Научная статья
Original article
УДК 331.1

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITALIZATION OF HR MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Тришина Ю.А., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Власова Н.Ю., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, nat-vlasova@yandex.ru

Trishina Yu.A., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Vlasova N.Yu., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. Кадровая политика образовательной организации строится на совокупности норм и правил, которые устанавливают порядок взаимодействия учреждения и нанятых педагогических работников. Она определяет роль каждого педагога в учебном процессе, обеспечивает подчинение, совместную деятельность учителей, принципы и механизмы их взаимодействия. В статье описана специфика кадровой политики в общеобразовательных учреждениях: направленность на стабильность коллектива, основанную на стратегии успеха, морально-психологических, материальных стимулах и льготах; использование

инновационных технологий развития.

Abstract. The personnel policy of an educational organization is based on a set of norms and rules that establish the procedure for interaction between the institution and hired teaching staff. It determines the role of each teacher in the educational process, ensures the subordination, joint activities of teachers, the principles and mechanisms of their interaction. The article describes the specifics of personnel policy in educational institutions: focus on the stability of the team, based on the strategy of success, moral, psychological, material incentives and benefits; use of innovative development technologies.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, образовательное учреждение.

Keywords: personnel policy, personnel management, educational institution.

Кадровая политика образовательной организации строится на совокупности норм и правил, которые устанавливают порядок взаимодействия учреждения и нанятых педагогических работников. Она определяет роль каждого педагога в учебном процессе, обеспечивает подчинение, совместную деятельность учителей, принципы и механизмы их взаимодействия.

Основными проблемами кадрового обеспечения ОУ являются старение педагогического персонала и хронический недостаток молодых специалистов, обусловленный такими факторами, как низкий уровень заработной платы и социальной защищенности, непрестижность профессии [2, с. 285].

Главная задача специалистов кадровой службы ОО – это отбор педагогов, которые могут обучать школьников, используя новейшие методики, а также цифровые и коммуникационные технологии. При этом важно, чтобы они могли наравне с руководством принимать самое активное участие в командных видах деятельности, управлять организацией и ее развитием.

Для решения этой задачи в каждом образовательном учреждении

необходимо проводить систематическую работу по повышению статуса педагога, стимулированию его труда, повышению профессионализма.

Кадровая политика руководства школ по специфике непосредственного влияния на деятельность учителей бывает нескольких типов.

Если программа действий администрации в отношении сотрудников выражена нечетко, сводится в основном к устранению отрицательных последствий любыми способами, без понимания причин, то это пассивный, наиболее распространенный в системе общего образования, тип управления кадрами. В школе не прогнозируются кадровые потребности, отсутствуют надежные средства оценки персонала и его работы, не диагностируется вся кадровая ситуация.

Бывает и так, что управленческий аппарат держит под контролем негативные ситуации в среде педагогов, локализует кризисы, выясняя причины возникновения конфликтов (например, недостаточная профессиональная грамотность учителя либо самого руководителя, отсутствие мотивации к высокопроизводительной трудовой деятельности). В таких ОУ существуют программы совершенствования кадровой работы, но, как правило, слабо налажено прогнозирование на среднесрочные перспективы. Такой тип кадровой политики называют реактивным [3, с. 117].

Говорить о полномасштабной кадровой политике в образовательном учреждении можно лишь в том случае, когда руководством разработана обоснованная концепция формирования и развития данного направления. Имеются эффективные средства диагностики педагогов. Осуществляется прогнозирование кадровой ситуации на краткосрочную и среднесрочную перспективы, основанное на количественном и качественном анализе состояния дел, подробной оценке кадровых потребностей и запросов. Четко определены цели совершенствования квалификации персонала. Это кадровая политика превентивного типа. Ее ключевой проблемой являются слабо разработанные

целевые кадровые программы.

Школьные управленцы, владеющие навыками реализации активной кадровой политики, не только прогнозируют ситуацию, но и влияют на нее с помощью различных эффективных инновационных техник и технологий. В арсенале их деятельности имеются антикризисные программы работы с педагогическим персоналом, в основе которых заложены данные мониторинга текучести кадров, специфики внешней и внутренней среды.

Теоретики педагогической науки выделяют два подвида активной кадровой политики в ОО: 1) рациональный; 2) иррациональный.

Первый подвид характеризуется наличием у руководителя организации обоснованного диагноза и качественного прогноза развития кадровой ситуации, на которую он может эффективно воздействовать посредством заранее разработанного методического, методологического инструментария. Помимо диагностических средств, управленческий аппарат обладает механиками прогнозирования кадровых процессов на среднесрочный и долгосрочный периоды. Качественная и количественная составляющая потребности в кадрах тщательно изучены и представляют собой основу такого прогнозирования. В плане обязательно представлены несколько вариантов осуществления кадровой политики организации.

В рамках реализации иррационального плана работы с кадрами руководство школы, не имея качественного мониторинга, на котором строится прогноз, стремится активно влиять на кадровую ситуацию. Имея определенный план и даже четко сформулированные цели, такие управленцы не учитывают вероятных изменений в ситуации, действуют зачастую, хорошо понимая все обстоятельства и специфику развития учреждения, но слишком эмоционально, при отсутствии убедительных аргументов. Опасность такой политики заключается в том, что при усилении влияния неучтенных факторов будет крайне сложно направить все процессы в нужное русло [1, с. 15].

Руководитель, придерживающийся принципа открытой кадровой политики, делает свое учреждение доступным как для учителя низового уровня, так и для любого управленца. Опыт работы специалиста не важен, требуется лишь соответствующая квалификация.

В случае, когда в ОУ реализуется кадровая политика закрытого типа, который чаще всего встречается в школах, новый персонал включается в образовательный процесс только с низших должностей, ротация сотрудников бывает только внутреннего характера.

В целом кадровая политика образовательного учреждения состоит из специфических целей и принципов, обеспечиваемых определенными подходами, формами, механизмами и инструментами работы с педагогами по следующим направлениям: набор педагогов, их адаптация, обучение, развитие, карьерный рост, мотивация, материальное и нематериальное стимулирование. Совершенствование процессов ее реализации является одним из условий повышения эффективности обучения и воспитания школьников.

Литература:

1. Александрова Н.А. Управление персоналом организации [Текст] / Н.А. Александрова, О.Ю. Брюхова. – Екатеринбург: УрГУПС, 2017. – 161 с.
2. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020. — С. 283-290.
3. Третьяков П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учебное пособие. / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н. Бояринцева; под ред. П.И. Третьякова. − М.: Академия, 2016. – 368 с.
4. Сагинтаева С.С., Жанбаев Р.А., Абильдина А.Ш., Елеманова А.А., Жанбаева Л.А., Темирбаева Г.Р., Назаров А.Д., Покусов В.В. Технология форсайт и цифровизация в интеграции образования, науки и производства // Алматы, 2020.

References

1. Aleksandrova N.A. Personnel management of the organization [Text] / N.A. Alexandrova, O.Yu. Bryukhov. - Yekaterinburg: UrGUPS, 2017. - 161 p.
2. Drobysheva, V.G. Personnel policy is the basis for the formation of a personnel management strategy / / In the book: Non-production sphere in the new Russian economy Collective monograph. Tambov, 2020. — P. 283-290.
3. Tretyakov P.I. Adaptive management of pedagogical systems: a tutorial. / P.I. Tretyakov, S.N. Mitin, N.N. Boyarintsev; ed. P.I. Tretyakov. - M.: Academy, 2016. - 368 p.
4. Sagintaeva S.S., Zhanbaev R.A., Abildina A.Sh., Elemanova A.A., Zhanbaeva L.A., Temirbaeva G.R., Nazarov A.D., Pokusov V.V. Foresight technology and digitalization in the integration of education, science and production // Almaty, 2020.

© Тришина Ю.А., Власова Н.Ю. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Тришина Ю.А., Власова Н.Ю. Принципы формирования и пути совершенствования кадровой политики образовательной организации // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.