

Лукин Валерий Валентинович

д-р пед. наук, ГАОУ ВО
«Московский городской
педагогический университет»,
г. Москва

e-mail: lukinvv1946@mail.ru

Королёва Виктория Викторовна

канд. пед. наук, Администрация
г. Королёв, Московская область

e-mail: k.vikvik@mail.ru

Lukin Valeriy

Doctor of Pedagogical Sciences,
Moscow City Teachers' Training
University, Moscow

e-mail: lukinvv1946@mail.ru

Korolyova Viktoriya

Candidate of Pedagogical Sciences,
deputy of the head of administration
of the city of Korolyov,
Moscow Region

e-mail: k.vikvik@mail.ru

ОБРАЗОВАНИЕ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Аннотация. Рассмотрены вопросы кадровой политики в системе образования, этапы ее формирования, способствующие сохранению, укреплению и развитию персонала, стратегии и тактики рационального использования человеческого капитала. Важным элементом кадровой политики являются вопросы создания системы информационного обеспечения управления. Указаны субъекты ее разработки, принципы, цели и основные направления, механизмы реализации, руководства и управления. Информационная поддержка представляет собой многоуровневую систему, включающую десятки модулей системы управления.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый процесс, система управления, информатизация управленческих процессов, информационная поддержка, многоуровневая система.

EDUCATION AND PERSONNEL POLICY

Abstract. The questions of personnel policy in an education system, the stages of her formation promoting preservation, strengthening and development of personnel, strategy and tactics of rational use of the human capital are considered. Important element of personnel policy are questions of creation of system of management of information support. Subjects of its development, the principles, the purposes and the main directions, mechanisms of realization, the management and management are specified. Information support represents the multilevel system including tens of modules of a control system.

Keywords: personnel policy, personnel process, control system, informatization of management process, information support, multilevel system.

Современный этап развития экономики России ставит новые задачи в области эффективности производства, решения социальных вопросов, организации труда, а также повышения качества жизни людей [1].

Традиционно сложилось в последние годы, что образование рассматривается как услуга. Мы считаем, что образование – основная отрасль экономики, один из главных элементов системы жизнедеятельности современного социума, потому что образование – это тот механизм, который позволяет решать застарелые и вновь появившиеся проблемы.

Сегодня система образования – есть тот самый механизм, который позволяет разрешать разные проблемы функционирования городского округа. В настоящее время в образовательных учреждениях системы образования городского округа Королев обучается более 10 тысяч учащихся образовательных школ и 4 тысячи детей дошкольного возраста, работает около 2 тысяч педагогических работников. Квалификация специалистов в сфере образования весьма высока. Успехи муниципальной системы образования обеспечены в большей степени профессионализмом и добросовестностью ее педагогических и управленческих кадров, а перспективы развития городского округа и всей системы образования округа – высоким потенциалом человеческого капитала.

Одной из важнейших забот администрации городского округа является формирование кадровой политики, способствующей сохранению, укреплению и развитию человеческого капитала, созданию в системе образования округа коллектива, способного своевременно реагировать на «глобальные социально-экономические изменения, на необходимость внедрять передовые образовательные технологии, потому что образование в течение всей жизни – один из трендов XXI века» [3, с. 4]. При этом кадровая политика понимается нами как стратегия формирования, развития и рационального использования человеческого капитала, как совокупность форм и методов работы со специалистами, поддержка у них чувства сопричастности к системе образования, способность генерировать и осваивать прорывные технологии, создавать широкие возможности для реализации потенциала каждого человека. Сегодня часто возникают вопросы, как и в какой степени

необходимо учитывать глобальные социально-экономические изменения в рамках человеческого капитала? Как подготовить и наилучшим образом использовать кадровый потенциал? Нынешний этап развития экономики требует формирования новой системы образования, отвечающей сложившимся условиям современных информационных и цифровых технологий – все это составляющие кадровой политики.

Таким образом, предметом кадровой политики в системе образования округа служат кадры, кадровые отношения, кадровые процессы и механизм управления ими. Анализ теории и практики кадровой политики позволяет выделить несколько устоявшихся направлений к ее формированию. Нами выделены:

- политика в области привлечения кадров, которая предлагает внедрение продуманной системы поиска и подбора персонала всех уровней, конкурсы на замещение вакантных должностей, размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации, публикацию материалов на кадровую тематику, взаимодействие с муниципальным центром занятости населения, с учреждениями профессионального образования;
- политика в области сохранения кадров направлена на создание и поддержание условий, способствующих работе специалистов с полной отдачей, на сохранение ценных для системы образования работников: усиление стимулирующей роли оплаты труда, подготовка системы мотивации специалистов и их социальной поддержки, удовлетворение потребностей в профессиональном росте, стабильности, безопасности;
- политика в области развития кадров – совокупность мероприятий, связанных с формированием и регулированием развития человеческого капитала носит системный характер. Создана система выработки, реализации и развития кадров, в которой увязаны субъекты ее разработки, принципы, цели и основные направления, механизмы реализации, руководства и управления. Это создание системы непрерывного профессионального образования, повышение качества дополнительного профессионального образования, разнообразие форм повышения квалификации кадров, включая дистанционное обучение, накопительную (модульную) систему, консультирование, тьюторскую поддержку.

Высокая динамика социально-экономического развития экономики страны требует создания эффективной системы информационного обеспечения управления. На встрече с представителями СМИ (11.01.2018 г.) Президент Российской Федерации В. В. Путин сказала: «Информационные потребности и приоритеты формируются под воздействием целого ряда факторов, которые в настоящее время называют еще и цифровой экономикой, а она изменяет и самого человека, и мир вокруг него» [6, с. 2]. Однако реальность подчас такова, что система информационной поддержки приводит к недостаточному использованию всех возможностей кадрового потенциала, к замедлению профессионального развития. В этой связи приобретает актуальность решение проблемы адресного предоставления информации, а также поиск адекватных источников информации, способных удовлетворять запросы системы образования городского округа по целому спектру информационных потребностей, соответствующих требованиям сегодняшнего дня.

Информационное воздействие на управление кадровой политики системы образования – система организации, поиска, сбора, хранения, переработки информации об управлении человеческим капиталом, организации, позволяющей непрерывно отслеживать состояние кадрового потенциала и дающая прогноз его развития. Сущность нашей информационной поддержки состоит в создании благоприятных условий для функционирования и развития муниципальной системы образования через удовлетворение потребностей специалистов в информации, полной, своевременной, достоверной, надежной, существенной, позволяющей принимать компетентные решения.

Информационная поддержка представляет собой не набор коротких курсов, а многоуровневую систему, включающую десятки взаимосвязанных модулей, что позволяет человеку выбирать собственную образовательную траекторию, либо достигать признанных профессиональных квалификаций высокого уровня [5]. Такой подход особенно плодотворен для подготовки и переподготовки человеческого капитала. «Систематическое и полное информирование специалистов является одним из способов управления, формирования общественного мнения, способствует исключению слухов, различных домыслов, помогает в объективной оценке деятельности системы образования» [2, с. 4].

Разработанная система информирования педагогических кадров города Королев подразумевает использование информационной поддержки в двух направлениях:

- 1) собственно для организации учебного процесса;
- 2) для управления учебным процессом и организацией в целом. Она выстроена на трех уровнях:

- управление системой образования;
- муниципальная служба системы образования;
- образовательные учреждения городского округа.

Между всеми уровнями существует взаимосвязь: вертикальная и горизонтальная. Эти взаимосвязи ставят задачу перевести стиль информационного взаимодействия между всеми субъектами системы на основу равноправного сотрудничества, партнерства, создание коллектива единомышленников.

Основопологающим принципом работы по информационной поддержке руководителя и учителя является принцип адресности. С этой целью проводится изучение проблем в управленческом или образовательном процессе, выделение основных затруднений и достижений в профессиональной деятельности, определение форм поддержки и их эффективность на трех уровнях.

Вся работа по информационной поддержке управления системой образования отражает:

- педагогическую направленность всех направлений по кадровой политике, обеспечивающей приоритетность получения знаний на основе информационных и цифровых технологий;
- аналитический характер, потому что для современной экономики особую ценность имеет работник, для которого информация и знания являются новым сырьем и продуктом его деятельности;
- системность, т. е. информационная поддержка в процессах воспроизводства и управления человеческим капиталом, в познании причинно-следственных зависимостей развития системы образования городского округа, даст возможность сделать движение по выбранному пути наиболее эффективным, своевременно определять и устранять «узкие» места.

Успешное продвижение в рассматриваемом направлении будет способствовать повышению открытости и доверия к муниципальной системе образования, своевременной и полной информированности управленческих и педагогических кадров об изменениях, происходящих в образовании, к получению поддержки принимаемых решений по развитию системы, повышению инвестиционной привлекательности системы образования.

Нынешняя система образования перестала быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний. Образование стало способом информационного обмена личности с окружающим миром. Мы формируем многокомпонентную информационно-образовательную среду, которую считаем частью цифровой экономики.

Поразительно провидчество античных философов: спустя тысячелетия их мысли, отлитые в афоризмы, остаются универсальными. Изящная максима «человек есть мера всех вещей», потому что человек – и субъект, выполняющий созидательную функцию, и объект, требующий огромного внимания и заботы [4].

Подводя итог, можно заметить определенную взаимосвязь между развитием кадров и их информационным обеспечением. В муниципальной системе образования появился материально-технический, информационный, кадровый ресурс, создается единое информационное образовательное пространство. Не допустить информационного вакуума вокруг специалистов – важная задача грамотно выстроенной кадровой политики.

Библиографический список

1. Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф//документы/2474> (дата обращения: 09.01.2018).
2. Кузнецов, А. А. «Дидактические практикумы – информационная форма распространения авторских педагогических технологий» / А. А. Кузнецов, Монахов В. М., Абдуразаков М. М. М.: Информатика и образование. – 2016. – № 7. – С. 3-11.
3. Лукин, В. В. Образование. Технология. Экономика: монография. – М.: Образование и Информатика. 2018. – 112 с.
4. Лукин, В. В. Социальное управление рынком труда: энциклопедия. – М.: Издательский дом ГУУ, 2017. – 896 с.
5. Лукин, В. В. Информационное пособие по рынку труда в 2-х томах. – М.: Образование и Информатика, 2015. Т.1. – 560 с. – Т.2 – 576 с.
6. Российская газета, № 7468, 12.01.2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/gazeta/rg-centr/2018/01/12.html> (дата обращения 18.07.2018).

References

1. Gosudarstvennaya programma RF «Razvitie obrazovaniya na 2013-2020 gody» [State program of the Russian Federation «Development of education for 2013-2020»]. Available at: <http://минобрнауки.рф//документы/2474> (accessed 09.01.2018).

2. Kuznetsov A. A., Monakhov V. M., Abdurazakov M. M. «Didakticheskie praktikumy` – informacionnaya forma rasprostraneniya avtorskix pedagogicheskix tehnologij» [«*Didactic practical works – information form of distribution of author's pedagogical technologies*»]. M.: Informatics and education. 2016, I. 7, pp. 3-11.
3. Lukin V. V. *Obrazovanie. Tekhnologiya. E`konomika: monografiya* [Education. Technology. Economy: the monograph]. M.: Education and Informatics. 2018. 112 p.
4. Lukin V. V. *Social`noe upravlenie ry`nkom truda: e`nciklopediya* [Social management of labor market: the encyclopedia]. M.: GUU publishing house, 2017. 896 p.
5. Lukin V. V. *Informacionnoe posobie po ry`nku truda v 2-x tomah* [Information grant on labor market in 2 volumes]. M.: Education and Informatics, 2015, T. 1, 560 p, T. 2, 576 p.
6. Rossijskaya gazeta [Russian newspaper], I. 7468 12.01.2018. Available at: <https://rg.ru/gazeta/rg-centr/2018/01/12.html> (accessed 18.07.2018).