

*Киселева Екатерина Олеговна,
магистрант 1 курса группы ГМУ МЗ-20 (2)
ФГБОУ ВО Гжельский государственный университет*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

***Аннотация:** научная статья посвящена проведению исследовательского анализа актуальных проблем развития кадровой политики в сфере образования на муниципальном уровне, как одного из основных факторов эффективности системы управления. В работе рассмотрены особенности развития сферы образования и проблемы, с которыми образовательные учреждения сталкиваются при управлении кадрами. Предложены рекомендации и направления совершенствования системы управления развитием сферы образования в муниципальных образованиях России через развитие кадров.*

***Ключевые слова:** человеческие ресурсы; образовательная система; сфера образования; муниципальные образования; муниципальный уровень; образовательные учреждения; развитие кадров.*

ACTUAL PROBLEMS OF IMPROVING THE MANAGEMENT SYSTEM IN THE FIELD OF EDUCATION AT THE MUNICIPAL LEVEL

***Resume:** The scientific article is devoted to the research analysis of topical problems of the development of personnel policy in the field of education at the municipal level, as one of the main factors of the effectiveness of the management system. The paper examines the features of the development of the education sector and the problems that educational institutions face in personnel management.*

Recommendations and directions for improving the management system for the development of the education sector in the municipalities of Russia through the development of personnel are proposed.

Key words: *human resources; education system; the sphere of education; municipalities; municipal level; educational institutions; personnel development.*

На сегодняшний день, государственное управление образовательным сектором Российской Федерации вовлечено в выполнение поставленных задач, направленных на социально-экономические процессы развития рынка труда. Чтобы реализовать стратегию – необходимо формирование эффективной системы управления в сфере образования на уровнях муниципальных образований.

Общая государственная структура формируется по крупинке с каждого субъекта, суммарная политика которых создает фундамент для социально-экономического развития образовательной сферы. При этом, основными инструментами управления данным процессом являются человеческие ресурсы, формирование которых, по нашему мнению, зависит от совершенствования всей системы.

Актуальность научного исследования на проблематику «актуальные проблемы совершенствования системы управления в сфере образования на муниципальном уровне» обусловлена несколькими факторами:

- во-первых, высокую практическую роль сферы образования для социально-экономического развития муниципальных образований Российской Федерации;

- во-вторых, увеличением объема бюджетного финансирования сферы образования, что говорит об повышении интереса Правительства РФ к решению вопросов совершенствования системы управления;

- в-третьих, влияние сферы образования на обеспечение предприятий и учреждений на муниципальном уровне человеческими ресурсами.

Исходя из этого, целью научной статьи выступает:

- проведение исследовательского анализа актуальных проблем развития кадровой политики в сфере образования на муниципальном уровне, как одного из основных факторов эффективности системы управления;

- разработки рекомендаций и направлений совершенствования системы управления развитием сферы образования в муниципальных образованиях России.

На сегодняшний день, система образования нашей страны требует формирование системы эффективного управления, составляющими которой выступают современные кадровые технологии. Важность реализации данной задачи заключается в том, что процесс управления человеческими ресурсами образовательных организаций в России способствует эффективному функционированию не только рынка труда, но и в целом национальной экономики страны.

При этом, на современном этапе, муниципальные образования обладают доступом к финансовой базе обеспечения процессов совершенствования системы управления, что отражается через статистику динамики бюджетного финансирования образовательной сферы (см. рисунок 1).

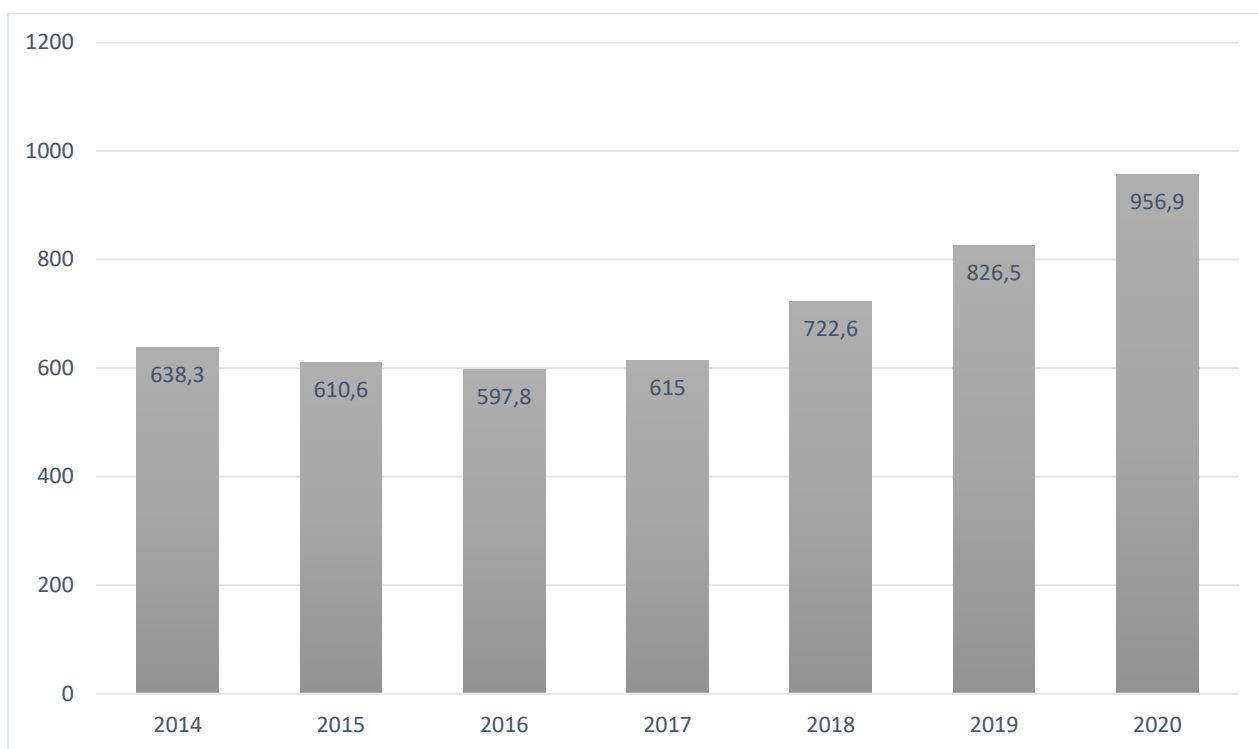


Рисунок 1 – Динамика расходов бюджета России на образование за период 2014-2020 гг., в млрд рублей [1].

В периоде 2014-2017 гг. динамика расходов бюджета России на сферу образования была отрицательной. С 2014 по 2017 гг. объем бюджетного финансирования федеральным бюджетом снизился с 638,3 до 610,6 млрд рублей. Причиной такой динамики выступал экономический и геополитический кризисы, которые привели к формированию дефицита государственного бюджета, что потребовало дальнейшей оптимизации таких расходов, как на систему образования.

Однако, с 2018 по 2020 гг. динамика расходов бюджета России на сферу образования выровнялась и стала положительной. Если брать данные 2017 и 2020 гг., то рост составил на 341,9 млрд рублей (с 615 млрд рублей до 956,9 млрд рублей).

Основная суть менеджмента – это умение достигать поставленных задач, используя ресурсы и человеческий капитал, формируя их мотивы к трудовой деятельности через управленческие навыки.

На сегодняшний день, определяя термин «менеджмент образовательной организации», можно прийти к двум наиболее частым концепциям [2]:

- это процесс управления образования, путем разработки и принятия управленческих решений в рамках образовательной системы или образовательного учреждения;

- это процесс управления деятельности, которая направлена на развитие навыков человеческого капитала через обучение и расширение педагогических функций.

В нашем понимании, менеджмент образовательной организации – это процесс управления организацией образовательной системы, в рамках которого необходимо формирование управленческих решений, направленных на обеспечение основных функций менеджмента (планирование, организация, контроль, мотивация и лидерство).

Стоит отметить, что проблематика исследования заключается в том, что на сегодняшний день, в образовательной сфере муниципальных образований Российской Федерации наблюдается негативное влияние проблем управления кадровой политикой образовательных учреждений, приводящих к трудностям формирования кадрового резерва [3; 4; 5]:

- низкий уровень удовлетворенности сотрудниками своих условий труда, организации рабочего места и размера зарплаты;

- барьеры при продвижении по карьерной лестнице;

- достаточно часто меняется управленческий состав образовательных учреждений, что приводит к неустойчивости организационной культуры и системы мотивации сотрудников организаций;

- отсутствие эффективных механизмов дополнительной мотивации сотрудников, включая нематериальные стимулы, премии и различные материальные бонусы;

- низкий объем подготовки профессиональных кадров системой высшего профессионального образования для организаций образовательной сферы.

Соответственно, исходя из этого возникают другие сложности, влияющие на общую социальную и экономическую эффективность функционирования сферы образования на муниципальном уровне России.

Проанализировав отечественный опыт и практику в управлении кадровой политикой в образовательных учреждениях, можно предложить следующие наиболее актуальные современные технологии и инструменты по созданию системы управления человеческими ресурсами в сфере образования России на муниципальном уровне [6; 7].

1. Профессиональное обучение специалистов за счет средств образовательной организации. Данный инструмент стимулирования – хороший вариант для тех бюджетных организаций, которые заинтересованы в повышении кадрового потенциала своих сотрудников. Профессиональное развитие персонала формирует надежду в завтрашнем дне. Такие сотрудники осознают, что ценность их, как человеческого капитала, будет возрастать.

2. Организация комфортного уровня организационной культуры и проведение мероприятий по командообразованию. Люди – социальные институты, выступающие участниками активной внутриорганизационной коммуникации. Проводя большую часть времени на рабочем месте, сотрудники требуют эффективный механизм замещения по обеспечению потребностей в общении.

3. Социальное диагностирование персонала. Суть данной технологии заключается в постоянном мониторинге социальных проблем у сотрудников. В случае их выявления у отдельных работников, возникает необходимость в организации помощи в их решении. Нерешенные проблемы отражаются на психологическом состоянии человека и негативно влияют на эффективность его труда.

4. Материальное стимулирование. При выстраивании системы материального стимулирования необходимо, с одной стороны, - заинтересовать специалистов в общих результатах работы, с другой – учесть вклад каждого в этот общий результат.

Данное направление можно реализовать, сформировав целевые показатели для каждого сотрудника. Это можно сделать через систему ключевых показателей эффективности. Такая система позволяет оценивать эффективность труда каждого специалиста индивидуально.

Таким образом, основными инструментами, критериями и методами создания эффективной системы управления и кадровой политики в образовательных учреждениях на муниципальном уровне в России являются внедрение профессионального обучения персонала за счет средств образовательной организации, создание комфортного уровня организационной культуры и проведения мероприятия по командообразованию, социальное диагностирование специалистов и совершенствование их материального стимулирования через применение системы ключевых показателей эффективности, результаты которой будут привязываться к размеру оплаты труда сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Ежегодная информация об исполнении федерального бюджета // Минфин России. URL: <https://www.minfin.ru/ru/statistics/fedbud/> (дата обращения: 11.06.2021).

2. Габышева Н.В. Образовательный менеджмент: понятие и сущность // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум». 2018. №7-1.

3. Тарасенко В.В. Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом образовательной организации // Вестник евразийской науки. 2015. №4 (29).

4. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях // Синергия. 2017. №2.

5. Зырянова Н.И., Федоров В.А. Развитие кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций: применение профессионального стандарта педагога профессионального обучения // Педагогическое образование в России. 2017. №10.

6. Воробьева М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. 2016. №2.

7. Битюкова С.С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // Молодой ученый. 2019. № 32 (270). С. 20-23.