

Пудова Е.А.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: ekatierina.pudova@mail.ru*

### **Специфика управления персоналом в образовательном учреждении**

Основной целью любой организации является принятие на работу высококвалифицированных и образованных сотрудников, умеющих работать в разных условиях и создающих платформу для развития учреждения. Человек выступает основным фактором не только отдельного направления, но всего учреждения.

Процесс менеджмента в образовательном учреждении прописан в едином квалификационном справочнике, который является обязательным к исполнению. В справочнике прописан перечень обязанностей руководителя школы и его подчинённых. Так, среди них можно выделить отбор и прием на работу, организацию стимулирования сотрудников и повышение их мотивации, систему непрерывного повышения квалификации, вовлечение работников в процесс управления образовательным учреждением [2].

Похожие элементы системы управления персоналом в школе предлагает и В.Н. Волков. В качестве основных сфер он рассматривает пять взаимосвязанных областей:

- подбор и расстановка кадров,
- система обучения педагогов,
- информационная поддержка педагогов,
- система стимулирования педагогов,
- условия и формы вовлечения педагогов в управление школой [2].

#### **1. Подбор и расстановка персонала**

Эта область определяет предпочтения, которые школа предъявляет к кандидатам при приеме их на работу, и разрабатывает ключевые принципы работы с сотрудниками.

Директор образовательного учреждения, его заместители и специалист по кадрам принимают решение о приеме нового сотрудника на работу. Принимая на работу сотрудника, директор пользуется федеральным стандартом, в котором прописаны требования к педагогу.

Критериями приема на работу в образовательное учреждение являются уровень образования, опыт работы (при наличии), пол кандидата, его квалификация, а также условия оформления кандидата на работу и, наконец, некоторые личные характеристики будущего сотрудника, которые согласовываются или предопределяют принятие им принципов сложившейся в школе корпоративной культуры. Например, в соответствии с профессиональным стандартом, кандидат, претендующий на позицию учителя, должен уметь "использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья" [1].

#### **2. Обучение персонала**

Аттестация педагогических работников является инструментом контроля, который установлен в законодательном порядке.

Основными задачами аттестации являются стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации учителей, их методологической культуры, профессионального и личностного роста и выявление необходимости повышения квалификации [3].

Выделяют два основных типа аттестации:

- подтверждение занимаемой должности;
- установление квалификационной категории.

#### **3. Информационная поддержка**

Информированию сотрудников внутри школы уделяется особое внимание. Ведь информированность педагогов о деятельности школы является существенным условием эффективной работы в учреждении.

Выделяют несколько разновидностей каналов управления информированием сотрудников образовательного учреждения:

- совещания и собрания, например, педсовет;
- индивидуальные встречи с членами администрации, педагогов, осуществляющиеся в начале и конце учебного года;
- совещания рабочих групп;
- размещение объявлений, распространение буклетов, информационных стендов, школьная газета [3].

#### 4. Стимулирование персонала

Основной системой стимулирования педагогов является их мотивирование.

Мотивационный потенциал даёт возможность удовлетворить важные человеческие потребности – социальные и духовные. Высокая социальная значимость педагогической деятельности является основным мотиватором для педагога.

Стимулирующие выплаты являются дополнительным мотивирующим объектом. Они выплачиваются за воспитание детей, достигающих больших результатов в освоении каких-либо видов деятельности, за научную деятельность, разработку новых программ и др.

#### 5. Вовлечение персонала в управление школой

Потребности участия педагогов в управлении образовательным учреждением сформулированы на законодательном уровне. Согласно законодательству РФ, в образовательном учреждении должны быть сформированы коллегиальные органы управления, к ним относятся педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет и другие органы, прописанные в уставе образовательной организации [2].

Результаты теоретического анализа говорят о том, что в современных условиях управлению персоналом в образовательной среде уделяется большое внимание на государственном уровне. Система элементов регламентирована, в большей степени законодательством РФ. Законодательством введены критерии приёма на работу, система материального стимулирования, аттестация педагогов и др.

Обязательным к исполнению руководителем образовательной организации является постоянное развитие человеческого капитала, как ключевого ресурса учреждения, а также формирование удобной системы материального и нематериального стимулирования.

### Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

2. Волков В. Н. Обеспечение качества общего образования // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. - 2011. - №. 2. – с. 246.

3. Аквазба Е. О. Особенности социального управления образовательной организацией в современных российских условиях // Фундаментальные исследования . 2015 – с. 323.