

УДК 352.07

Глухова Екатерина Андреевна
студентка группы МУб-251 КузГТУ
e-mail: gluhovak90@gmail.com

Никифорова Ольга Алексеевна
канд. биол. наук, доцент КузГТУ
e-mail: nikiforovaoa@kuzstu.ru
(г. Кемерово, Российская Федерация).

Совершенствование организации кадровой работы муниципальных образовательных учреждений

Аннотация. В статье обоснована актуальность комплексной реализации кадровой политики для развития системы образования в муниципалитете. Проведен анализ проблем и представлены предложения по составу направлений муниципальной кадровой политики. Раскрыто содержание направлений, установлены взаимосвязи между ними и представлена их роль в улучшении кадровой ситуации в муниципальной системе образования.

Ключевые слова: организация как функция управления, кадровая работа, муниципальные образовательные организации.

Муниципалитет представляет собой сложный социально-экономический механизм, эффективность которого напрямую зависит от профессионализма и качества работы его сотрудников. Основной задачей муниципального уровня образования является интеграция различных типов и видов образовательных учреждений, разнообразных учебных планов, программ, учебников, технологий образования. Муниципальная система образования призвана создавать условия для удовлетворения образовательных потребностей населения, повышения качества образования за счет развития кадрового потенциала. В связи с этим, постоянное развитие и оптимизация кадровой политики являются фундаментальным условием успешного функционирования муниципальных образовательных учреждений.

В современных реалиях, возникает широкая потребность в профессионально – подготовленных кадрах, которые будут компетентными. На сегодняшний день, нехватка квалифицированных кадров в муниципальных учреждениях, нежелание подстраиваться под рамки системы, а также нежелание получать новые навыки работы – стали проблемой всеобщего масштаба, которую необходимо начать решать, как можно скорее, во избежание дефицита кадровой системы.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1] к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относятся:

1. Разработка и проведение единой государственной политики в сфере образования;
2. Организация предоставления высшего образования, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение на конкурсной основе бесплатно высшего образования
3. Организация предоставления дополнительного профессионального образования в федеральных государственных образовательных организациях.

Актуальность темы обусловлена ключевой ролью, которую играет местное самоуправление в решении повседневных вопросов жизнеобеспечения населения, включая сферу образования. Именно на муниципальном уровне происходит непосредственное взаимодействие власти и граждан, и от качества предоставления образовательных услуг зависят темпы социально – экономического развития территорий, качество жизни населения.

Сегодня муниципалитеты сталкиваются с серьезными вызовами: изменения в законодательстве, ужесточение требований к качеству услуг и необходимость эффективного расходования бюджетных средств. В этих условиях кадровая система образования обязана:

1. Привлекать высококвалифицированных специалистов;
2. Обеспечивать действенную мотивацию персонала;
3. Поддерживать действенную квалификацию персонала через непрерывное профессиональное развитие;
4. Создавать прозрачные условия для карьерного роста.

Однако на практике органы МСУ часто сталкиваются с дефицитом кадров, слабой вовлеченностью сотрудников и отсутствием четких критериев оценки их труда. Так, к 1 сентября 2025 года в школах Кузбасса насчитывалось 664 вакансии, в том числе не хватало 440 педагогов. Особенно остро ощущается нехватка преподавателей физики, химии и математики [2].

Существуют проблемы и в дошкольных образовательных учреждениях:

- Сокращение числа воспитателей из-за оптимизации трат в учреждениях и уменьшения зарплат у работников. Например, за первые три месяца 2025 года из детских садов уволился 231 человек.

- Нехватка воспитателей в некоторых районах, например, в жилом районе Лесной Поляны Кемерово. Для обеспечения работы нового корпуса детского сада ведётся приём новых сотрудников. [3]

Несмотря на целевые действия муниципалитете по решению проблемы кадрового дефицита педагогов в Кузбассе (запущены комплексная система подготовки специалистов на базе трех кузбасских вузов, 19 техникумов и колледжей Кемерово и области; региональный проект «Старт карьеры» [4]), число вакансий в регионе значительно превышает число соискателей. Образовательные учреждения сталкиваются с необходимостью внутренних изменений в связи с ужесточением конкуренции на рынке образовательных услуг.

Основные проблемы кадрового обеспечения в образовательной сфере:

- Дефицит специалистов, особенно выраженный в сельской местности и малых городах;
- Низкий престиж профессии: невысокая оплата труда и недостаток социальных гарантий снижают привлекательность педагогической стези для молодёжи;
- Отсутствие единой системы оценки квалификации, что приводит к снижению качества образования.

Недостаточное понимание значимости кадрового потенциала и отсутствие целенаправленной политики по его развитию приводят к отсутствию прогресса в профессиональном уровне педагогов. Преодоление этой ситуации требует пересмотра подходов к управлению: необходим переход к проектированию особой образовательной среды на муниципальном уровне и внутри организаций. Такая среда должна стать основой для встроенной системы повышения квалификации, позволяющей эффективно использовать и развивать интеллектуальные ресурсы педагогического коллектива даже в условиях ограниченного финансирования.

Приоритетной задачей организации кадровой работы становится создание условий для подготовки творческих, компетентных педагогов, нацеленных на максимальную реализацию собственного потенциала в образовательном процессе.

Уровень кадрового потенциала определяется совокупностью параметров: образовательная структура; квалификационная структура; характеристики сотрудников; возрастной состав; степень профессиональной активности.

Для решения обозначенных проблем и повышения эффективности работы муниципальных органов в сфере образования предлагается реализовать комплекс мер:

1. Развитие системы подготовки и переподготовки кадров. Необходимо расширить подготовку педагогов, владеющих современными образовательными технологиями. Для этого следует активнее развивать актуальные направления повышения квалификации, организовывать стажировки и внедрять международные программы обмена опытом. Ключевые шаги: разработка комплексных программ ДПО, включая индивидуализацию обучения; проведение тематических семинаров и перенимание лучших мировых практик.

2. Цифровизация кадровых процессов. Внедрение цифровых платформ позволит автоматизировать рутинные административные задачи, оперативно отслеживать эффективность работы сотрудников, планировать их карьеру и своевременно выявлять потенциал для роста. Это повысит эффективность управления в целом.

3. Ротация кадров, предусматривающая создание механизмов срочной замены и перестановки кадров внутри образовательных организаций и между ними, а также формирование резерва кадров. Ротация направлена на повышение квалификации работников системы образования, развитие их профессиональных компетенций, укрепление командного взаимодействия. Одним из её преимуществ является возможность адаптации педагогов к изменениям внешней среды и внутренней структуры образовательного учреждения. Педагоги получают опыт решения новых задач, знакомятся с разными условиями и корпоративной культурой.

4. Предоставление качественного медицинского обслуживания (предоставление санаториев, льгот на посещение частных клиник).

5. Стимулирование притока молодых специалистов. Необходима актуализация взаимодействия с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, обеспечивающего возможность привлечения студентов старших курсов для работы в муниципальных общеобразовательных учреждениях, трудоустройства студентов, организации сопровождения педагогических классов, в том числе создания условий для сетевой реализации общеобразовательных программ с педагогическими вузами и колледжами. Для привлечения молодежи в педагогику необходимо создавать комфортные условия труда, предоставлять возможности для реализации инициатив, создать пространство для проектной деятельности с детьми во внеурочное время, где педагог сможет реализовывать свои идеи.

6. Сопровождение педагогов и руководителей общеобразовательных организаций со стажем до 3-х лет направлено на поддержку личностного развития профессионала. При этом научно-методическое сопровождение является эффективным инструментом формирования профессиональных компетенций как у начинающего учителя, так и молодого директора школы. Именно наставник помогает освоить необходимые компетенции, сформировать профессиональные установки и адаптироваться к условиям образовательного учреждения и педагогической деятельности в целом [5].

7. Повышение мотивации и общественного статуса педагогов. Система мотивации персонала образовательных организаций включает: социально-психологические методы (моральное стимулирование, участие в управлении, одобрение со стороны руководства, дружественная атмосфера в коллективе, профессиональный и карьерный рост и т.п.); административные методы (издание приказов и распоряжений, апелляции к положениям ТК РФ, утверждение должностных инструкций, наблюдение за правилами внутреннего распорядка); экономические методы (премирование, дополнительные социальные льготы, надбавки, единовременные выплаты и т.п.). Требуется реформа системы оплаты труда, привязанная к реальным достижениям учеников и качеству работы. Параллельно с материальным стимулированием необходимо повышать общественный статус учителя через создание условий для профессионального роста и публичное признание заслуг.

В современных условиях формирование новой модели подготовки специалистов учитывает не только квалификационную модель, но и компетентностную, целью которой является выработка способности к решению многочисленных задач в различных ситуациях.

Таким образом можно сделать вывод, имеющий теоретическое, прикладное значение. Анализ современного состояния кадрового обеспечения органов местного самоуправления доказывает, что эффективность решения вопросов местного значения напрямую зависит от качества человеческого капитала. Кадровая система муниципального образования является не просто вспомогательным инструментом, а основой всей системы публичной власти на местах. Реализация вышеизложенных мер, будет способствовать не только повышению эффективности работы, но и росту доверия граждан органам власти.

Список используемых источников:

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. N 53 (часть I) ст. 7598
2. Сергеева А. В Кузбассе не хватает учителей физики, химии и математики // Комсомольская правда. 27.01.2026: <https://www.kem.kp.ru/daily/27754/5201797/>
3. Власти раскрыли, как сократилось число воспитателей в детсадах Кузбасса: NGS42.RU - <https://ngs42.ru/text/education/2025/10/11/76070704/>
4. Траектория поступления в вузы Кемерово: <https://kemerovo.postupi.online>
5. Яковлева Н.О. Структура региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров // Педагогическая перспектива. 2021. № 3. С. 27–39. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_27