

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ****Имайкина Минзиля Рашитовна**

магистрант, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет РФ, г. Пермь

Аристов Евгений Вячеславович

научный руководитель, д-р. юрид. наук, проф., Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет РФ, г. Пермь

Аннотация. В работе рассмотрена специфика управления персоналом образовательной организации, выделены основные проблемы, возникающие при управлении персоналом. Выделены возможные пути решения данной проблемы.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, проблемы управления.

Новые требования, предъявляемые сегодня к общеобразовательной школе, которые определены в государственной программе Российской Федерации "Развитие образования" на период до 2025 года и других документах, ориентируют ее, прежде всего, на формирование конкурентоспособной личности, свободно адаптирующейся в быстро меняющихся социально-экономических, политических и жизненных условиях. В связи с этим возникает необходимость модернизации не только содержания образования, используемых педагогами образовательных технологий, но и системы управления персоналом. В век повышения роли информации и творчества необходимо умело управлять персоналом организации. Персонал является основной движущей силой любой организации, под которым следует понимать личный состав работников, которые образуют группы на основании признаков служебного и профессионального различия. В настоящее время управление персоналом – одна из важных проблем любой образовательной организации, заинтересованной в повышении эффективности своей деятельности.

Управление персоналом образовательной организации является сложным процессом, основными слагаемыми которого являются правильный выбор целей и задач, проведение изучения и глубокого анализа достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, применение системы рационального планирования, организации деятельности ученического и педагогического коллектива, выбор оптимальных путей для того, чтобы повысить уровень обучения и воспитания, осуществления эффективного контроля.

Управление персоналом является очень сложным и тонким делом, и часто со временем проблем становится больше. Для того чтобы руководить, нужно обладать знаниями в таких областях как менеджмент, психология, стратегическое планирование. Управление персоналом является очень сложным и тонким делом, и часто со временем проблем становится больше. Для того чтобы руководить, нужно обладать знаниями в таких областях как менеджмент, психология, стратегическое

планирование Современное российское образовательная организация подвергается постоянным реформам и изменениям. Происходят перемены в содержании системы образования, меняются методы и формы образовательного процесса, внедряются новые технологии, преобразуются схемы финансирования [1].

Высокий темп, происходящих изменений во внешней среде создает для образовательных организаций достаточно острые проблемы выживания. Для достижения конкурентоспособности и успеха, они должны обладать гибкостью, а также быть готовыми происходящим вокруг них изменениям, что возможно обеспечить только в том случае, когда в центре существующей на данный момент политики находится не только отдельно взятый человек, но и коллектив в целом. От персонала зависит успех любой организации. Все больше руководители организаций понимают это и направляют свои силы на управление персоналом. Но, как и в любом другом деле, тут возникают свои проблемы по управлению персоналом. Сложности бывают и из-за сотрудников, и из-за руководства.

Многих проблем управления персоналом можно избежать, если вовремя принять меры. К наиболее часто возникающим проблемам можно отнести следующие:

- уход ценных, обладающих необходимым опытом и навыками сотрудников;
- низкая трудовая дисциплина, которая проявляется: несвоевременном выполнении поставленных задач, отсутствии понимания миссии организации, нарушений трудового распорядка дня и др.;
- недостаточная квалификация отдельных сотрудников в том числе и части руководителей;
- неудовлетворительный морально-психологический климат;
- низкий уровень существующей системы мотивации (материальной и нематериальной) и стимулирования персонала;
- недостаточная инициативность со стороны сотрудников;
- часто возникающие конфликты между администрацией и персоналом .

Эффективное управление персоналом в образовательных организациях на сегодняшний день нельзя представить без применения четко построенного механизма компетентности руководителя, а также без мониторинга возникающих проблем, что позволяет своевременно решить возникающие в процессе работы сложности и разногласия [2].

Успешное достижение руководителем образовательной организации целей и задач управления персоналом зависит от ряда определенных субъективных и объективных обстоятельств, которые условно можно разделить на три группы:

- фактора личности руководителя, важнейшими составляющими которого являются: степень его подготовленности и профессионализма, целевые установки и ценностные ориентации и потребности;
- морально-психологического климата в педагогическом коллективе: стиля взаимоотношений, степени заинтересованности членов коллектива в общении;
- материально-технического обеспечения, соблюдения гигиенических и эстетических условий, в которых протекает деятельность [3].

Управление персоналом является очень сложным и тонким делом, и часто со временем проблем становится больше. Для того чтобы руководить, нужно обладать знаниями в таких областях как менеджмент, психология, стратегическое планирование и т.д. Важно построить в образовательной организации систему управления персоналом, которая поможет решить задачи и избавиться от проблем управления персоналом.

Глобальная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение

работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей организации, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. Особенность целей управления персоналом состоит в том, чтобы учитывать не только организационные цели, но и индивидуальные цели сотрудников. Последние не должны находиться вне целей организации [5].

Эффективность управления персоналом образовательной организации зависят от множества факторов: непосредственных условий работы, профессионализма кадровых работников, уровня управленческого состава и др. И одну из первых ролей в ряду этих факторов играет личность руководителя [4].

Процесс управления персоналом образовательной организации требует от руководителя высокого уровня профессионализма. Эффективным руководителем может считаться тот руководитель, который на этапе реализации различной управленческой функции демонстрирует только положительные личностные качества, используя для этого эффективные принципы и методы взаимодействия с коллективом [6]. Необходимо помнить, что система управления персоналом в образовательной организации направлена на создание условий для выполнения социального заказа государства. Он связан с воспитанием современной модели выпускника образовательной организации, т.е. современно образованного, нравственного, способного к самостоятельным решениям и сотрудничеству, патриота своей страны, обладающего чувством ответственности за судьбу страны, ее социально-экономическое процветание, готового к созданию правового государства и жизни в нем. Таким образом, хороших результатов в управлении персоналом можно добиться лишь посредством постоянного мониторинга существующих проблем. Если использовать только те знания, которые даны человеку природой или только интуицию, то можно совершить ошибки, которые нельзя будет исправить. Необходимо постоянно обучаться мастерству управления персоналом, чтобы избежать возникновения различного ряда проблем. Необходимо планирование развития персонала. Для этого существует несколько путей, среди которых: тщательный подбор персонала, систематическое повышение их квалификации, создание условий для максимально эффективного проявления их способностей и наработка методики оценки эффективности работы персонала. Цели системы управления персоналом будут достигнуты лишь в том случае, если организации станут рассматривать человеческие ресурсы как ключ к эффективности.

Список литературы:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М. 2019. С.267.
2. Игнатенко А.В. Исследование систем управления: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М. 2019. С. 106.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М. 2018. С.476.
4. Кузнецов Д.А. Управление персоналом организации: его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения // Лидерство и менеджмент. 2016. № 3. С. 159-170.
5. Мухин В.И. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: ИНФРА-М. 2019. С.346.
6. Чеботарь, Е. Ю. Проблемы управления персоналом в современных организациях // Молодой ученый. 2021. № 45 (387). С. 174-177.