителями навыками ИКТ следует уделять первоочередное внимание несмотря на то, что большинство учителей не могут купить компьютер или ноутбук из-за низкой заработной платы. Другие проблемы управления человеческими ресурсами, которые имеют прямое влияние на достижение наших заранее определенных образовательных целей, включают:

1. Высокая степень недисциплинированности студентов и сотрудников
2. Проблемы с финансированием
3. Плохой процесс приема на работу
4. Незначительное привлечение человеческих ресурсов или его отсутствие
5. Плохой надзор / оценка персонала
6. Слабая приверженность персонала работе и
7. Непрерывный перевод учителей

РЕКОМЕНДАЦИЯ

Учитывая важность образования в области управления человеческими ресурсами, рекомендуется следующее.

1. Образование должно быть привлекательным, создавая благоприятную атмосферу для учителей.

2. Правительству необходимо уделять больше внимания сектору образования за счет улучшения его функций, поскольку образование остается основой прогресса всех других секторов общества.

3. Единая структура заработной платы должна быть создана для всех категорий учителей в сфере образования.

4. Уровень образования в Нигерии должен быть обновлен, чтобы соответствовать быстрым социальным изменениям в нашем нынешнем нигерийском обществе.

5. Компьютерная грамотность в духе глобализации должна быть включена в учебную программу, а новая и старая учебные программы должны быть согласованы для повышения производительности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из этой статьи делается вывод о том, что образование остается настоящим средством управления человеческими ресурсами. Все, что необходимо сделать для этого должно быть сделано искренне и со всей безотлагательностью, чтобы образование полностью достигло своих заранее определенных образовательных целей.

Литература

1. Гриффин Р.В, Менеджмент // New Delhi AITBS Publishers. 1998.
2. Матис Р.Л., Джексон Дж.Х. Управление человеческими ресурсами // Minneapolis: West Publishing Company. 1997.
3. Омоджуннва Дж. Педагогическое образование в 21-м веке: стремление к развитию через приверженность эффективной программе подготовки учителей // A lead paper presented at the Festchrift in honour of Professor MbongAkpanUdofot at the University of Uyo. July 18-21, 2007.
4. Она Ф.О. Управление человеческими ресурсами // John Jacob’s Classic Publisher Ltd Plot 7 Fmr ESUT Road, Nkpokiti Junction Enugu. 2008

Literature

1. Griffin, R.W. Management. New Delhi AITBS Publishers. 1998.
2. Mathis, R.L. & Jackson, J.H. Human Resource Managements. Minneapolis: West Publishing Company. 1997
3. Omojunnwa, J. Teacher Education in the 21st Century: making a different through a commitment to effective teacher preparation programme. A lead paper presented at the Festchrift in honour of Professor MbongAkpanUdofot at the University of Uyo. July 18-21, 2007.
4. Onah, F.O. Human Resource Management.John Jacob’s Classic Publisher Ltd Plot 7 Fmr ESUT Road, Nkpokiti Junction Enugu. 2008