

УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Management of teaching staff in modern conditions

Б. А. Воронин, доктор юридических наук, профессор,

О. Г. Лоретц, доктор биологических наук, профессор,

И. П. Чупина, доктор экономических наук, профессор,

В. И. Набоков, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А.Н. Митин, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного юридического университета

Аннотация

В настоящее время система образования Российской Федерации претерпела много преобразований, обусловленных вступлением в силу закона «Об образовании в Российской Федерации», выходом федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), принятием профессиональных стандартов, как педагогов, так и прочих работников образовательных организаций. Основу любого предприятия составляет человеческий фактор, заключающийся в знании субъектом управления своего дела, в умении организовать свою деятельность и работу коллектива в целом. Центральной фигурой в организации выступает профессионал – управляющий, способный видеть перспективы развития данного предприятия, умеющий ставить преодолимые цели, быстро находить выход из сложных, неординарных ситуаций, умеющий быстро оценивать реальную ситуацию, находящий оптимальное решение для поставленных целей. Решение текущих и перспективных задач любого общества связано, прежде всего, с определяющей ролью человеческого фактора. Человеческий фактор представляет собой главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг.

Ключевые слова: качество образовательных услуг, методы управления, образовательная организация, субъекты управления, человеческий фактор, эффективные механизмы.

Abstract

Currently, the education system of the Russian Federation has undergone many transformations due to the entry into force of the law "on education in the Russian Federation", the re-

lease of Federal state educational standards (FSES), the adoption of professional standards, both teachers and other employees of educational organizations. The basis of any enterprise is the human factor, which consists in the knowledge of the subject of management of the business, in the ability to organize their activities and the work of the team as a whole. The Central figure in the organization is a professional Manager, able to see the prospects of development of the enterprise, able to set surmountable goals, quickly find a way out of difficult, unusual situations, able to quickly assess the real situation, finding the optimal solution for the goals. The solution of current and future tasks of any society is connected, first of all, with the determining role of the human factor. The human factor is the main component of social development, which is formed through the participation of people in the process of creating material and spiritual values, the provision of socially necessary services.

Keywords: the quality of educational services, management, educational organization, subjects of management, human factor, effective mechanisms.

В данной статье из множества факторов и методов управления хочется выделить именно человеческий фактор.

С какой бы стороны ни подходить к вопросу эффективности управления, поиску наиболее эффективных механизмов, именно человеческий фактор является наиболее важным, ведь именно от того, как взаимодействуют работники в организации любой организационной формы, в том числе и образовательной, именно от того, как они взаимодействуют на разных уровнях и на одном уровне, будет зависеть общая эффективность организации.

Главная роль руководителя любого уровня – найти наиболее подходящий из эффективных механизмов и применить его для своей организации, успеть переориентироваться и переориентировать коллектив, а значит, всю организацию в целом, отрегулировать механизм взаимодействия.

Основу любого предприятия составляет человеческий фактор, заключающийся в знании субъектом управления своего дела, в умении организовывать свою деятельность и работу коллектива в целом. Центральной фигурой в организации выступает профессионал – управляющий, способный видеть перспективы развития данного предприятия, умеющий ставить преодолимые цели, быстро находить выход из сложных, неординарных ситуаций, умеющий быстро оценивать реальную ситуацию, находящий оптимальное решение для поставленных целей.

«Решение текущих и перспективных задач любого общества связано, прежде всего, с определяющей ролью человеческого фактора... Человеческий фактор представляет собой

главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг» [1].

Ряд авторов рассматривают такой фактор.

Кузьменко Н.И. в своей статье «Управление современным образовательным учреждением» описывает один из методов управления, наряду с экономическим и организационно-распорядительным. Это социально-психологический метод, основанный на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей.

Для устранения негативных явлений в управлении автор рассматривает следующие действия:

- повышать мотивацию сотрудников;
- сообщать коллективу цель и задачи нововведения, способы реализации;
- правильно организовывать и подготавливать любое нововведение [5].

Труд руководителя образовательным учреждением включает в себя все компоненты управленческого цикла, профессиональное осуществление каждого из которых имеет большое значение в обеспечении эффективности деятельности учреждения.

Управление современным образовательным учреждением складывается из правильного выбора целей и задач, изучения и глубокого анализа достигнутого уровня воспитательной работы, системы рационального планирования; выявления и распространения передового педагогического опыта и использования достижений педагогической науки в подготовке воспитателей к работе с детьми; эффективного контроля и проверки исполнения.

Управленческая деятельность по своему содержанию сложная и многоплановая. Современная социально-экономическая ситуация предъявляет множество требований как к самому субъекту управления – руководителю, так и к объекту управления – отдельной личности, группе, организации. Среди руководителей образования специалисты выделяют три группы (уровня).

К *первой группе (высший уровень)* относится административный персонал образовательных учреждений и органов управления образованием.

Вторую группу (средний уровень) составляют руководители методических, юридических, финансово-экономических и иных служб системы образования.

Третью ступень этой иерархии занимает педагог как организатор управления учебно-познавательной деятельностью обучающихся.

Осуществлять руководство педагогической деятельностью, педагогическим процессом — наиболее сложное из управленческих занятий, так как руководитель выступает, с одной стороны, как исследователь людских ресурсов организации, с другой — генератор передового педагогического опыта работы и руководства, достижений науки и практики.

В современных условиях к управлению педагогическим коллективом предъявляются строгие требования и, прежде всего, направленность на социальный аспект, а именно проявление лояльности к работающим; создание атмосферы, способствующей раскрытию способностей; использование методов, обеспечивающих удовлетворенность работой [2].

Наиболее интересной при рассмотрении данной темы показалась работа авторов статьи «Управленческая команда как условие эффективного управления образовательной организацией». В статье отражены такие понятия, как команда, управленческая команда.

Авторы указывают, что команда – это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого. **Команда** – это небольшое число людей с взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность. Члены команды взаимозависимы в работе, то есть для достижения разделяемых целей они нуждаются в работе других членов. Для команды существенны следующие признаки: члены команды «работают вместе», «владеют отработанными процедурами взаимодействия», «продуманно позиционированы» и/или «взаимозаменяют друг друга», «направлены на достижение общей цели» и/или «имеют общее видение ситуации». Характерным признаком команды является повышенный уровень автономности поведения и коллективной ответственности за конечный результат [3].

Управленческую команду следует рассматривать как организованную, эффективно развивающуюся группу специалистов-единомышленников, которая:

- понимает необходимость командного управления на условиях продуктивного взаимодействия и взаимозависимости всех участников команды при организации образовательного процесса;
- имеет твердую установку на плодотворное сотрудничество и эффективную совместную творческую деятельность;
- способна учитывать идеи и опыт каждого участника команды для принятия разумного, целесообразного решения, направленного на достижение обозначенной цели;

- способна создать оптимальные условия для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, развивая единство команды, инициативность, целеустремленность на основе гибкости поведения участников команды, самоуправления и разделения функций самореализации личности.

В условиях образовательных организаций наиболее актуальными мероприятиями для формирования управленческой команды образовательной организации являются:

1. Формирование кадрового резерва.
2. Привлечение и закрепление молодых специалистов.
3. Повышение квалификации и переподготовка сотрудников (курсы, мастер-классы, тренинги, стажировки, консультации).

Говоря о том, что управленческая команда сформирована и эффективна в работе, можно утверждать, что ранее были соблюдены следующие условия: участники имеют единое представление относительно целей, средств и методов достижения целей; в команде создан баланс между сплоченностью и напряжением; разработаны и согласованы механизмы принятия решений; функциональные обязанности и роли участников разделены и достаточны для достижения целей; выработаны нормы и правила работы; есть общекомандные ценности [2].

Также одним из эффективных механизмов управления рассматривается ротация кадров как временное явление.

Ротация – важная составляющая механизма управления коллективом и карьерой сотрудников. Ее суть состоит в горизонтальных должностных перемещениях с целью повышения квалификации работника, его профессионального разряда или категории.

Ротация работников определенного уровня профессиональной подготовки и образования позволяет раскрыть кадровый потенциал без значительных материальных затрат, предупреждает ошибочные решения, связанные с продвижением работников по службе, предотвращает развитие конфликтов в коллективе. К тому же, этот прием дает возможность проверить действенность избранного пути повышения эффективности производства, методики управления коллективом.

Применение ротации кадров дает ряд преимуществ. Это возможность реализации программы развития сотрудников предприятия: в результате последовательной ротации сотрудник получает представление о работе других подразделений организации, о производственном цикле работы предприятия, получает возможность попробовать себя в другой области, приобрести новые знания и навыки; возможность использовать краткосрочную ротацию в процессе подготовки кадрового резерва. Это очень эффективно, когда на

предприятия не могут обеспечить карьерный рост по вертикали, либо когда сотрудник не хочет занимать руководящую должность [4].

Можно достаточно много говорить о том, какой механизм будет, все-таки, наиболее эффективным в управлении организацией. Главная задача руководителя организации – из множества имеющихся механизмов уметь подобрать наиболее оптимальный и подходящий для своей организации, внедрить его, апробировать, ввести в практическое действие, в постоянно меняющихся условиях работы уметь перестраивать и менять эти механизмы.

Библиографический список

1. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Подготовка кадров для АПК: организационно – экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.
2. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально – экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
3. *Чупина И. П.* Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: [Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности](#). Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.
4. *Чупина И. П.* Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: [Наука сегодня: теория, практика, инновации](#) сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.
5. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Издание 3-е, переработанное и дополненное. М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез". 2011г. 318с.