

Персонал образовательной организации как объект управления

Изгилова Милана Иосифовна
Северо-Кавказский федеральный университет
студент

Аннотация

Данная статья посвящена актуальнейшим вопросам управления персоналом в современных условиях. В статье подробно изучается многоаспектность понятия «персонал организации», подчеркивается сложность и неоднородность структуры персонала. Представлена актуальность проблемы, основные направления развития персонала. Рассмотрены благоприятные внешние и внутренние условия функционирования образовательной организации. Цель исследования определить основу концепции управления персоналом образовательной организации.

Ключевые слова: персонал, образовательная организация, управление.

Personnel of an educational organization as an object of management

Izgilova Milana Iosifovna
North Caucasus federal university
student

Abstract

The article deals with the problem of personnel of an educational organization as an object of management. The relevance of the problem and the main directions of personnel development are presented. Favorable external and internal conditions for the functioning of an educational organization are considered.

Keywords: personnel, educational organization, management.

Эффективность деятельности любой организации, в том числе и образовательной, зависит от ее кадровой политики.

Кадровая политика организации выступает неотъемлемой частью управленческой деятельности ее руководителя.

Цель исследования определить основу концепции управления персоналом образовательной организации.

Главной задачей управления выступает организация эффективной совместной деятельности людей, работающих в образовательной организации, основанной на сочетании благоприятных внешних и внутренних условий ее функционирования.

Управление образовательной организацией заключается не только в управлении педагогическим процессом (реализацию управленческих функций педагогического анализа, планирования, целеполагания,

организации, контроля и регулирования) а так же в управлении всеми сотрудниками организации – т.е. ее персоналом [1]. Таким образом, персонал педагогической организации становится объектом управления. Именно персонал организации (трудовой коллектив), а не отдельный работник, обеспечивает оказание качественных образовательных услуг и подчинен действию всего комплекса законов и положений, определяющих действие образовательной организации в целом.

Персонал как объект управления в образовательной организации может рассматриваться на трех уровнях: личность, коллектив как социальная организация и трудовые ресурсы.

Исходя из этого, управление персоналом приходится осуществлять с учетом комфортности условия труда: физических, социальных и психологических.

В соответствии с этим в функции управления персоналом образовательной организации можно выделить три составляющие:

- управление личностью (индивидуальная кадровая работа) предполагает целенаправленное развитие индивидуальных свойств и качеств работника, а также учет психофизиологических свойств индивида;
- управление трудовым коллективом как социальной организацией, т.е. целенаправленное влияние на всю совокупность социальных отношений;
- управление трудовыми ресурсами, т.е. воздействие на работников как на средство производства.

Таким образом, объектом управления в образовательной организации может быть кафедры, коллектив отдела, методического объединения, проектной команды и т.д.

Под влиянием управления возникают различные процессы движения кадров как внутри образовательной организации, так и за его пределами. К ним относятся переход с должности на должность, из коллектива в коллектив, из подразделения в подразделение, из организации в организацию, рост квалификации, должностной рост работников. Наряду с этим следует назвать ряд других процессов: изменение профессионально-квалификационной структуры занятых, совершенствование организационной структуры, улучшение психологического климата в коллективе и др.[2]

Такие изменения характеризуют развитие персонала – накопление заданных количественных и качественных изменений в характеристиках персонала – повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций, освоение новых функций и др.

Вместе с тем, современные условия развития образовательных организаций диктуют необходимость ускорения процессов развития персонала, в силу ускорившегося устаревания профессиональных знаний и навыков. Тогда основным аспектом управления является недопущение несоответствия квалификации персонала потребностям образовательной организации, чтобы предотвратить отрицательное влияние на результаты ее деятельности.

Развитие персонала должно опираться на комплекс мер, включающих профессиональное обучение, повышение квалификации и планирование карьеры персонала внутри организации, для повышения уровня компетентности административных кадров.

Профессиональное развитие персонала – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, занятию новых должностей, решению управленческих задач и т.п. Базовыми формами профессионального развития персонала можно считать семинары для сотрудников, краткосрочные курсы, изучение отдельных вопросов профессиональной деятельности и др. Профессиональное развитие персонала в современных образовательных организациях включается и в показатели для оценки эффективности работы отдельных сотрудников (например, обозначение стимулирующих выплат)[3].

Развитие персонала для образовательной организации определяется как процесс подготовки персонала для выполнения новых профессиональных функций. Тогда, целями развития персонала может выступать повышение трудового потенциала персонала в целом, повышение эффективности труда, снижение текучести кадров, подготовка управленческих работников и др.

Основными направлениями развития персонала выступают:

- обучение;
- адаптация в коллективе;
- переподготовка и повышение квалификации;
- планирование карьеры работников;
- текущая оценка и перспективная персонала;
- формирование кадрового резерва.

Итак, развитие персонала – это целенаправленный комплекс информационно-организационных и образовательных элементов, непосредственно связанных с выполнением сотрудниками своих трудовых обязанностей, используемых для повышения квалификации работников образовательной организации. Для развития персонала важна информация о профессиональной пригодности и интересах работников, а также о требованиях к функциональным обязанностям сотрудника на конкретной должности и наиболее часто встречающихся ситуациях в процессе их выполнения.

Представляя собой комплексное и многогранное понятие, развитие персонала сопряжено с разработкой стратегии, управлением карьерой, профессиональным ростом и обучением персонала. Развитие персонала изначально направлено на обеспечение организации компетентными сотрудниками. Стратегия развития персонала и цели организации должны быть взаимно согласованы.

Таким образом, мы определили, что основу концепции управления персоналом образовательной организации составляют возрастающая роль личности работника, определение его стимулирования, умение сформировать мотивационные установки. Важно найти инновационный подход к приоритету ценностей: приоритет внутри организации – кадры, а за

пределами – потребители слуг; перейти к социальным нормам, не нарушающим принципов нравственности и основывающихся на здоровом экономическом смысле, понять, что необходимы инициаторы, а не ведомые равнодушные исполнители[4]. Все это заставляет кадровые службы расширить круг своих функций, не ограничиваться решением только кадровых вопросов, а создать систему профессионального продвижения и стимулирования сотрудников ОУ, предотвращения конфликтов, изучения рынка трудовых ресурсов, и т.п.

Поэтому, структура службы управления персоналом определяется характером организационной деятельности и зависит от размера образовательной организации.

Библиографический список

1. Макарова И.К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы. М.:ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006.
2. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. С.Ю. Трапицина. М.: Юрайт, 2017
3. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: Учебник. М., 2009.
4. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.:ИНФРА-М, 2017. 512с.