Научная статья
Original article
УДК 331.1

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ШКОЛАХ

STAFF POLICY IN SCHOOLS

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. Система образования занимает одно из ключевых мест в процессах достижения национальных целей и решения стратегических задач России на современном этапе. Повышение образовательных результатов школьников напрямую зависит от профессионализма педагогов. В статье рассмотрена специфика кадровой политики в современных отечественных общеобразовательных учебных заведениях. Описаны способы содействия педагогам в профессиональной самоидентификации, как основе политики государства в области общего образования. Перечислены меры по модернизации качественного состава работников школ.

Abstract. The education system occupies one of the key places in the

processes of achieving national goals and solving the strategic tasks of Russia at the present stage. Improving the educational results of schoolchildren directly depends on the professionalism of teachers. The article considers the specifics of personnel policy in modern domestic general educational institutions. The ways of assisting teachers in professional self-identification are described as the basis of state policy in the field of general education. Listed are measures to modernize the qualitative composition of school workers.

Ключевые слова: кадровая политика, общеобразовательное учреждение, стимулирование педагогов.

Keywords: personnel policy, educational institution, incentives for teachers.

Нехватка профессиональных педагогических кадров в средних общеобразовательных учреждениях страны на сегодняшний день обуславливается целым рядом причин. В первую очередь это низкий уровень вознаграждения за труд, значительные умственные, а зачастую и физические нагрузки, требование неукоснительного исполнения директивных распоряжений и указаний руководства [2, с. 225].

Параллельно с решением такого рода проблем в нашем государстве совершенствуется порядок кадровой работы с педагогами школ, включающий наем, учет, мотивацию, управление условиями их трудовой деятельности, а также социальное обеспечение.

Специфика найма кандидатов на вакантные должности заключается в следующем. Ротации кадров внутри школ практически нет в связи с узкой специализацией учителей-предметников. Поиск кандидатов чаще всего осуществляется устаревшими способами, через объявления в средствах массовой информации, возможностями Интернета пользуются не более 15% от общего числа потенциальных работников.

Прием кандидата на работу осуществляется обычно по итогам

собеседования с ним руководителя учреждения, никаких мероприятий по оценке профессиональных и личностных качеств не проводится в связи с дефицитом кадров.

Учет педагогических работников в школах организован, как правило, очень хорошо за счет тщательно и скрупулезно проводимого документооборота.

В силу того, что работа учителя связана с категориями нематериального рода, обучением и воспитанием подрастающего поколения, его профессиональный успех также оценивается нематериальными мерками. Важнейшими мотивами становятся потребность в уважении, благодарности за труд, понимании его социальной значимости. Важную роль играют стабильность дохода, комфортные условия на рабочем месте, близость к дому, возможность находиться рядом со своим ребенком, обучающимся в этом же образовательном учреждении, социальный пакет. Привлекают также самостоятельность и определенная свобода в действиях, власть, соперничество в достижении определенных результатов [3, с. 220].

Перечисленные факторы используются при организации системы мотивации учительских кадров в ОУ, состоящей из социально-психологических, административных и экономических мер.

Меры социально-психологического характера включают моральное стимулирование (публичная похвала, благодарность в приказе, награждение грамотой, размещение фотографии на Доске Почета, помощь со стороны руководства в обобщении опыта, подготовке материалов к аттестации, участие в работе творческих групп и объединений), привлечение педагогов к процессам управления образовательным учреждением (руководство методическим объединением предметников, творческой группой), создание комфортной психологической атмосферы в коллективе.

Административные меры – это издание приказов, распоряжений, должностных инструкций, правил внутреннего распорядка, комментариев к

Трудовому кодексу России.

Экономические меры обуславливаются финансовыми возможностями образовательной организации и уровнем финансовой грамотности ее руководителя. К ним относятся финансовые поощрения в виде стимулирующих выплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей педагога, подготовку победителей и призеров предметных олимпиад школьников, а также за непрерывный стаж работы в конкретном ОУ, выслугу лет, наличие отраслевой, государственной награды, звания, степени кандидата или доктора наук. Возможны единовременные выплаты, надбавки, социальные льготы дополнительного характера.

В рамках управления трудовой деятельностью, формирования и развития организационной культуры педагогических работников создаются благоприятные условия для адаптации новых сотрудников, внутри образовательного учреждения осуществляются ротация кадров, их социально-психологическое обучение (овладение инновационными профессиональными техниками, совершенствование личностных психологических качеств, индивидуальная проработка со специалистом психологических проблем с учениками), оказывается содействие в карьерном планировании, наставнической работе. Педагоги проходят курсы повышения квалификации, участвуют в работе профессиональных объединений учителей-предметников на уровне школы, города, района, а также в конкурсах профессионального мастерства. Для замещения вакантных должностей руководителей ОУ создается кадровый резерв [1, с. 186].

Базовым направлением совершенствования кадрового потенциала школы являются аттестация учителей, посредством которой определяется их соответствие занимаемой должности и оценка персонала, позволяющая получить подробные сведения о каждом учителе и об обстановке, сложившейся в школе.

Организационная структура большинства современных отечественных образовательных организаций построена на принципах традиционной иерархии. Но специалисты говорят, что следует формировать и совершенствовать организационные структуры более гибкого характера.

Литература:

1. Бикбердина Д.М., Кириллов А.В. Пути повышения эффективности работы с кадровым резервом организации // Новое поколение. - 2017. - № 13. - С. 184-187.
2. Донская О.И., Виниченко М.В. Выгоды и проблемы работы с кадровым резервом в организации // Новое поколение. - 2017. - № 13. - С. 224-227.
3. Камардина И.С., Поворина Е.В. Работа с кадровым резервом в интересах повышения эффективности деятельности организации // Новое поколение. - 2017. - № 13. - С. 218-223.
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. Bikberdina D.M., Kirillov A.V. Ways to improve the efficiency of work with the personnel reserve of the organization // New generation. - 2017. - No. 13. - S. 184-187.
2. Donskaya O.I., Vinichenko M.V. Benefits and problems of working with a personnel reserve in an organization // New generation. - 2017. - No. 13. - S. 224-227.
3. Kamardina I.S., Povorina E.V. Work with the personnel reserve in the interests of improving the efficiency of the organization // New generation. - 2017. - No. 13. - S. 218-223.
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.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. Кадровая политика в школах // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.