

**СПЕЦИФИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**  
Бахмурова А.В.<sup>1</sup>, Кучина О.В.<sup>2</sup> Email: Bahmurova17138@scientifictext.ru

<sup>1</sup>Бахмурова Анастасия Вадимовна – студент,  
кафедра общего менеджмента;

<sup>2</sup>Кучина Ольга Владимировна - доцент, доктор экономических наук, научный руководитель,  
Северо-Западный институт управления РАНХиГС,  
г. Санкт-Петербург

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены особенности управления персоналом образовательной организации на современном этапе. Основное содержание исследования составляют специфика деятельности образовательной организации, функции персонала, характерные особенности мотивационного механизма и развития педагогов. В заключении раскрывается и описывается роль руководителя современного образовательного учреждения. В ходе исследования были использованы методы синтеза, индукции, дедукции, обобщения и системного анализа.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, образовательная организация, мотивация, развитие.*

**SPECIFICS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE  
EDUCATIONAL ORGANIZATION AT THE PRESENT STAGE**  
Bahmurova A.V.<sup>1</sup>, Kuchina O.V.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bahmurova Anastasiya Vadimovna – student,  
DEPARTMENT OF GENERAL MANAGEMENT;

<sup>2</sup>Kuchina Olga Vladimirovna - Associate Professor, D.Sc. in Economics, scientific director,  
NORTH-WEST INSTITUTE OF MANAGEMENT RANEPА,  
ST. PETERSBURG

***Abstract:** this article discusses the features of personnel management of an educational organization at the present stage. The main content of the study consists of the specifics of the educational organization, the functions of staff, the characteristic features of the motivational mechanism and the development of teachers. The conclusion reveals and describes the role of the head of a modern educational institution. The study used the methods of synthesis, induction, deduction, generalization and system analysis.*

***Keywords:** personnel management, educational organization, motivation, development.*

УДК 331.108.26

Специфика функционирования образовательной системы организации дополнительного профессионального образования объясняет потребность сочетания как классических для традиционного менеджмента подходов к управлению персоналом, так и особых, которые, в первую очередь, объясняются реализуемыми организацией преподавательскими функциями. Поскольку персонал в большей степени педагогический, и на характеристику и образ действий его членов оказывает большое влияние эта специфика деятельности (обучать, развивать, показывать идеальную модель своего поведения), то совершенно логическим представляется анализ педагогических условий управления персоналом, под которыми мы подразумеваем обстоятельства, обусловленные особенностью функционирования образовательного учреждения и реализуемых в его рамках преподавательских функций. Эта точка зрения подразумевает учет руководителем в своей управленческой работе фактора влияния на сознание и поведение своих сотрудников специфических отличительных черт образовательного учреждения: штат высокообразованного персонала, требующий определенного инструментария, строгая регламентация, высокая социальная значимость и некоммерческий характер деятельности. [4, с. 43]

Одной из характерных особенностей функций персонала учебного заведения является осуществление интеллектуальной деятельности, которая носит педагогическую установку. Люди работают не на прибыль, следовательно должны быть эффективные сложные контракты, учитывающие всю многогранность работы данного преподавателя. Необходимы непрерывные исследования в сфере науки, проведение исследований, заинтересованность во вне учебной работе учреждения, самосовершенствование педагога на всех временных этапах своей деятельности. Чем более подробно характеризуется деятельность профессорско-преподавательского состава, тем более проявляется понимание того, что дать оценку этой деятельности весьма трудно. Существует множество аспектов работы, которым нельзя дать количественную оценку и выразить ее в показателях. Это считается значимой проблемой как для службы управления персоналом, так и для оценки её функционирования.

[3] Всевозможные преобразования, протекающие в образовательной системе, находятся в непосредственной зависимости от степени профессиональной компетентности, самодостаточности и инициативы педагога. На сегодняшний день к ним предъявляются особые требования, поскольку выпускникам предстоит функционировать в условиях экономических рисков, повышенных запросов общества и инновационной экономики, направленной на способность не воспроизводить известное, а создавать принципиально новое. [5, с.137]

В силу этого, значительное место в системе управления персоналом занимает мотивационный механизм педагогов, который обязан прорабатываться определенным образом.

Русский профессор и социолог Герчиков В.И. создал типологическую концепцию трудовой мотивации. Он провел исследование, наблюдал за деятельностью работников и тем, что их мотивирует, тем самым выявил пять ключевых психотипов: хозяйский, инструментальный, высокопрофессиональный, люмпенизированный, патриотический.

Следовательно первая задача – раскрыть, к каким видам принадлежат работники подразделения, в котором для учреждения важно увеличить эффективность. А впоследствии, отталкиваясь от этого, порекомендовать руководителю подразделения, как вести себя с тем или иным сотрудником, какие способы мотивации использовать. [1, с.53] Руководитель персонала должен сочетать в себе качества «патриота» и «профессионала». «Патриоты» придают огромную значимость работе с людьми: предпочитают контактировать, убеждать, дискутировать, принимать решения. Данные качества просто необходимы данным специалистам. А если к этим чертам характера добавляется еще и профессионализм и желание развиваться (признаки «профессионала»), то человек становится квалифицированным специалистом, способным управлять людьми, завоевать их авторитет. [2]

Поскольку преподавательская работа направлена на воспитание и обучение, порой именно нематериальное стимулирование обладает существенной значимостью для педагога, становясь неким признаком его успешности. Иначе говоря, одной из ведущих считается необходимость в почтении, признательности, осознании окружением ценности преподавательского труда. Известно и то, что сравнительно высоко в иерархии мотивов для преподавателей стоит достижение безопасности – стремление иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортную рабочую зону. Создание максимально благоприятных условий для деятельности, снабжение необходимым оборудованием и информационными ресурсами весьма важно. Присутствуют и факторы потребности в общении, достижения справедливости. На более низких позициях по выраженности находятся независимость, конкуренция, потребность во власти. Исходя из данного, а также из представленных выше отличительных черт образовательного учреждения можно сделать вывод об особенностях построения системы мотивации. Имеют большее распространение такие социально-психологические способы мотивирования, как моральное стимулирование, содействие в управлении, благоприятное отношение руководства, формирование общения в коллективе, профессиональный и карьерный рост. Далее следуют методы административные, включающие публикации приказов и распоряжений, выходящих в рамках совершенствования управления образовательным учреждением. И, наконец, на третьем месте стоят экономические методы, такие как вознаграждение, дополнительные привилегии, надбавки, разовые выплаты, льготы.

Говоря о современной системе управления персоналом образовательной организации, нельзя ни сказать о развитии педагогов. Необходимо заметить, что некоторые способы в этом процессе традиционно сильны. Это цикличные курсы повышения квалификации для преподавателей и персонала управления, сформированная во многих организациях концепция наставничества, мобилизация сил профессиональных методических объединений внутри учебного заведения, а также на уровне района или города. Существует и практика формирования кадрового резерва на смену управляющих должностей. Большой значимостью обладают конкурсы профессионального мастерства. Слабо сформировано и требует развития социально-психологическое обучение сотрудников учреждений. Преподавателям следует освоить не только новые профессиональные технологии. Важно развивать личностные качества и умения в тренинговом порядке, своевременно реагировать на социальные изменения в обществе учебного заведения, педагогического коллектива и обучающихся. На первый план здесь выходят профилактика эмоционального выгорания и привитие навыков организации групповой деятельности. Специфическим способом развития для преподавателей могут стать персональные занятия с психологом по проработке возникающих трудностей в общении с учащимися, подаче материала и т.д. [6]

В образовательных организациях, учитывающих инновационные методы управления, коренным образом изменяется роль руководителя, повышается степень его свободы и уровень ответственности. Современный руководитель образовательного учреждения – это стратег и лидер преподавательского состава с актуальным уровнем управленческой компетентности. Способный работать в условиях современных изменений, управлять ресурсами организации, формировать эффективный стиль собственного поведения и поведения членов команды, осуществлять контроль систем мотивации и развития ключевых работников для обеспечения успешной деятельности образовательной организации.

*Список литературы / References*

1. *Герчиков В.И.* Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53-62.
2. Как по максимуму мотивировать большинство сотрудников // Журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс]. 2015. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63603-red-qce-15-m4-kak-po-maksimumu-motivirovat-bolshinstvo-sotrudnikov-vyuavite-ih-psihotipy> (дата обращения 13.04.2019).
3. *Констман И. С.* Модель системы качества управления персоналом и критерии оценки качества управления персоналом высшего учебного заведения // Вестник Саратовского государственного технического университета. [Электронный ресурс]. 2009. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/model-sistemy-kachestva-upravleniya-personalom-i-kriterii-otsenki-kachestva-upravleniya-personalom-vysshego-uchebnogo-zavedeniya> (дата обращения 02.03.2019).
4. *Мальцева Т.И.* Система управления персоналом образовательного учреждения // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Международной научной конференции. Пермь: Меркурий, 2012. С. 43-44.
5. *Петрушкевич Н. В.* Инновационная практика управления общеобразовательной организацией // Молодой ученый. 2018. №2. С. 133-140.
6. Управление персоналом в образовательном учреждении // Журнал «Управление школой» [Электронный ресурс]. 2016. №5 (595). URL: [http://upr.1september.ru/view\\_article.php?ID=201000404](http://upr.1september.ru/view_article.php?ID=201000404) (дата обращения: 30.04.2019).