УДК. 331.108.22

Акинченко Н.Ю.
Студентка 2 курса,
факультет «Экономика и управления»
Херсонский технический университет
Россия, г. Геническ

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. *В статье рассматривается особенности процесса оптимизации численности персонала в государственных общеобразовательных учреждениях, который обусловленный экономическими реалиями и изменениями в демографической ситуации в России. Сокращения штата работников может привести к увеличению нагрузки и так же возможному ухудшению качества образования, но также способствует внедрению новых методик и технологий. Важным аспектом оптимизация является переподготовка кадров и повышения квалификации, что позволяет адаптироваться к современным требованиям. Не стоит забывать, что родители и школьники активно реагируют на изменения и могут создавать дополнительное давления на школу. Правильно разработанная стратегия оптимизации численности персонала государственного общеобразовательного учреждения должна учитывать потребности региона, обеспечивать качество образования и поддерживать мотивацию педагогов.*

Ключевые слова: *государственные общеобразовательные учреждения, оптимизация, численность персонала, качество обучения, кадровая политика.*

Annotation. *The article examines the specifics of the process of optimizing the number of personnel in state general education institutions, which is due to*

economic realities and changes in the demographic situation in Russia. Reductions in staff can lead to increased workload and also a possible deterioration in the quality of education, but also contributes to the introduction of new methods and technologies. An important aspect of optimization is the retraining of personnel and advanced training, which allows adapting to modern requirements. It should not be forgotten that parents and students actively respond to changes and can create additional pressure on the school. A properly developed strategy for optimizing the number of personnel in a state general education institution should take into account the needs of the region, ensure the quality of education and maintain the motivation of teachers.

Key words: *state general education institutions, optimization, number of personnel, quality of education, personnel policy.*

В последние годы в сфере образования России наблюдается значительный акцент на оптимизацию численности персонала в государственных общеобразовательных учреждениях. Это связано с изменениями в экономической ситуации странны, государство вынуждено искать пути улучшения эффективности расхода бюджетных средств, но при этом сохранить качество и доступность учебных услуг для населения. Учреждения вынужденны адаптироваться к строгому финансовому регулированию и необходимости соблюдения норм федерального бюджета, что привело к пересмотру действующих стандартов и норм, касающихся численности образовательного персонала.

Снижения рождаемости в предыдущие годы привело к уменьшению числа детей, поступающих в школу, что, соответственно, требует анализа нужно численности педагогических работников [5]. Учебные заведения начали пересматривать свои программы и кадровые стратегии в соответствии с реальными потребностями, что способствует более эффективном использованию ресурсов.

Оптимизация численности персонала в общеобразовательных учреждениях — это многогранный процесс, который требует детального анализа и подбора подходов, способных совмещать экономические реалии с современными потребностями. З последние годы в России наблюдается систематическое изменения численности персонала государственных общеобразовательных учреждениях. Оптимизация численности персонала привела к изменению в структуре и качестве образовательного процесса. Важным аспектом этого процесса является развития кадровой политики, направленной на обеспечения соответствии количества работников к качеству образования и эффективности его оказания, то есть снижения избыточного штата и перераспределения нагрузки среди оставшегося персонала. К сожалению, это не всегда приводит к положительным результатам. В условиях жёсткой бюджетной политики школы сталкиваются с необходимостью сокращения штата, что, в свою очередь, начало приводить к переполнению классов и увеличения нагрузки на преподавателей. Существует угроза ухудшения качества образовательного процесса. Выполнения дополнительных обязанностей может снизить уровень внимания, которое учитель уделяет каждому ученику, что негативно сказывается на индивидуальном подходе к обучению.

С другой стороны, в условиях оптимизации многие учреждения начали внедрять новые методики и технологии работы. Внедрения цифровых образовательных ресурсов и дистанционного обучения предусматривают меньшое количество персонала, но при этом требуют наличие высококвалифицированных специалистов, готовых работать в новых условиях. Анкетирование и опросы среди педагогов показывают, что использование новых технологий позволяет им лучше мотивировать учащихся и поддерживать высокие стандарты даже при снижении численности персонала.

Неоднозначная ситуация также наблюдается с заработной политикой. Как писал Александр Высоцкий «хорошая работа должна хорошо оплачиваться, каждый человек должен иметь возможность обеспечивать себя

всем, что ему нужно для жизни» [3]. Экономия может отражаться на на зарплатах и условиях труда, что может привести к недовольству. Поэтому планы по оптимизации должны включать в себя улучшения условий труда и адекватное финансовое вознаграждение для оставшегося персонала.

Качество представления образовательных услуг при оптимизации так же зависит от готовности персона общеобразовательного учреждения работать по-новому, с другими условиями. Современные тенденции требуют от учителей не только глубоких знаний в предметно области, как было раньше, но и владения новыми образовательными технологиями, методиками и способности к интеграции знаний в междисциплинарном контексте. Поэтому обучения персона и его развитие становятся неотъемлемой частью стратегии оптимизации. Ускоренные курсы повышения квалификации или недостаточное внимание к процессу адаптации могут негативно сказаться на преподавании и всестороннем развитии учеников.

Родители и школьники, как основные участники образовательного процесса, так же активно реагируют на изменения, которые происходят в учебных заведениях. Порой недовольство по поводу сокращения численности кадров ведёт к повышению требований к качеству обучения, что создаёт дополнительное напряжения на сотрудников учреждений. При этом родительское общество может предъявить и новые ожидания, связанные с образовательными результатами.

Основные образовательные стандарты, СанПин, законодательные инициативы, действующие на уровне министерства и регионов, задают определённые рамки для учебных общеобразовательных организаций. Создание программ, направленных на эффективное и всестороннее образования детей, также накладывает отпечаток на ежедневную работу, чаще всего увеличивая обьем к максимуму. Учитывая эти обстоятельства учреждения вынужденны адаптироваться к требованиям, что создаёт ряд вызовов, как для руководителей, так и для персонала [4, с. 27-33].

Эффективное управления кадровым составом может привести к повышению качества образовательного процесса. Важно отметить, что оптимизация не всегда приводит к сокращению численности кадров. В некоторых случаях происходит просто перераспределение функций, которое позволяет более эффективно использовать имеющиеся ресурсы и улучшить образовательный процесс.

Важность правильной оптимизации численности персонала становиться все более очевидной в контексте государственных образовательных учреждений. Учитывая изменения в демографических показателях и потребностях образовательной системы, требуется тщательно продуманный подход к кадровой политике. Во-первых, следует проводить анализ кадровых потребностей на основе демографических данных, статистики успеваемости и потребности учеников. Во-вторых, целесообразно внедрять гибкие формы занятости для педагогического персонала, такие как частичная занятость, дистанционное обучение. В-третьих, важным шагом является профессиональная переподготовка и повышения квалификации с учётом новых образовательных стандартов и технологий. Кроме того, обязательно нужно обратить внимание на систему мотивации и карьерного роста. Педагоги, имеющие возможность развиваться и реализовывать свои идеи, будут более заинтересованы в своём месте работы. Наконец, необходимо учитывать специфику региона, разные области имеют различные ресурсные ограничения и потребности, поэтому региональные органы управления должны адаптировать стратегии оптимизации численности персонала в зависимости от обстоятельств [1, с. 45-52].

Актуальность данной проблемы обусловлена не только экономическими факторами, демографической ситуацией, но и изменениями в законодательной базе, которые направлены на модернизацию образовательной инфраструктуры. Постановления правительства Российской Федерации, касающиеся оптимизации, создают новые условия для функционирования

образовательных учреждений, однако их реализация требует тщательного анализа и оценки.

Влияние оптимизации на качество образования является одной из ключевых проблем, требующих особого внимания. Необходимо стремиться к созданию системы, которая будет учитывать потребности, обеспечивать высокое качество образования и поддерживать профессиональное развития педагогов. Она должна быть гибкой и адаптивной, способной реагировать на изменения, но при этом обеспечивать стабильность и качество образовательного процесса.

Библиографический список

1. Баранов А.Н. Анализ численности кадров в системе образования: проблемы и решения // Научные труды педагогического университета. – 2019. – № 2. – С. 45–52.
2. Васильева Е.П. Эффективность использования кадровых ресурсов в школах // Образовательные стратегии. – 2021. – № 1. – С. 32–38.
3. Высоцкий, Александр Владимирович.Малый бизнес. Большая игра : как стать успешным предпринимателем и избежать ошибок новичков / Александр Высоцкий ; пер. с англ. В.А. Кириленко. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 288 с.
4. Горбунова Т.А. Управление персоналом в школе: современные подходы и методы // Педагогические технологии. – 2022. – № 4. – С. 27–33.
5. Рождаемость Росстат: коэффициент, данные по годам, городам [Электронный ресурс]. URL: https://web.archive.org/web/20200920182555/https://rosinfostat.ru/rozhdaemost/#i-6 .