

Мозгова А.А. Педагогические условия эффективного управления персоналом образовательной организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №11 (ноябрь). – АРТ 512-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

УДК 37.088.2

Мозгова Анастасия Анатольевна,
магистрантка 3 курса профиля «Менеджмент в образовании»

Научный руководитель: Борисова М.М., к.п.н., доцент

ГАОУ ВО Московский государственный педагогический университет,
г. Москва, Российская Федерация

e-mail: info@mgpu.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье рассматриваются педагогические условия управления персоналом в образовательной организации, обеспечивающие повышения уровня профессиональной деятельности организации.

Ключевые слова: образование, педагогические условия, управление персоналом.

Mozgova Anastasia

3rd year student, features of "Management in Education"

Supervisor: M. Borisova, PhD, Associate Professor

GAOU VO "Moscow City University"

Moscow, Russian Federation

PEDAGOGICAL CONDITIONS OF EFFECTIVE MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Abstract: The article describes the Pedagogical conditions of effective management in the educational organization, providing increased level of professional activity of the organization.

Keywords: education, pedagogical conditions, personnel Management.

Управление персоналом в образовательной организации представляет собой сложный процесс, включающий многие аспекты: планирование персонала, привлечение и адаптация новых сотрудников, мотивация и стимулирование труда, профессиональное обучение, развитие и оценка персонала. Для управления персоналом образовательной организации представляется крайне важным определить педагогические задачи и принципы, методы и содержание управления персоналом образовательной организации. В связи с этим необходимо сформулировать и рассмотреть педагогические условия эффективного управления персоналом образовательной организации.

Педагогические условия представляют собой совокупность каких-либо мер, возможностей или методов, направленных на решение поставленных задач [3]. Данное понятие рассматривается и как конструирование системы, в которой педагогические условия являются одним из компонентов [4].

В современных условиях управление персоналом образовательной организации будет эффективным, если обеспечен комплекс педагогических условий и подходов такого управления. Поскольку персонал образовательной организации преимущественно педагогический, то это накладывает определенные профессиональные особенности – в частности,

лично-ориентированный подход, в котором важен пример, воспитание и собственное поведение. Поэтому при управлении образовательной организацией важно сочетать как менеджерские качества, так и принцип педагогического сотрудничества и взаимодействия в управлении. Основной задачей в рамках такого руководства является формирование позитивного психологического климата в педагогическом коллективе, эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательной организации, повышения их профессиональной и коммуникативной компетентности с использованием современных технологий и механизмов.

Можно выделить основные педагогические условия эффективного управления персоналом образовательной организации:

- Внешние (или социально-педагогические) – такие, как запрос государства и общества, нормативно-правовое обеспечение, развитие через взаимодействие с разными образовательными организациями и проектами;
- Внутренние (организационно-педагогические) – сотрудничество субъектов образовательного процесса в управлении, обеспечение эффективности и повышения квалификации, материально-техническое обеспечение.

Для реализации названных педагогических условий управления персоналом образовательной организации, необходимо придерживаться определенных принципов управления:

- гуманизма – ориентир управленческих решений и действий на удовлетворение потребностей всех субъектов образования в соответствии с их интересами, развитие и саморазвитие всего персонала образовательной организации;

- научности – соответствие работников занимаем должностям и обязанностям (проверка на соответствующие компетенции, научно-методическое сопровождение и достоверность информации);
- открытости – готовность к предложениям субъектов образовательного процесса и ответственность за них разных работников через делегирование полномочий и распределение обязанностей;
- системности – взаимосвязь и логичность всех подпроцессов и решений посредством последовательного внедрения и апробации различных управленческих действий (организации, планирования, мотивации и стимулирования, и др.);
- демократизма – учет мнений всех субъектов образовательного процесса путем сотрудничества в принятии и реализации управленческих решений (о содержании образования, качестве образовательных услуг, стимулировании труда и др.);
- вариативности – расширение учебного плана с учетом возможностей и запросов всех участников образовательного процесса;
- инновационности – направленность на обеспечение уникальности образовательной организации через творческую деятельность всех субъектов образовательного процесса
- развивающего потенциала – управленческие решения и действия, поддерживающие профессиональный и личностный рост, стимулирование к саморазвитию и самосовершенствованию каждого субъекта образовательного процесса;
- интегративности – реализация и внедрение всех необходимых организационно-управленческих ресурсов: модели управления, соуправления самоуправления, управленческой культуры, стратегического

и тактического планирования, работы с информацией, системы коммуникаций и др.

- рефлексивности – способность определять критерии и показатели для мониторинга, самооценки и дальнейшего планирования деятельности всех субъектов образовательного процесса [6].

Персонал образовательной организации, как уже было отмечено ранее, очень разнонаправленный. Однако педагоги являются одной из основных составляющих образовательного процесса. Крайне важно, чтобы они обладали соответствующими знаниями, необходимыми умениями, навыками и пониманием преподаваемых предметов для эффективности образовательного процесса. Помимо передачи знаний обучающимся, необходимо уметь организовать и обратную связь со всеми участниками рамках учебного процесса. Поэтому руководитель должен обращать внимание на все условия реализации образовательного процесса:

- качество работы педагога;
- сложившиеся в коллективе отношения;
- условия для творческой реализации и внедрения новых методов работы с обучающимися;
- оценку итога образовательного процесса всеми его участниками.

Кроме того, сам руководитель обязан регулярно давать объективную оценку результатов деятельности каждого субъекта образовательного процесса, без чего невозможны корректировка и дальнейшее планирование деятельности образовательной организации в целом.

Очевидно, что управление персоналом и качеством процесса реализуется посредством личностных субъективных аспектов в системе управления. Иначе говоря, условием формирования коллектива является морально-психологический климат в нем. Человеческий потенциал

образовательной организации состоит из интеллектуально-образовательных и профессиональных качеств, мышления, памяти, эрудиции и состояния здоровья каждого субъекта образовательного процесса. Руководитель, каждый работник, особенно педагог, отвечает за морально-этическое (воспитание, общая культура, система ценностей) и социально-психологическое (коммуникабельность, ответственность, организованность, креативность) состояние как свое, так и обучающихся. Необходимо также отметить мотивационно-волевой компонент, включающий мотивацию достижений, жизненные цели и установки, стремление к лидерству и успеху.

Развитие персонала является одним из важнейших педагогических условий и направлений деятельности как фактор успешности организации. Для реализации данного условия необходимы определенные установки и мероприятия в рамках всей организации, направленные на повышение квалификации и совершенствование профессиональных и психологических характеристик всех работников. Можно перечислить основные факторы развития персонала образовательной организации [5]:

- обучение (необходимые знания, умения, навыки и опыт);
- повышение квалификации (улучшение профессиональных знаний, умений и навыков);
- переквалификация (как второе образование или профессиональная переориентация, с целью освоить новую специальность; для организации это возможность использовать новые умения своего работника);

Развитие персонала является ключевым педагогическим условием управления для образовательной организации, так как обучающиеся меняются со сменой уровня и интересов конкретного социума. Педагогам, в первую очередь, нужно реагировать на эти изменения и понимать

социальный запрос. Руководитель же, в свою очередь, должен осознавать важность развития сотрудников и поддерживать способных к обучению работников, распространять новые знания и передовой опыт, обучать молодых специалистов, активизировать потенциальные возможности, поддерживать значимые инициативы и максимально снижать текучесть кадров.

Образовательная организация должна создавать специальную систему и методы подготовки резерва руководителей, управления профессиональным развитием и карьерного и личностного роста.

Из всего вышесказанного следует, что для эффективного процесса управления персоналом образовательной организации, необходима высокая профессиональная компетентность работников, в первую очередь, педагогов.

В современной системе образования востребованы педагоги, способные к личностному росту, развитию умений, готовые мобилизовать свой потенциал в обучении, воспитания и развития обучающихся, с творческим мышлением и высокопрофессиональными качествами. Поэтому управленческий акцент должен быть сделан на создание условий для профессионального становления и эффективную работу педагога. Для чего и необходимо партнерского сотрудничества в разных формах: от совещаний и «круглых» дискуссионных столов до тимбилдингов, деловых игр и др.

Таким образом, педагогические условия управления персоналом образовательной организации представляют собой часть целостного процесса управления при условии ясной стратегии, соблюдении необходимых нормативных норм и наличия взаимосвязи между политикой, стратегией и системой управления. Совершенствование эффективности управления персоналом образовательной организации предполагает

выявление педагогических условий, обеспечивающих функционирование процесса управления персоналом и развитие образовательной организации.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Текст документа с изменениями, внесенными: Федеральным законом от 25.11.2013 N 317-ФЗ (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации - 25.11.2013).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Андреев, В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности /В.И. Андреев. - Казань: Изд-во КГУ, 1988. - 238 с.
4. Ипполитова, Н.В. Теория и практика подготовки будущих учителей к патриотическому воспитанию учащихся : дис. ...д-ра пед. наук / Н.В. Ипполитова. – Челябинск, 2000. – 383 с.
5. Куприянов, Б.В. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» / Б.В. Куприянов, С.А. Дынина // Вестник Костромского гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. - 2001. - № 2. - С. 101-104.
6. Сверчков, А.В. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-педагогической культуры будущих спортивных педагогов / Сверчков А.В. // Молодой ученый. - 2009. - №4. - С. 279-282.
7. Скопылатов, И.А., Ефремов, О.Ю. Управление персоналом: Учебник. - СПб.: Из-во Смольного Университета, 2000.
8. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под редакцией П.Е. Шлендер. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011.

Дата поступления в редакцию: 26.10.2018 г.

Опубликовано: 01.11.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2018

© Мозгова А.А., 2018