

Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102162745> (дата обращения: 01.03.2024).

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: утвержден приказом Минпросвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 от 31.05.2021 // СПС КонтурНорматив. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=444236&ysclid=lxvhekrxnu17671566> (дата обращения: 02.03.2024).

УДК 37.083.1

*А. А. Останина*

Российский государственный профессионально-педагогический университет

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

*Аннотация.* Эта статья направлена на анализ и обсуждение вопросов, связанных с кадровой политикой в управлении образованием. Мы сосредотачиваем внимание на теоретических основах этой политики, ее современных трендах, процессе формирования и разработке, а также эффективности в контексте постоянно меняющихся образовательных ландшафтов.

*Ключевые слова:* кадровая политика, образовательное учреждение, управление образованием.

В условиях стремительных социальных, экономических и технологических изменений в современном мире образование занимает центральное место в формировании конкурентоспособных обществ. Ключевым фактором, обеспечивающим качество и эффективность образовательных учреждений, является правильная и продуманная кадровая политика. Неотъемлемая часть управления образованием, кадровая политика определяет стратегии по найму, обучению, мотивации и управлению персоналом, что в совокупности оказывает непосредственное воздействие на обучение и развитие студентов.

Исследование кадровой политики является актуальным исследовательским направлением, поскольку успешное управление персоналом в образовании приводит к повышению качества обучения, развитию профессиональных компетенций педагогических кадров

и обеспечивает содействие в достижении образовательных целей. В этом контексте наш анализ направлен на выявление ключевых аспектов, формирующих и влияющих на кадровую политику, с целью предоставить основы для последующих обсуждений и дальнейших исследований в данной области.

Кадровая политика в управлении образованием регулируется рядом нормативных документов, включая:

1. Федеральные законы, такие как Трудовой кодекс РФ, Об образовании в Российской Федерации, которые устанавливают основные принципы кадровой политики в образовании.

2. Постановления Правительства Российской Федерации, которые могут содержать конкретные правила и нормы касательно кадровой политики в образовании.

3. Нормативные акты Министерства просвещения, Министерства науки и высшего образования в Российской Федерации, которые устанавливают стандарты и требования к квалификации педагогических работников, а также другие аспекты кадровой политики.

4. Локальные нормативные акты образовательных учреждений, которые разрабатываются на основе федеральных и региональных законов и регулируют конкретные аспекты кадровой политики в конкретном учебном заведении.

Эти нормативные документы определяют правила отбора, обучения, аттестации и повышения квалификации педагогических работников, а также другие аспекты управления персоналом в системе образования.

Локальные нормативные акты в управлении образованием — это правовые документы, принимаемые администрацией образовательного учреждения (школы, колледжа, университета) и регулирующие его внутренние процессы, включая кадровую политику. К таким актам относятся:

1. Устав образовательного учреждения — это основной документ, определяющий цели, задачи, права и обязанности участников образовательного процесса. В уставе указывается организационно-правовая форма учреждения, его наименование, местонахождение, цели и задачи, структура, порядок управления, права и обязанности руководителя и других работников, а также иные вопросы, касающиеся деятельности учреждения.

2. Положение о структурных подразделениях — этот документ определяет порядок организации работы структурных подразделений образовательного учреждения, их функции, права и обязанности. В частности, положение о структурных подразделениях может содержать информацию о подразделениях, ответственных за кадро-

вую работу (например, отдел кадров), их компетенции, структуре и взаимодействии с другими подразделениями.

3. Положение о кадровой службе (отделе) — данный документ определяет функции и полномочия кадровой службы (отдела), правила приема на работу, аттестации, обучения и развития персонала. В нем могут быть прописаны процедуры по приему на работу, увольнению, переводу сотрудников, а также порядок ведения кадрового делопроизводства.

4. Положение о порядке проведения конкурсов на замещение вакантных должностей — этот документ устанавливает процедуры и критерии отбора кандидатов на вакантные должности педагогических и административных работников. В нем могут быть определены требования к кандидатам, порядок проведения конкурса, состав конкурсной комиссии и другие аспекты, связанные с замещением вакантных должностей.

5. Положение о системе оплаты труда — данный документ регламентирует порядок установления размеров заработной платы педагогических и административных работников, а также премирование и компенсации. В нем могут быть определены базовые ставки заработной платы, система премирования за достижение определенных результатов, компенсации за работу в особых условиях и другие вопросы, связанные с оплатой труда.

Эти локальные нормативные акты разрабатываются и принимаются в соответствии с требованиями федерального законодательства и регулируют внутренние процессы образовательного учреждения. Они являются важными инструментами для обеспечения эффективного управления образовательным учреждением и создания благоприятной среды для его деятельности.

Современные тренды в кадровой политике образования отражают изменения в образовательной среде, а также новые подходы к управлению персоналом. Некоторые из ключевых трендов в кадровой политике образования включают в себя следующее:

1. Профессиональное развитие и обучение персонала: в связи с постоянными изменениями в образовательных стандартах, технологиях и методиках обучения, учреждения образования все больше уделяют внимание профессиональному развитию своих сотрудников. Это включает в себя организацию курсов повышения квалификации, мастер-классов, семинаров и других форм обучения.

2. Развитие лидерства и управленческих навыков: в связи с изменяющимися требованиями к руководителям образовательных учреждений, акцент делается на развитие лидерских качеств и управленческих навыков у руководителей и административного персонала.

3. Внедрение цифровых технологий: использование цифровых технологий в образовании приводит к изменениям в требованиях к персоналу. Учреждения образования активно привлекают специалистов по информационным технологиям, а также проводят обучение педагогов по использованию цифровых инструментов в образовательном процессе.

4. Развитие гибких форм трудоустройства: современные тенденции включают развитие гибких форм трудоустройства, таких как удаленная работа, частичная занятость, проектная деятельность. Это позволяет учреждениям образования привлекать специалистов с различными потребностями и опытом работы.

5. Развитие системы оценки эффективности персонала: учреждения образования все больше обращают внимание на разработку систем оценки эффективности персонала, которые позволяют объективно оценивать результаты работы и профессиональные компетенции сотрудников.

Эти тренды отражают стремление учреждений образования к созданию благоприятной среды для профессионального роста и развития своих сотрудников, а также к адаптации к изменяющимся условиям и требованиям в сфере образования.

Формирование и разработка кадровой политики в управлении образованием является ключевым аспектом управления персоналом в образовательных учреждениях. Это включает в себя определение стратегических подходов к управлению человеческими ресурсами, разработку процедур найма, обучения, оценки и развития персонала, а также создание благоприятной рабочей среды.

Для формирования и разработки кадровой политики в управлении образованием следует учитывать следующие шаги:

1. Анализ потребностей персонала: необходимо провести анализ текущего состояния персонала, определить потребности в определенных категориях специалистов, а также выявить возможные проблемы или недостатки в существующем составе сотрудников.

2. Определение стратегических целей: на основе анализа потребностей следует определить стратегические цели кадровой политики, которые могут включать в себя привлечение высококвалифицированных специалистов, развитие лидерских качеств у руководителей, повышение эффективности образовательного процесса и т.д.

3. Разработка процедур найма и отбора персонала: необходимо разработать процедуры найма, которые позволят привлекать квалифицированных специалистов, проводить объективный отбор кандидатов и оценку их компетенций.

4. Создание системы обучения и развития персонала: важным аспектом кадровой политики является создание системы обучения и развития персонала, которая будет способствовать повышению ква-

лификации сотрудников, адаптации к новым технологиям и методикам обучения.

5. Установление процедур оценки эффективности и стимулирования персонала: необходимо разработать систему оценки эффективности работы сотрудников, а также механизмы стимулирования и мотивации персонала.

6. Создание благоприятной рабочей среды: кадровая политика должна способствовать созданию благоприятной рабочей среды, поддерживать коммуникацию и взаимодействие между сотрудниками, а также уделять внимание вопросам здоровья и безопасности на рабочем месте.

7. Разработка плана роста и развития персонала: важным элементом кадровой политики является разработка плана роста и развития персонала, который будет способствовать профессиональному развитию сотрудников и выстраиванию карьерного пути.

Формирование и разработка кадровой политики в управлении образованием требует системного подхода, учета специфики образовательной среды и постоянного анализа изменений в образовательной политике и требованиях к персоналу.

Эффективность кадровой политики в управлении образованием может быть оценена по ряду критериев:

1. Привлечение и удержание квалифицированных сотрудников: эффективная кадровая политика должна способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов, что в свою очередь повышает качество образовательного процесса.

2. Развитие лидерских качеств и профессиональных навыков руководителей и педагогов: кадровая политика должна способствовать развитию лидерских качеств у руководителей и педагогов, а также обеспечивать доступ к профессиональному развитию и обучению.

3. Повышение эффективности образовательного процесса: эффективная кадровая политика должна способствовать повышению эффективности образовательного процесса, включая улучшение результатов учащихся, внедрение инновационных методик обучения и т.д.

4. Улучшение рабочей среды: кадровая политика должна способствовать созданию благоприятной рабочей среды, поддерживать коммуникацию и взаимодействие между сотрудниками, а также уделять внимание вопросам здоровья и безопасности на рабочем месте.

5. Стимулирование и мотивация персонала: эффективная кадровая политика должна предусматривать систему стимулирования и мотивации персонала, которая будет способствовать повышению производительности и эффективности труда.

6. Адаптация к изменениям: кадровая политика должна быть гибкой и способной адаптироваться к изменениям в образовательной среде, включая изменения в законодательстве, технологиях, требованиях к образованию и т.д.

Эффективность кадровой политики можно оценить через мониторинг показателей кадрового потенциала, уровня удовлетворенности сотрудников, результатов обучения и развития персонала, а также через анализ ключевых показателей успеха образовательного учреждения.

Инновации в кадровой политике управления образования могут включать в себя ряд новаторских подходов, направленных на улучшение качества образования и развитие профессионального сообщества педагогов. Вот несколько возможных инноваций в кадровой политике управления образованием:

1. Развитие системы непрерывного профессионального обучения для педагогических работников, включая возможности для онлайн-обучения, менторство, обмен опытом и участие в профессиональных сообществах.

2. Внедрение системы оценки эффективности работы педагогов, основанной на комплексном подходе, включающем не только результаты учеников, но и профессиональное развитие, рефлексию и другие показатели.

3. Создание программ стимулирования и развития карьеры для педагогических работников, включая возможности повышения квалификации, участия в проектах по развитию образования и получения дополнительных навыков.

4. Внедрение инновационных методик отбора и подготовки кадров, включая использование ассесмент-центров, применение технологий для подбора персонала и развитие программ для подготовки новых педагогов.

5. Активное использование цифровых технологий в управлении кадрами, включая автоматизацию процессов подбора персонала, анализа данных о персонале, мониторинга профессионального развития и обратной связи.

6. Создание механизмов для поддержки равенства и включения в образовательных учреждениях, включая программы поощрения разнообразия и создание равных возможностей для всех сотрудников.

Эти инновации могут способствовать повышению эффективности управления кадрами в образовании, развитию профессионального сообщества педагогов и улучшению качества образования в целом.

В заключение исследования кадровой политики в управлении образованием можно подчеркнуть ее критическую роль в формировании успешных образовательных учреждений. Кадровая полити-

ка не только определяет состав персонала, но и влияет на качество образования, профессиональное развитие преподавателей и достижение образовательных целей.

Основываясь на проведенном анализе, можно выделить несколько ключевых выводов.

Теоретические основы: изучение теоретических основ кадровой политики позволяет понять ее сущность и принципы, на которых она строится.

Современные тренды: анализ современных трендов в кадровой политике выявляет необходимость адаптации к изменениям в образовательной среде, инновационным подходам и вниманию к социокультурным аспектам.

Формирование и разработка: процесс формирования кадровой политики требует систематического подхода, включая в себя вовлечение стейкхолдеров, адаптацию к изменениям и внедрение инноваций.

Эффективность: оценка эффективности кадровой политики является ключевым инструментом для измерения ее воздействия на образовательные процессы, приведение в соответствие стратегических целей и обеспечение устойчивости учреждения.

Дальнейшее развитие кадровой политики в управлении образованием требует постоянного внимания к современным вызовам, инновационным практикам и стратегиям эффективной реализации. Обеспечение этичности, прозрачности и учета интересов всех стейкхолдеров способствует созданию сбалансированных и успешных стратегий управления персоналом, что в конечном итоге содействует повышению качества образования и достижению образовательных целей.

УДК 371.12–051.51:371.321.077.1

*Т. Е. Сафронович, А. В. Фоминых*

Гимназия № 144,

Российский государственный профессионально-педагогический университет

## **ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ**

*Аннотация.* В данной статье исследованы и рассмотрены основные виды и особенности документационного обеспечения деятельности учителей математики общеобразовательных школ.