

КАДРОВЫЙ СОСТАВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ **Human resources and personnel staff in the educational organization**

К. В. Некрасов, доцент

Уральский государственный университет путей сообщения
(Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66)

В. И. Набоков, профессор

Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: П. В. Михайловский, доктор экономических наук, профессор

Аннотация

Предметом исследования являются отношения, возникающие в процессе функционирования персонала и системы аттестации кадров образовательного учреждения. Объект исследования – образовательная организация. Анализ структуры сотрудников гимназии по возрастному признаку за анализируемый период показал снижение доли сотрудников в возрасте от 20 до 30 лет. Следует отметить снижение доли педагогов со стажем свыше 30 лет из-за ухода их на пенсию. Доля педагогов за анализируемый период составила 74 %, а доля административных работников - 26 %. Анализ системы аттестации персонала образовательного учреждения показывает, что в ходе аттестации происходит использование в основном формализованных критериев оценки педагогических кадров, в частности уровня образования, педагогического стажа работы, наличия квалификационной категории. К недостаткам существующей системы аттестации педагогических работников гимназии следует отнести отсутствие критериев оценки профессионально-деловых качеств учителей. В качестве важной проблемы можно отнести и недостаточное количество времени, отводимое на подготовку и прохождение аттестации.

Ключевые слова: аттестация кадров, методы аттестации, кадровый состав, структура кадров по возрасту, структура кадров по квалификации.

Summary

The subject of the study is the analysis of the staff and certification system in an educational institution. The object of the study is one of the educational organizations in Yekaterinburg. The structure of the gymnasium employees by age for the analyzed period shows a decrease in the proportion of employees aged 20 to 30 years. The share of teachers for the analyzed period was 74%, and the share of administrative workers was 26%. It should be noted a decrease in the share of teachers with over 30 years of experience as a result of some teachers leaving for a well-deserved rest. Analysis of the certification system of personnel of an educational institution shows that during the certification process, formalized assessment criteria for teachers are used, in particular, the level of education, teaching experience, work experience, and the presence of a qualification category. As a drawback of the existing system of certification of teachers of the gymnasium should be attributed to the lack of criteria for assessing the professional and business qualities of teachers. The main problem is the lack of time for passing certification.

Keywords: certification, certification methods, personnel, age structure, qualification structure.

Аттестация кадров проводится для установления соответствия работников занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров [1], мотивирования работников к повышению квалификации и эффективной деятельности, росту их трудовой

активности [2], обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда [3,4]. Процесс аттестации сотрудника заключается в оценке деловых, профессиональных и личностных качеств работника, результативности его труда [5, 6].

Объект исследования – образовательная организация (гимназия №144 г. Екатеринбурга). Предмет исследования – отношения, возникающие в процессе аттестации персонала как элемента системы управления трудовыми ресурсами образовательного учреждения.

Цель исследования – разработка рекомендаций по совершенствованию системы аттестации персонала образовательного учреждения.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи:

- 1) выполнить анализ кадрового состава организации;
- 2) выполнить анализ системы аттестации кадров учреждения;
- 3) установить недостатки сложившегося порядка аттестации кадров образовательного учреждения.

При выполнении выпускной квалификационной работы был выполнен соответствующий анализ.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение (гимназия №144) является некоммерческой организацией, которая осуществляет образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. Наименование образовательного учреждения отражает особенности осуществления образовательной деятельности, уровень и направленность образовательных программ.

Общая численность персонала организации за 2019 – 2021 гг. существенно не изменилась. Так, в 2019 году снижение общей численности сотрудников гимназии было обусловлено увольнением по собственному желанию двух учителей начальных классов (выход на заслуженный отдых) и учителя математики в связи со сменой места жительства. Динамика структуры персонала за 2019– 2021 гг. по категориям представлена на рисунке 1.

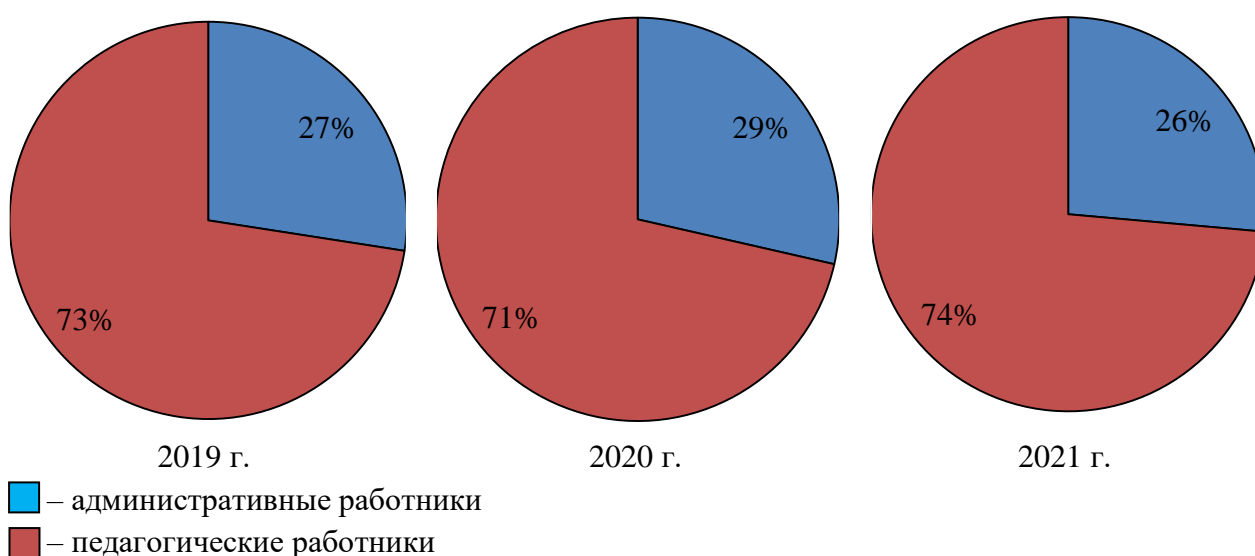


Рис. 1. Динамика структуры персонала за 2019 – 2021 гг. по категориям, %

Таким образом, педагоги занимают наибольшую долю в структуре персонала гимназии. Доля педагогов за эти годы изменилась с 73 до 74 %, а доля административных работников - с 27,5 до 26 %.

На рисунке 2 представлена динамика структуры сотрудников организации по возрастному составу за 2019 -2021гг.

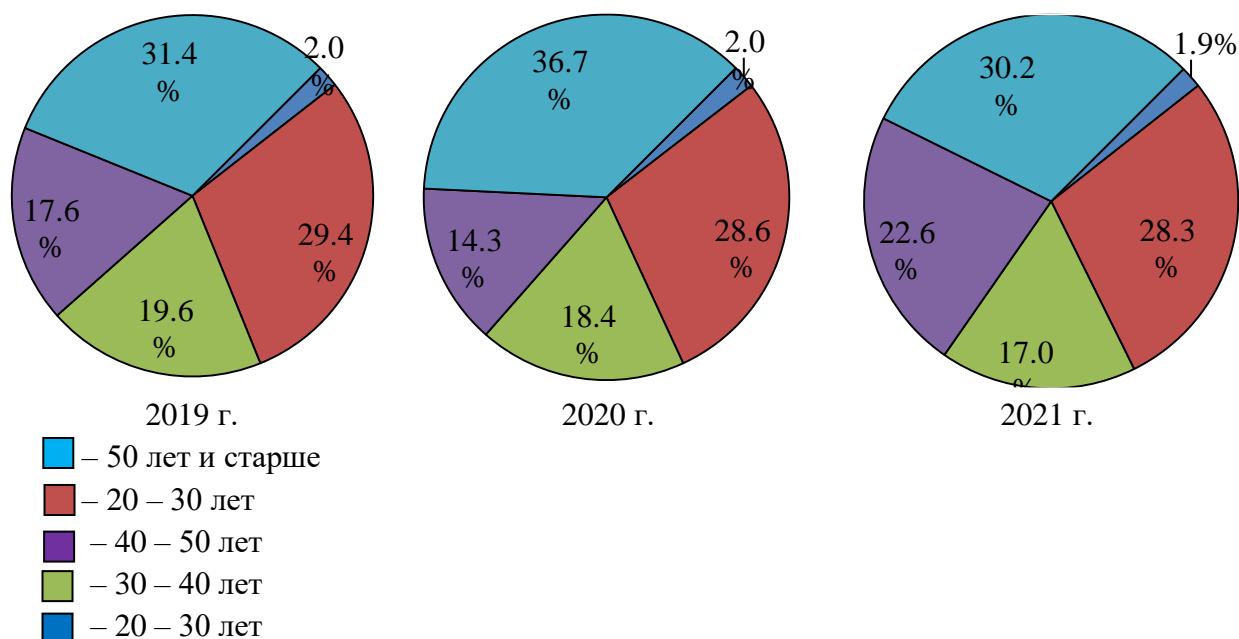


Рис. 2. Динамика структуры возрастного состава сотрудников за 2019 – 2021 гг., %

Структура сотрудников гимназии по возрасту за анализируемый период существенно изменилась, можно отметить изменение доли сотрудников в возрасте от 20 до 30 лет - с 29,4 до 28,3%. При этом изменилась доля работников от 30 до 40 лет - с 19,6 до 17,0 %, работников старше 50 лет - с 31,4 до 30,2%. При этом отмечается повышение доли сотрудников в возрасте от 40 до 50 лет - с 17,6 до 22,6 %.

Динамика структуры педагогических работников Организации за 2019 – 2021 гг. по квалификационным категориям представлена на рисунке 3.

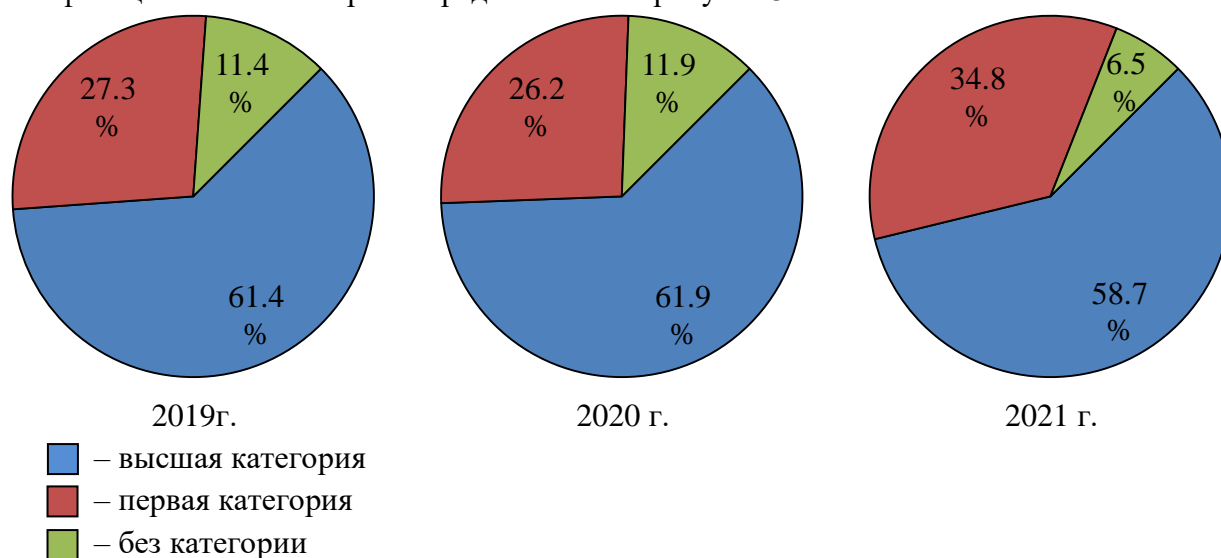


Рис. 3. Динамика структуры педагогических работников организации за 2019 – 2021 гг. по квалификационным категориям, %

По данным рисунка 4 видно, что структура педагогических работников по квалификационным категориям за указанный период изменилась незначительно. Произошли

уменьшение доли работников высшей квалификации - с 61,4 до 58,7 %, уменьшение доли работников, не имеющих квалификационной категории - с 11,4 до 6,5 %. В то же время нужно отметить повышение доли сотрудников с первой квалификационной категорией - с 27,3 до 34,8 %.

Динамика структуры педагогических работников организации за 2019 – 2021 гг. по стажу работы представлена на рисунке 4.

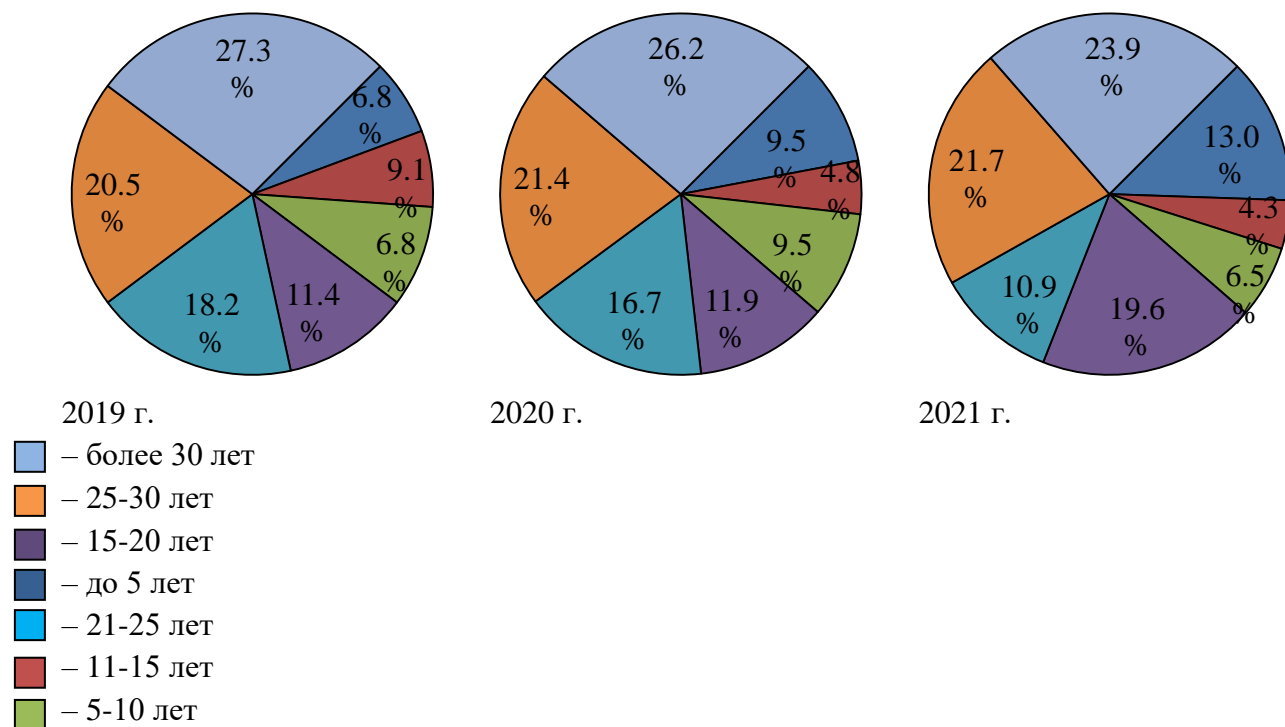


Рис. 4. Динамика структуры педагогических работников за 2019 – 2021 гг. по стажу работы, %

Представленные на рисунке данные наглядно подтверждают снижение удельного веса педагогических работников со стажем более 30 лет из-за ухода их на пенсию.

Также имеет место рост доли педагогов со стажем 25 – 30 лет - с 20,5 до 21,7%. Повысилась их доля со стажем до 5 лет - с 6,8 до 13,0 % из-за прихода молодых учителей. Наблюдается рост доли педагогов, имеющих стаж работы от 15 до 20 лет - с 11,4 до 19,6 %, а также снижение доли учителей со стажем от 21 до 25 лет - с 18,2 до 10,9 %. Снизилась доля педагогических работников со стажем работы от 5 до 10 лет - с 9,1 до 4,3 % за анализируемый период.

К основным задачам аттестации педагогических кадров гимназии можно отнести [7, 8]:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников гимназии, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использование ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава гимназии;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников гимназии;

– обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

В состав аттестационной комиссии гимназии входят: председатель комиссии, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, формируемые из числа работников гимназии. Состав данной комиссии утверждает директор, обязательно в нее входит председатель профкома.

Комплектование состава аттестационной комиссии гимназии осуществляется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который, в свою очередь, может повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Заседание аттестационной комиссии проводится непосредственно председателем или его заместителем.

Аттестация на соответствие определенной должности осуществляется на заседании данной комиссии при обязательном участии аттестуемого работника.

Большая часть опрошенных указала в качестве основной проблемы – недостаток времени на подготовку и прохождение аттестации.

В результате анализа системы аттестации персонала образовательного учреждения удалось выяснить, что в ходе аттестации в исследуемой гимназии происходит использованием формализованных критериев оценки педагогических кадров, в частности уровня образования, педагогического стажа работы, квалификационной категории. В качестве недостатка существующей системы аттестации педагогических работников гимназии следует отметить отсутствие критериев оценки профессионально-деловых качеств учителей. Такие качества могут оцениваться неформально, к ним относятся: профессионализм, умение руководить коллективом, ответственность, инициативность, организованность и коммуникабельность. Непосредственно процедура аттестации педагогических работников ограничивается прохождением аттестуемыми собеседования, проведением ими открытого урока.

Следовательно, отдел по работе с персоналом не уделяет должного внимания выбору оптимальных форм аттестации персонала.

Кроме того, предлагаемые педагогам формы повышения квалификации не подходят значительной части опрошенных (21%).

Это требует совершенствования системы аттестации кадров в организации, активного использования новых, неформальных методов оценки профессиональных, личных и деловых качеств педагогических работников. Кроме того, использования современных методов повышения квалификации педагогических кадров.

Библиографический список

1. *Веснин В. Р.* Управление персоналом в схемах: учебное пособие. М.: Проспект, 2017. 96 с.
2. *Зайцева Т. В.* Управление персоналом: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2017. 336 с.
3. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. М.: КноРус, 2015. 368 с.
4. *Герчиков В. И.* Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2016. 282 с.

5. *Дейнека А. В.* Управление персоналом организации: учебник. М.: Дашков и К°, 2018. 288 с.
6. *Дементьева А.* Управление персоналом: учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. М.: Магистр, 2017. 287 с.
7. *Набоков В. И., Грицова О. А.* Маркетинговый подход к управлению качеством образовательных услуг вуза // Аграрный вестник Урала. 2015. № 7 (137). С. 86-90.
8. *Семенов А. К., Набоков В. И.* Основы менеджмента. М.: Дашков и К°, 2008.