

УДК 338.45

*Мартынова О.Ю. студент,  
2 курс, Институт Финансов Экономики и Управления,  
Тольяттинский государственный университет,*

*Тольятти (Россия)*

*Martynova O.Yu. student,  
2 course, Institute of Finance Economics and Management,  
Togliatti State University*

*Tolyatti (Russia)*

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** В данной статье пойдет речь о кадровом обеспечении школ. Это такое заведение, где необходима внимательная и эффективная работа. Представлены аспекты данного направления, а также важность профессии – учитель.

**Ключевые слова:** кадровая политика, учитель, методы, главные аспекты, характеристики, обучение, ответственность.

## **PERSONNEL POLICY AS AN EDUCATIONAL ORGANIZATION'S OWN TOOL**

**Annotation:** This article will focus on the staffing of schools. This is an institution where careful and efficient work is needed. Aspects of this direction are presented, as well as the importance of the profession - a teacher.

**Keywords:** personnel policy, teacher, methods, main aspects, characteristics, training, responsibility.

Современное общество развивается каждый день. Развитие идет не только самих людей, но и всех сфер, институтов. И конечно же, в любой организации должен быть свой кадровый состав – количество работников на

фирме. Без набора сотрудников не может обойтись ни одно производство. Для того, чтобы что-то создать, нужно запустить механизм, на что способен пока только человек.

Существует также понятие кадровая политика – определенные методы, на которые опираются при работе с персоналом. Она формируется руководством отдельной фирмы. Это необходимая часть работы, которой должен заниматься определенный сотрудник. Он будет отвечать за набор и сокращение численности работников, а также за их часы работы, отпуска и так далее.

Если более глубоко рассмотреть эти процессы, то можно сказать, что набор персонала – это далеко не самая простая работа, которая тоже требует анализа, для того, чтобы правильно рассчитать: какое количество сотрудников необходимо набрать, какие критерии учитывать для того или иного заведения и другие. Сокращение численности также не самая простая работа, нужно точно знать кого, когда и насколько. При определении кого из сотрудников отправлять на длительный отпуск или небольшое сокращение, нужно основываться на компетенции и уровень навыков специалиста.

Одной из особенностей кадрового процесса является распространение в Интернете о свободных вакансиях, что не всегда выполняется должным образом. Очень редко можно увидеть объявление: требуется преподаватель в университет или новый учитель математики. Хотя сейчас настолько развиты Интернет-ресурсы, что можно легко найти подходящую кандидатуру. Не обязательно платить деньги за рекламу или за объявление, которое наклеит работник по всем улицам района. Сейчас есть социальные сети, где информация узнается и распространяется намного проще и быстрее. Исходя из некой статистики, можно сделать вывод, что большинство сотрудников набираются именно после прохождения практики, а не через интернет.

Для подбора персонала в школы существует множество критериев. Работу можно дать чуть ли не любому прохожему, но здесь ведь она не обычная. Занятия с детьми должны провозиться очень осторожно, интересно, где-то строго. Это большая ответственность, поэтому к учителям также долго присматриваются.

Учитель должен быть толерантным, самокритичным, в каких-то моментах строгим, опрятным (этот фактор также немаловажен, так как на него смотрят дети и берут пример), опытным в своей профессии, уметь убеждать и понятно разьяснять свою мысль. От этих всех аспектов зависит то, как будет обучен ребенок, соответственно и его будущее. Соответственно, следуя этим критериям, наглядно показана нужда в тщательном подборе работников, а также в испытательных сроках, в период, который за ними будут тщательно наблюдать. Такой отбор приведет к выбору более профессионального человека, который покажет наибольшую эффективность в своей работе.

Существует один из барьеров, который вообще не привлекает людей, которые могли бы работать по данной профессии – маленькая заработная плата. С самого детства мы слышим, что зарплата учителя слишком низкая, чтобы обеспечить себе достойное проживание и оплату всех счетов. Молодые специалисты зачастую пытаются найти более высокооплачиваемую работу, поэтому кадровый состав меняется очень редко, что говорит о печальности данной ситуации. Школам нужны современные умы, новое и интересное преподавание. Молодежь, которая заканчивает высшие заведения, может начинать практиковать свои навыки обучения, рекомендовать себя, как будущего преподавателя в этой школе, однако не все так легко, потому что нужда в деньгах очень распространена.

Одним из преимуществ является стабильный заработок. Так как зачастую школы – государственные учреждения, соответственно есть поддержка государства в виде льгот.

Сегодня учителя не только обучают детей, но и сами могут обучаться.

Это является естественной необходимостью, так как с развитием общества и технологий, меняются образовательные стандарты, учебники и в целом информация, которую сотрудники должны предоставлять детям. За счет повышения квалификации учитель становится еще более компетентным в своем обучении. Такое развитие дает не только актуальную информацию, а также знакомство с сотрудниками других школ, обменом опыта и различных знаний. Часто происходят смена правил, например, в русском языке. А так как преподаватель должен знать последние правки, ему просто необходима такая переквалификация, причем не 1-2 дня в год. Это должно быть настолько распространено и доведено до автоматизма, чтобы каждый смог пройти такие курсы.

Раз в пять лет проводится аттестация педагогов, к которой нужно тщательно готовиться, чтобы подтвердить свою категорию или даже повысить. Как раз для этого и существует кадровая политика, которая отслеживает, чтобы вовремя проводилась переквалификация и подтверждение статуса сотрудником.

Для оценки работы можно проводить следующие мероприятия: открытые уроки, что очень распространено в школах, присутствие другого, более квалифицированного сотрудника на обычном уроке, отчеты. Это все создается не для того, чтобы как-то унижить человека, а наоборот, повысить его эффективность.

Психологическое обучение в современном мире играет особую роль. Данный аспект пока недостаточно развит, однако этим вопросом стоит также

заняться еще серьезнее, так как работа с детьми - это большой труд, особенно в моральном и эмоциональном плане.

В заключение хотелось бы сказать, что кадровая политика осуществляет большой спектр задач, она очень многофункциональна и нуждается в обновлениях каждый год. Профессия учителя – действительно важная, кропотливая и нелегкая работа. Для эффективного развития организации необходима четко выстроенная кадровая политика.

#### **Список используемой литературы:**

1. Забайкин Ю.В. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Ю. В. Забайкин ; Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Российский заочный ин-т текстильной и легкой пром-сти". Москва, 2008. – 21-25 с.
2. Маркин В.В., Воронов В.В. Реформа высшего образования и аттестации научных кадров по болонскому процессу («опережающий» опыт Латвии и «уроки» для России) [Электронный ресурс] // Социология образования. 2014. № 6. С. 38-49.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. [Электронный ресурс] 4-е изд., доп. и перераб. М., 2015. С. 25.
4. Бикбердина Д.М., Кириллов А.В. Пути повышения эффективности работы с кадровым резервом организации [Электронный ресурс] // Новое поколение. - 2017. - № 13. - С. 184-187.