

Кузнецов Г.С.

Студент

1 курс, магистратура, факультет «Профессионально-педагогический институт»

«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Россия, г. Челябинск

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные проблемы управления персоналом в педагогическом коллективе, и подробный анализ ученых посвященных сфере управлению персоналом в образовании.

Ключевые слова: управление персоналом, педагогический коллектив, образование.

Abstract: This article discusses the main problems of personnel management in the teaching staff, and a detailed analysis of scientists dedicated to the field of personnel management in education.

Keywords: personnel management, teaching staff, education.

Управление персоналом является неотъемлемой частью деятельности любой организации. Управление персоналом (менеджмент персонала) - система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации. Как считает А.Я. Кибанов, эффективность системы управления персоналом организации — это система показателей, отражающих соотношение затрат и результатов, применительно к интересам его участников. Она выражается в достижении максимального эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности организации.

Эффективное управление организацией или предприятием невозможно без создания внутри него такой атмосферы, когда весь персонал заинтересован в достижении общей цели, каждый ощущает свою личную причастность к победам и поражениям коллектива.

Педагогический коллектив, хотя и имеет ряд специфических особенностей, является объектом управления с общетеоретических позиций управления персоналом. По утверждению В.А. Сластенина, под управлением вообще понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации. А внутришкольное управление представляет собой целенаправленное, сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей с целью достижения оптимального результата.

Управление персоналом организации является деятельностью руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом. Деятельность управления включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом и представляет собой целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. Управление персоналом подразделяется на следующие сферы деятельности: поиск и адаптация персонала, оперативная работа с персоналом (включая обучение и развитие персонала, оперативную оценку персонала, организацию труда, управление деловыми коммуникациями, мотивацией и оплатой труда), стратегическая работа с персоналом. Как справедливо отмечает Ю. Самсонов, эффективность управления обуславливается его ориентацией на развитие персонала образовательного учреждения.

По утверждению И. К. Зайцевой, управление педагогическим персоналом предполагает раскрытие механизмов развития каждого педагога, его возможностей и закономерностей как субъекта, находящегося в непрерывной связи с окружающей его социальной средой. Успешное решение проблемы подбора педагогических кадров и качества персонала, достаточный уровень профессиональной подготовки и высокая квалификация - все эти аспекты имеют значение для развития образовательного учреждения.

Современные принципы менеджмента главное внимание уделяют человеческому фактору, они неотделимы от культуры управления: лояльность, честность и доверие к работающим; ответственность, качество личной работы и ее совершенствование как обязательное условие успешного менеджмента; создание атмосферы, способствующей раскрытию личного потенциала каждого работника; обязательное установление долевого участия персонала в общих результатах; своевременная реакция на изменения как во внутренней, так и во внешней окружающей среде; непосредственное участие менеджеров в работе групп как условие согласованной работы на всех ее этапах; умение менеджера общаться; этика бизнеса; видение перспектив развития организации.

К основным методам управления персоналом относят:

- экономические методы - воздействие на сотрудников с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов;
- организационно-распорядительные методы - методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер, они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций;
- социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование).

Использование методов управления в образовательном учреждении имеет свои особенности. Традиционно наиболее сильные методы, которые активно используются в других организациях, трудовых коллективах, уходят

на второй план. В силу специфики педагогической деятельности, направленной на обучение и воспитание, то есть «не осязаемые» категории, особое значение в управлении персоналом приобретают социально-психологические методы. Для учителя особенно важной является потребность в уважении, благодарности, осознании обществом ценности педагогического труда. Поэтому в педагогическом менеджменте на первое место выступают такие социально-психологические методы как моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, развитие общения в коллективе, профессиональный и карьерный рост и т.д. На втором месте – организационно-распорядительные методы, включающие издание приказов и распоряжений, апелляцию к положениям трудового кодекса и должностным инструкциям, наблюдение за правилами внутреннего распорядка и др. И, наконец, на третьем месте стоят экономические методы, такие, как премирование, дополнительные льготы, надбавки, единовременные выплаты и пр. Ограничение их использования связано с малыми финансовыми возможностями руководителя, «низким качеством финансов», а также с недостаточным уровнем экономической грамотности администрации школ.

К.М. Ушаков отмечает, что на современном этапе развития образования на управление персоналом образовательного учреждения оказывают следующие особенности, отличающие его от коммерческого предприятия. Они принципиальным образом сказываются на построении взаимодействия с сотрудниками. Это:

- большое влияние государства на осуществление деятельности. Руководитель отдельно взятой школы не отвечает в полной мере за работу своей организации, она регулируется государственными структурами на местном и федеральном уровнях. Следствием этой специфики становится ограниченность финансовых ресурсов не только относительно их количества, но и качества, имея в виду, что поступление денег нерегулярно и сложно планируемо, бюджетные средства строго закреплены заранее за статьями расходов, а внебюджетные слабо юридически обоснованы. Однако такая

ресурсная ограниченность ведет к повышению роли ресурсов человеческих как наиболее «подвластных» руководителю;

- социальный характер деятельности. Школа осуществляет важную социальную миссию, несет ответственность перед обществом за качество своей деятельности, ведь образование нельзя вырвать из общего контекста развития общества и государства;
- консерватизм. Многие схемы, стандарты, технологии деятельности существуют в неизменном виде на протяжении десятилетий, а то и столетий, поэтому очень трудно поддаются преобразованиям даже при изменениях социально-экономической ситуации;
- некоммерческий характер деятельности. Цель образовательного учреждения не заключается в максимизации получаемой прибыли. Данный фактор определяет и специфику работы с персоналом. В условиях невозможности подсчета эффективности деятельности в размерах прибыли возникает вопрос критериев оценки работы как всей школьной организации, так и отдельных сотрудников. Здесь особенно важна компетентность руководителя как менеджера.

Е. Лепешева отмечает, что на управление персоналом школы влияет специфика его структуры: педагогический коллектив составляют преимущественно женщины (около 80% по данным на период 1995–2006 гг.) в возрасте 30–50 лет с высшим профессиональным образованием (около 80%). Кадровый состав школы по сравнению с большинством предприятий характеризуется повышенной однородностью по профессиональному признаку. Если в «классической» компании представлено несколько разнородных профессиональных групп (например, технологи, экономисты, специалисты по информационным технологиям, продажам и т.д.), то абсолютное большинство персонала любой школы – это представители одной специальности (педагог, учитель).

Осуществляя работу с персоналом, руководитель должен учитывать все эти особенности, чтобы люди, пришедшие на работу в конкретную школу,

своим трудом обеспечивали функционирование и развитие учреждения, а также имели возможность удовлетворить собственные потребности, взаимодействуя с руководством и другими членами коллектива.

Управление персоналом в педагогическом коллективе более эффективно, когда руководители, особенно директор школы и его заместители, одновременно являются лидерами, пользуются наибольшим неформальным авторитетом. Если же основными лидерами в школе являются рядовые учителя, это может затруднить деятельность руководителей. Для успешного управления как минимум необходима поддержка администрации со стороны лидеров. Если же администрация тянет коллектив в одну сторону, а неформальные лидеры - в другую, не может быть продуктивной работы.

Нередко в коллективе бывают отрицательные лидеры, оказывающие на него негативное влияние. В таких случаях возникает проблема их психологической изоляции от других путем развенчания их авторитетов в учительском коллективе. Наличие отрицательных лидеров свидетельствует обычно о незрелости коллектива, его нравственном неблагополучии.

Таким образом, управление персоналом представляет собой систему взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала всех сотрудников. Существуют свои особенности управления персоналом педагогического коллектива, которые необходимо учитывать руководителю. В педагогическом коллективе целесообразно проводить кадровую политику с учетом специфики и адаптацией традиционных методов управления персоналом к условиям школы.

Библиографический список

1. Зайцева, И. К. Управление образовательными системами [Текст]: учебное пособие /И. К. Зайцева, В. С. Кукушин, Т. В. Миронова и др.;

- под ред. В. С. Кукушина. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2003. – 464 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст] /А.Я. Кибанов. - М.: Инфра-М, 2008.- 448с.
 3. Лепешева Е. Управление персоналом в образовательном учреждении [Текст] /Е. Лепешева. //Управление школой. – 2010.- №4.- С.12 – 17.
 4. Самсонов, Ю. Развитие школы: содержательные и управленческие аспекты. [Текст]: приложение к журналу «Директор школы» / Ю. Самсонов. - 2000. - №1. - С.20.- 21.
 5. Слостенин, В.А. Целостный педагогический процесс как объект профессиональной деятельности учителя [Текст]: учебное пособие / В.А. Слостенин, А.И. Мищенко. - М.: Прометей, 2001.-200с.
 6. Ушаков, К. М. Управление школой: кризис в период реформ [Текст] / К.М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2011. – 176 с.
 7. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст] /С.В. Шекшня. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.