

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Совершенствование системы управления персоналом в образовательной организации»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что для успешного осуществления процесса модернизации система образования нуждается в специалистах, владеющих современными методами управления педагогическими коллективами, исследованиями и разработками, способными эффективно работать на рынке нововведений.

Цель работы - выявить элементы, необходимые для построения эффективной системы управления персоналом (провести анализ системы управления персоналом в организации).

Гипотеза исследования: при условии использования системного подхода и современных методов будет обеспечено совершенствование системы управления персоналом в условиях инноваций.

Для достижения цели, во второй главе работы проводится анализ системы совершенствования управления персоналом ГБОУ Гимназии № 1569 «Созвездие».

Исходным методологическим положением в работе стал анализ исследуемой проблемы в логике: система образования детей – управление учреждением – управление персоналом.

В ходе исследования было установлено, что проблема управления персоналом Гимназии остается одной из актуальных, требующей дальнейшего осмысления. Ее актуальность обусловлена социально-экономическими преобразованиями в обществе, рядом теоретических предпосылок и конкретно-практическими задачами. Потребность в управлении вызвана необходимостью более эффективного использования его образовательного и развивающего потенциала.

Анализ системы управления гимназией показал, что наряду с традиционными подходами к управлению, в Гимназии используется позиционно-ролевой подход, т.е. учитывается не только должность работника, но и те роли, которые работник принимает на себя сам.

Директор и администрация Гимназии, как правило, внимательно изучают людей, выполняющих в коллективе роли неформального лидера, организатора, инициатора для формирования управленческого резерва.

За последние годы в гимназии сложился крепкий, сплоченный коллектив. Коллектив единомышленников, постоянно повышающих свой педагогический, методический и профессиональный уровень – свидетельство стабильного развития образовательного учреждения и совершенствования образовательного процесса.

Современный уровень подхода к уровню образования предусматривает определение его эффективности. С этой целью в Гимназии разработана система мониторинга образовательной деятельности, включающая в себя 3 уровня:

- I- определение эффективности работы администрации;
- II- определение эффективности работы педагогов;
- III- определение эффективности воспитанников.

В качестве основных направлений мониторинга определены следующие: оценивание стиля и метода руководства, оценка профессиональной деятельности

педагога, качество подготовки воспитанников. Составлен алгоритм подсчета результатов и построения графика профессиональной компетентности педагога.

При организации системы менеджмента качества руководство Гимназии учитывает следующие факторы:

- открытость информации об успешности, деловых планах, перспективах и проблемах с целью получения обратной связи с сотрудниками;
- награждение за вклад в успехи, перераспределение полномочий с учетом личностных и профессиональных качеств сотрудников.
- необходимость создания условий для повышения мастерства и развития навыков эффективной коммуникации, группового принятия решений, построения команд, лидерства

Для эффективного вовлечения работников Гимназии в совершенствование системы управления персоналом требуется одновременное использование всех названных факторов.

Также методическим советом разработана карта успешности педагога, где учитывается работа педагога в разных проявлениях.

Кроме того, к современным подходам, применяемым в Гимназии, в управленческой деятельности следует отнести и такие формы общения с педагогами, которые обеспечивают обратную связь «администрация - педагог-воспитанник». Это собеседование по итогам полугодия, года, самодиагностика деятельности педагога, отчеты по результативности образовательных программ.

Анализ мотивации сотрудников Гимназии показал, что мотивация сотрудников ГБОУ Гимназии №1569 «Созвездие» базируется на принципах: справедливости; доступности информации для персонала; учета временного фактора; понятности критериев оценки деятельности сотрудников; объективности оценки, основанной на оценке руководителя, коллектива и самооценке сотрудника.

Знание методов и критериев позволило выявить основные результаты в работе с кадрами Гимназии, определить особенности управления персоналом в данном учреждении, предложить систему совершенствования дальнейшей работы учреждения.

Совершенствование управления персоналом мы связываем с внедрением в управленческую деятельность партисипативного подхода, предполагающего, что в разработке и принятии наиболее важных решений должны участвовать все члены учреждения.

Дополнительными критериями эффективности работы с персоналом в Гимназии являются: объективные показатели деятельности персонала; усиление личностных ресурсов сотрудников, способствующее стабильности работы персонала учреждения; их мотивация; внедрение сетевых форм работы с другими образовательными организациями.

Проанализировав несколько аспектов можно заметить, что на данном этапе своего развития система управления персоналом в Гимназии имеет и слабые стороны:

- нет Программы развития системы управления персоналом, ослаблена работа с молодыми специалистами.

- Низкий процент инновационной образовательной деятельности из-за недостаточного уровня научной подготовки кадров.

Для решения данных проблем и развития системы управления персоналом Гимназии необходимо разработать программу совершенствования системы управления персоналом в ГБОУ Гимназии №1569 «Созвездие» на 2017-2020 гг., направленную на преодоление указанных проблем и решение новых задач в условиях реализации инноваций. Педагогический коллектив и управленческий аппарат Гимназии обладают хорошим профессиональным кадровым составом, а также достаточной материально-технической базой как для организации образовательного процесса и развития творческого потенциала обучающихся, так и для совершенствования системы управления персоналом.

Таким образом, можно сделать вывод, что в образовательном учреждении целесообразно проводить целенаправленную кадровую политику по всем направлениям работы с персоналом. Это должно делаться с учетом специфики образовательного учреждения, с проведением адаптации традиционных методов управления персоналом к ее условиям.

В рамках работы была сделана попытка показать лишь отдельные элементы работы в данном направлении. Главное в управлении развитием персонала в условиях современной модели образования создать систему с тесной взаимосвязью всех ее элементов. И тогда результат не заставит себя ждать. Эффективно организованная и проводимая работа по совершенствованию системы управления персоналом является важной составляющей общей картины эффективной работы всей организации. Результатом успешности реализации предложенной модели будет повышение профессионализма педагога и рост качества образования обучающихся. Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы при разработке программы развития персонала в образовательных учреждениях.

Таким образом, Цель работы - выявить элементы, необходимые для построения эффективной системы управления персоналом (провести анализ системы управления персоналом в организации) – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.