

УДК 331.1
DOI 10.17513/fr.43546

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Семко И.А., Алтухова Л.А.

ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет», Ставрополь,
e-mail: larisaalt@yandex.ru

В статье рассмотрены проблемные аспекты и основные сложившиеся тенденции применения современных технологий управления персоналом в образовательных организациях. Проведен анализ степени удовлетворенности педагогических работников используемыми персонал-технологиями в разрезе трех направлений: технологии развития персонала, технологии стимулирования персонала и технологии оценки персонала. Выявлен ряд проблемных вопросов в формировании направлений и программ повышения квалификации педагогического состава организаций региона, проведении адаптационных мероприятий, направленных на успешную интеграцию молодых профессионалов в образовательное пространство. Рассмотрены важнейшие мотивационные мероприятия и степень их влияния на уровень удовлетворенности заинтересованности педагогов в своем труде. Отмечена тенденция снижения трудовой мотивации работников бюджетных образовательных организаций, обусловленная низкой удовлетворенностью системой материального стимулирования и постоянным ростом административного давления и количества отчетной документации. Вместе с тем выявлен высокий уровень удовлетворенности сложившейся системой морального стимулирования. На основании проведенного анализа предложено реализовать процесс совершенствования персонал-технологий в образовательных организациях, включающий следующую последовательность: информационно-аналитическое обеспечение совершенствования технологий управления персоналом, диагностика персонал-технологий, отбор и формирование набора операций и процедур кадрового менеджмента, внедрение набора операций и процедур кадрового менеджмента и оперативное управление этими технологиями.

Ключевые слова: персонал-технологии, развитие персонала, мотивация персонала

DIRECTIONS FOR IMPROVING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Semko I.A., Altukhova L.A.

Stavropol State Agrarian University, Stavropol, e-mail: larisaalt@yandex.ru

The article examines the problematic aspects and the main trends in the application of modern personnel management technologies in educational organizations. The analysis of the degree of satisfaction of teaching staff with the personnel technologies used in the context of three areas: personnel development technologies, personnel incentive technologies and personnel assessment technologies. A number of problematic issues have been identified in the formation of directions and programs for advanced training of the teaching staff of organizations in the region, carrying out adaptation measures aimed at the successful integration of young professionals into the educational space. The most important motivational measures and the degree of their influence on the level of satisfaction of teachers' interest in their work are considered. There is a tendency to decrease the labor motivation of employees of budgetary educational organizations, due to low satisfaction with the financial incentive system and the constant increase in administrative pressure and the number of accounting documents. At the same time, a high level of satisfaction with the current system of moral incentives was revealed. Based on the analysis, it is proposed to implement the process of improving personnel technologies in educational organizations, including the following sequence: information and analytical support for improving personnel management technologies, diagnostics of personnel technologies, selection and formation of a set of operations and procedures for personnel management, implementation of a set of operations and procedures for personnel management and operational management of these technologies.

Keywords: Personnel-technologies, personnel development, personnel motivation

Деятельность педагогов касается каждого жителя нашей планеты. Это объясняется тем, что, если не будет педагогов, то со временем не будет и представителей других профессий, так как учить будет некому и не получится у людей овладеть профессией. Педагогами можно назвать людей, умеющих передавать свои знания и навыки другим, несмотря на различные сопротивления последних. Однако к такой сложной профессии готовы далеко не все, и в настоящее время уже наблюдает-

ся дефицит педагогических кадров, который может усилиться, если не будут приниматься управленческие меры по стабилизации и исправлению сложившейся ситуации.

Целями исследования являются анализ эффективности существующих в образовательных организациях персонал-технологий, основанный на мнениях педагогов, а также определение направлений и разработка рекомендаций по совершенствованию данных управленческих процессов.

Материалы и методы исследования

Деятельность педагогов системы общего образования изучается достаточно активно. Чаще всего анализируются результаты деятельности и выявляются причины ярко выраженных тенденций. Однако вопросам выявления направлений влияния на эти тренды, в том числе через персонал-технологии, уделяется значительно меньше внимания.

Многие ученые изучают содержательную часть термина «технологии управления персоналом» и выделяют такой компонент, как: процедуры, направленные на формирование коллектива, поддержание его работоспособности, а также получение ожидаемых результатов деятельности [1, 2]. Активно внедряются инновационные технологии управления персоналом в различных сферах деятельности [3, 4, 5].

М.Г. Зверева с коллегами в качестве гарантов качества вузовского образования выделяют подготовку абитуриента [6, с. 283]. Прямое влияние на эту подготовку оказывают учителя в школе. От организации школьного обучения, в том числе и применения различных персонал-технологий, зависят способность обучающихся к получению профессии и дальнейшее развитие членов общества. Поэтому для формирования ответственной и профессиональной молодежи необходимо совершенствовать технологии управления педагогическими кадрами с учетом особенностей каждой организации [7].

Для достижения поставленной цели авторами применялся комплекс общенауч-

ных и специальных методов: статистический метод обработки данных и опросный метод; графический метод – для наглядной визуализации данных результатов исследований. Информационной базой данного исследования стали отчетность и результаты диагностики учителей, научные публикации отечественных и зарубежных ученых, информационные материалы периодических изданий и интернет-сайтов, а также собственные наработки авторов.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты анализа возрастного состава педагогических кадров являются достаточно тревожными, так как на протяжении длительного периода доля учителей старше 55 лет продолжала увеличиваться; по данным на 2021 г., они составляли более четверти в среднем по стране. При этом доля молодых специалистов остается практически неизменной на протяжении анализируемого периода (рис. 1) [8].

Данные показатели отображают только общую тенденцию, и положение может быть различным в зависимости от территориальной расположенности образовательной организации. Регулярно проводятся социологические исследования, при анализе данных которых возрастная структура школьных учителей настораживает еще больше. Однако даже простых статистических данных вполне достаточно для того, чтобы прийти к пониманию необходимости совершенствования системы управления педагогическими кадрами.

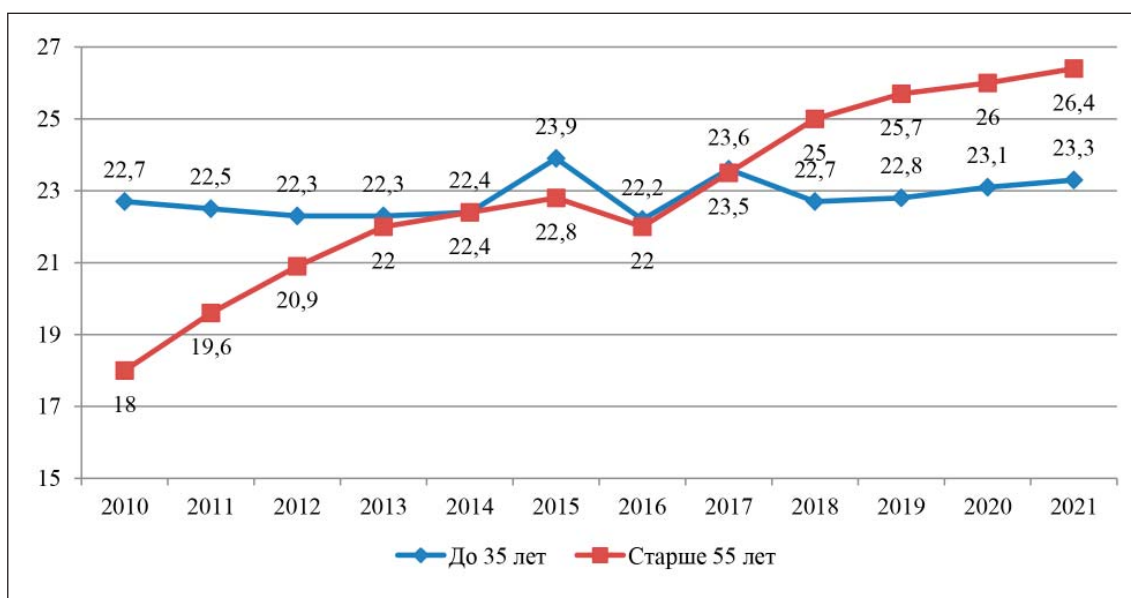


Рис. 1. Доля учителей по возрастным категориям, %

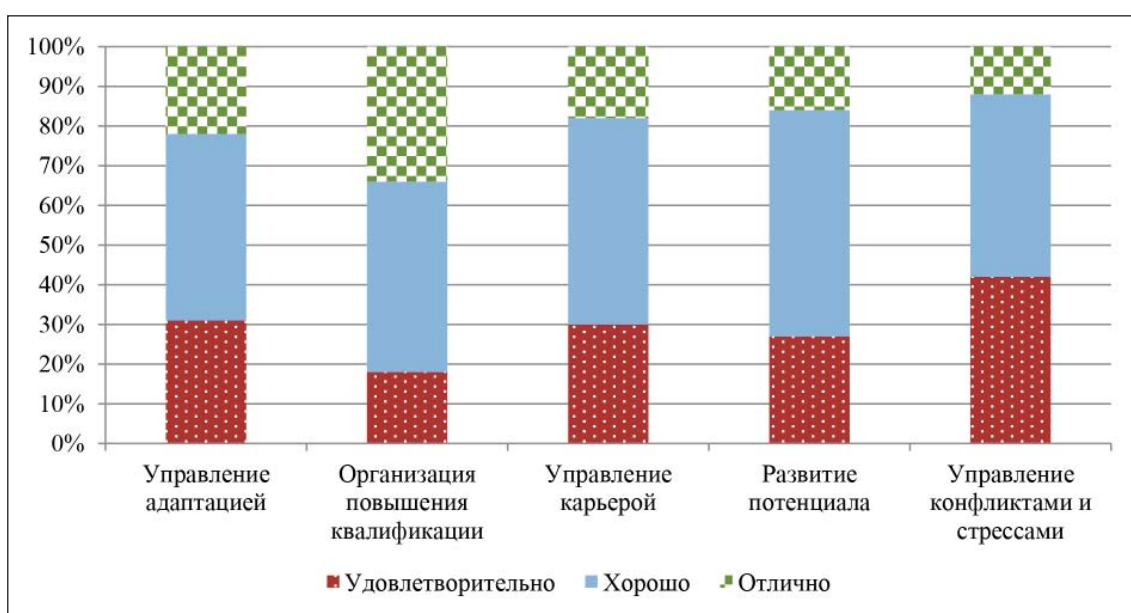


Рис. 2. Результаты опроса педагогических работников по уровню удовлетворенности технологиями развития педагогического персонала

Для оценки удовлетворенности существующими технологиями управления персоналом в образовательных организациях г. Ставрополя авторами было проведено анкетирование сотрудников выборочным методом, в нем приняли участие 112 человек, непосредственно осуществляющих педагогическую деятельность.

Все технологии управления персоналом авторами были сгруппированы по трем направлениям: технологии развития персонала, технологии стимулирования персонала и технологии оценки персонала.

Анализируя технологии развития персонала (рис. 2), авторы пришли к выводу, что большинство сотрудников образовательных организаций положительно оценивают существующую систему повышения квалификации, так как общий процент удовлетворенности сотрудников пройденным обучением составляет 61%. В качестве одной из причин неудовлетворенности системой повышения квалификации или переподготовки учителей можно указать недостаточно высокий уровень доли учителей, прошедших данные программы за последние три года. В Ставропольском крае этот показатель составляет 63,4%, что на 10,9% ниже среднероссийского показателя. При этом еще и наблюдаются определенная неудовлетворенность, связанная с необходимостью повышать квалификацию по программам, не связанным с образовательным процессом (антитеррор, пожарная безопасность и т.д.), а также

разрыв между запросами учителей по интересующим их направлениям и проводимым обучением. Более 32% опрошенных отмечают узкую направленность обучения, которая повышает профессионализм выполняемых функций, но не дает возможности профессионального роста и дальнейшего развития карьеры.

Повышение квалификации непосредственно влияет на формирование профессионального потенциала педагогов, а также на развитие данного потенциала непосредственно оказывает воздействие уровень социальной ответственности как перед отдельными учениками, так и перед обществом в целом.

К технологиям развития персонала также относится сфера конфликтного поведения участников образовательного процесса. Все конфликты имеют две основные составляющие: содержательная сторона конфликта (объект конфликта, цели сторон, претензии и т.п.) и психологическая составляющая, связанная с социально-психологическими особенностями педагогов и обучающихся, их взаимоотношениями, историческим развитием отношений, эмоциональными реакциями на причины конфликтов. Результаты опроса показали, что уровень удовлетворенности учителей по этому компоненту самый низкий. Как удовлетворительный его отметили 42% респондентов. Управление конфликтами педагоги характеризуют как желаемое, но малодоступное направление повышения квалификации, особенно

с акцентом на взаимодействие с подрастающим поколением и злоупотребление ими электронных устройств. Кроме непосредственного взаимодействия учителей и обучающихся, к конфликтному процессу могут присоединяться родители или законные представители школьников, что требует формирования у педагогов компетенции по урегулированию конфликта.

Рассмотренная авторами ранее достаточно статичная ситуация по доли молодых

сотрудников в структуре педагогических кадров подтверждает необходимость уделять внимание руководства образовательных организаций адаптации сотрудников. Почти половина респондентов (47%) оценивают этот процесс как хорошо организованный, но более 30% отмечают много недостатков в работе с новыми для организации педагогами, а это уже подтверждение необходимости совершенствования технологии адаптации персонала.

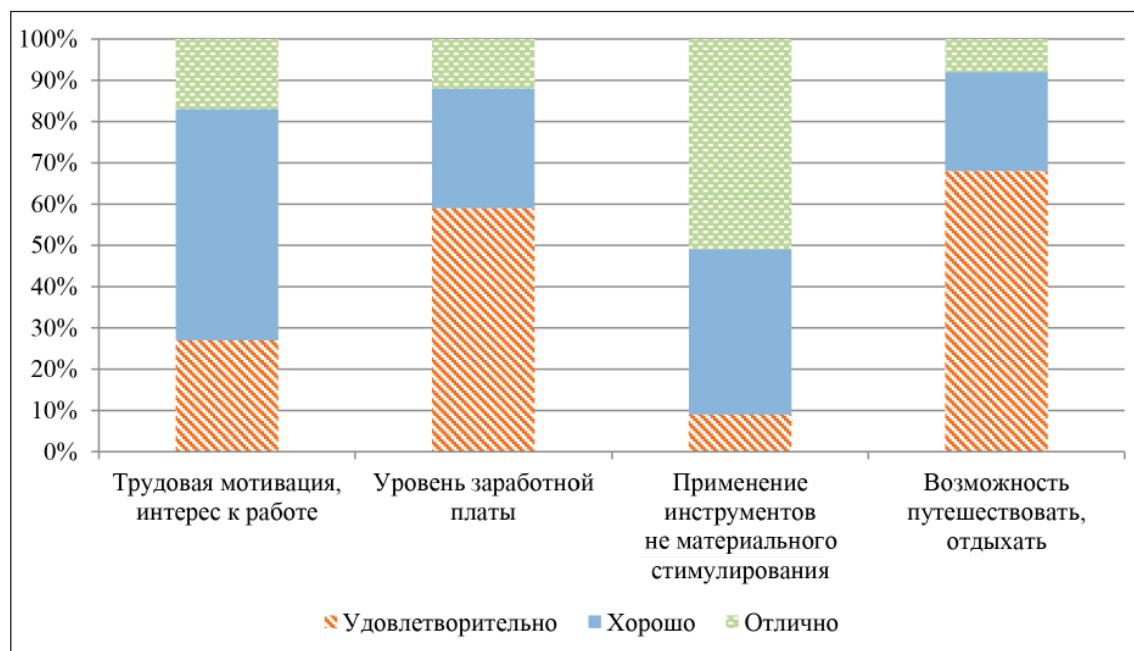


Рис. 3. Результаты опроса по уровню удовлетворенности технологиями стимулирования педагогического персонала

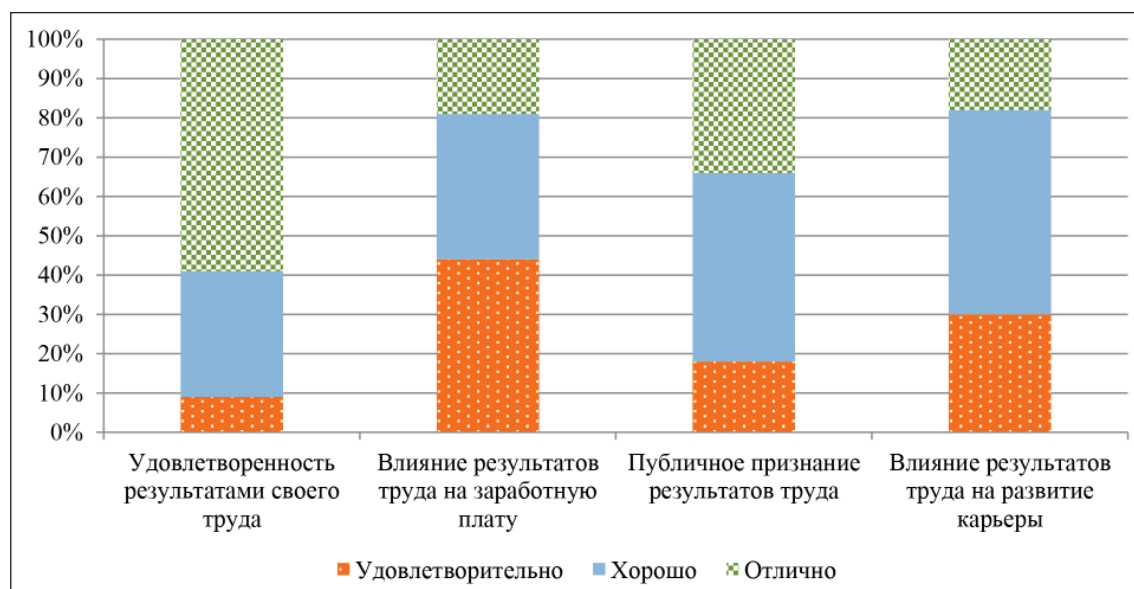


Рис. 4. Результаты опроса педагогических работников по уровню удовлетворения технологиями оценки результатов труда



Рис. 5. Процесс совершенствования персонал-технологий в образовательной организации

После этого были проанализированы технологии стимулирования персонала, были установлены основные мотивационные мероприятия и возможные причины недовольства учителей системой управления заинтересованностью персонала в своем труде. От того, насколько сотрудников устраивает вознаграждение, которое они получают за свою работу, будет зависеть желание педагогов осуществлять свою деятельность. Как можно видеть из данных рисунка 3,

часть учителей, которых полностью удовлетворяет заработок, довольно незначительна, она составляет всего 12% от общего числа опрошенных. Эта проблема влечет за собой снижение профессионального потенциала педагогов. Подтверждением может служить отток квалифицированных кадров из бюджетной сферы в коммерческие организации по предоставлению образовательных услуг.

Большинство респондентов отметили, что они наблюдают снижение собственной

трудо­вой мотивации, так как происходит ежегодное возрастание нагрузки различного характера, что приводит к сокращению личного времени и снижению уровня взаимодействия с близкими людьми вне рабочего коллектива, а также уменьшению времени отдыха.

В качестве демотивирующих факторов, кроме низкой заработной платы и высокой эмоциональной нагрузки, опрошенные (более 63%) отмечают большое количество отчетов и различной документации, которую нужно составлять.

Самый высокий уровень удовлетворенности учителей наблюдается при оценке социально-психологических методов управления персоналом. Более половины опрошенных (51%) отмечают, что они полностью удовлетворены количеством полученных дипломов, грамот, благодарственных писем, которые подтверждают их заслуги в педагогической деятельности.

Заключительным этапом проведения исследования был анализ технологий оценки персонала (рис. 4). Самый высокий уровень удовлетворенности у учителей по этой группе показателей наблюдается по самооценке, так как почти 60% респондентов полностью довольны результатами своего труда. При этом в большинстве опрошенных не ощущают прямой связи между результатами работы и ее оплатой. Количество педагогов, которые отмечают непосредственное влияние качества деятельности на вознаграждение, составляет только 19%. Эти же учителя связывают качество работы с возможностью карьерного роста.

Таким образом, авторы проанализировали технологии управления педагогическими кадрами в системе общего образования и выявили основные проблемные зоны, поэтому предлагают реализовать процесс совершенствования персонал-технологий в образовательных организациях, представленный на рисунке 5.

Представленная последовательность действий носит концептуальный характер.

Непосредственное наполнение компонентов зависит от выявленных проблем и условий функционирования каждой образовательной организации.

Заключение

Процесс совершенствования персонал-технологий в образовательной организации будет эффективным при условии четкой направленности информационных потоков, правильной организации работ, а также обеспечения действенной прямой и обратной связи. Также следует отметить важность не только выстраивания четкой последовательности процедуры совершенствования, но и обязательного выполнения всех необходимых работ с целью сохранения и развития педагогических кадров как по количеству, так и по качественному составу.

Список литературы

1. Терехова В.Д. Современные технологии управления персоналом // Материалы Ивановских чтений. 2021. № 1 (32). С. 108-113.
2. Поджарая Е.К., Султаева Н.Л. Современные технологии в управлении персоналом с точки зрения науки и практики // Цифровая наука. 2022. № 4. С. 25-48.
3. Пемпель Э.Е. Краудстаффинг и краудтестинг как перспективные инновационные технологии управления персоналом // Общество и экономическая мысль в XXI в.: пути развития и инновации. 2021. С. 305-309.
4. Конкина О.О., Ловчикова Е.И. Развитие Аут-технологий как современный подход к управлению персоналом // Научные исследования в аграрном секторе экономики: вопросы и достижения. 2019. С. 33-37.
5. Иванов В.Г., Турок Л.А. Инновационные технологии в системе управления персоналом // Традиции и инновации в национальных системах образования. 2021. С. 442-444.
6. Зверева Л.Г., Никитина А.В., Мельников Н.И. Стратегия развития процедур и технологий системы высшего образования: перспектива и возможности функционала управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 282-285.
7. Симонин П.В., Богачева Т.В., Парникова Т.В. Совершенствование использования современных персонал-технологий в управлении предприятием // Управление экономическими системами. 2018. № 12 (118). С. 73.
8. Мерцалова Т.А., Косарецкий С.Г., Анчиков К.М., Заир-Бек С. Школьное образование в контексте национальных целей и приоритетных проектов. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 96 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2693-4.