

Особенности управления развитием трудового потенциала сельской школы

Борзенко Ольга Николаевна,

магистрант

кафедры теории, истории педагогики и образовательной практики,
факультета технологии, экономики и дизайна
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
"Армавирский государственный университет"

Аннотация: в статье рассматриваются различные подходы к понятию «трудовой потенциал». Раскрываются компоненты трудового потенциала. Обосновывается роль и место трудового потенциала в процессе управления сельской школы. В заключении обобщены основные выводы по статье.

Ключевые слова: трудовой потенциал, компоненты трудового потенциала, количественная оценка, качественная оценка.

Abstract: the article discusses different approaches to the concept of «labor potential», reveals the components of labor potential, substantiates role and place of labor potential in the process control rural schools. In conclusion summarized key insights on article.

Keywords: labor potential, components of labor potential, quantitative assessment, quality assessment.

Российская сельская школа является важным звеном в построении большой цепи развития экономики и общества в целом. В условиях развития рыночных отношений важная роль отводится трудовому подрастающему поколению. И от того какой будет школа на селе зависит не только уровень образования будущих выпускников, но и развитие экономики и производства в целом. Для этого школа должна обладать определенными ресурсами. Потенциальные возможности человека выходят на передний план.

С 90-х годов прошлого века распространяется такое понятие, как «трудовой потенциал» и широко используется в таких науках, как экономика, статистика, социология, философия, демография.

Н.И. Шаталова дает определение трудового потенциала как меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [5, с. 7]. Далее автор выделяет такие компоненты трудового потенциала, как психофизические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные [5, с. 16].

Применительно к условиям рыночной экономики Б.М. Генкин [2, 48] рассматривает сначала пять основных компонентов трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование и профессионализм. В последующей работе [1, с.53] автор углубляет понятие трудового потенциала и добавляет следующие компоненты: умение работать в коллективе, активность, организованность, ассертивность и добавляет ресурсы рабочего времени. При этом он подчеркивает: все формы коллективного хозяйства могут быть эффективными только при высоком уровне нравственности работающих, и особенно руководителей [3, с.48]. Тем самым роль нравственности, как важнейшего ресурса, выходит на первый план. В условиях современных

требований к образовательной деятельности, развитие системы образования в целом определяется, прежде всего, творческим потенциалом, активностью, образованием и профессионализмом.

Таким образом, если рассматривать компоненты трудового потенциала в зависимости от их значимости, то применительно к школе, на первое место выходит профессионализм. Ибо объект исследования не личность, а трудовой потенциал.

В.А. Спивак к элементам трудового потенциала относит [3, с.114]:

— профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (профессионально-квалификационный потенциал);

— работоспособность физическое и душевное здоровье (психофизический потенциал);

— интеллектуальные, познавательные способности (творческий, креативный, когнитивный потенциал);

— способность к сотрудничеству, работе в условиях коллективной организации труда и взаимодействию с другими членами группы (коммуникативный потенциал);

— ценностно-мотивационная сфера, направленность, идеалы, мотивы, мировоззрение, степень моральной чистоты целей и выбираемых способов их достижения (идейно-мировоззренческий, нравственно-мотивационный потенциал);

— лидерский потенциал — способность увлечь за собой людей, влиять на них;

— потенциал развития — относится ко всем элементам потенциала, приводит к изменению количества и весомости одного или нескольких из них и служит основой развития работника и повышения его ценности для организации. По мнению автора нельзя рассматривать данный элемент отдельно. Если рассматривать элементы трудового потенциала и возможности их развития, то необходимо говорить и о потенциале развития;

— административный потенциал, позволяющий активно взаимодействовать не только внутри группы и организации (коммуникативный потенциал), но и с внешней средой. Это деловые и личностные связи и контакты, расширяющие информационное поле и возможности задействования ресурсов для достижения целей.

Развитие и функционирование школы напрямую зависят от того насколько она укомплектована человеческими ресурсами, способен ли коллектив работать эффективно и в соответствии со стратегией развития. Трудовые ресурсы школы, как правило, составляют административный, педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал. Анализ фактического состава работающих, особенностей персонала, наличия у работников профессионально важных качеств и характеристик позволяет получить информацию для создания оптимальных условий для развития.

Оценка кадрового потенциала позволяет решить следующие задачи [4, с. 488]:

— оценить обеспеченность организации необходимым персоналом по численности, составу, структуре и уровню квалификации;

— исследовать соответствие профессионально-квалификационного уровня работников требованиям сферы деятельности организации;

— проанализировать движение кадров и его влияние на эффективность функционирования организации, динамику выпуска продукции или оказания услуг, а также выяснить основные причины движения персонала;

— исследовать использование рабочего времени и выявление резервов сокращения непроизводительных затрат рабочего времени;

— выявить уровень выполнения норм труда по структурным подразделениям организации;

— изучить социальные показатели и аспекты трудовой деятельности (мотивация труда, профессионально-квалификационный рост, семейное положение, обеспеченность жильем).

Таким образом, при анализе трудового потенциала школы можно выделить два направления:

— анализ численности и кадрового состава;

— анализ трудовых показателей.

В условиях сельской школы при наличии главных целей и основных направлений формирования трудового потенциала существует много объективных препятствий в способах их достижения. Например:

— проблема мотивирования труда, которая является одной из самых острых проблем. К основным причинам, по которым педагоги отказываются работать в сельской школе, относятся низкий уровень заработной платы и отсутствие жилья. Нехватка кадров приводит к тому, что учитель вынужден работать на 1,5 и выше ставки, что существенно сказывается на качестве образовательного процесса. Низкая заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала приводит к кадровому голоду, а следствием этого является увеличение заболеваемости, снижение качества выполняемых работ.

Развитие трудового потенциала сельской школы напрямую зависит и от создания внутришкольной системы повышения квалификации для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогов. В результате чего создаются, передаются и используются знания в качестве ресурса организации. Важная роль здесь отводится управлению и мотивированию, прежде всего квалифицированных работников, которые создают и распространяют знания;

В связи с тем, что трудовой потенциал сельской школы включает в себя разные по возрасту группы работников, каждый из которых, обладает разными потенциальными возможностями и это в основном зависит от стажа работы по специальности и уровня квалификации, трудовой потенциал рассматривать, как постоянную величину нельзя. Поэтому главной задачей становится не только его формирование и обеспечение эффективности, но и его развитие. За счет воздействия на соответствующие источники и факторы трудового потенциала, его квалификационную и личностную составляющие, приобретаются его новая сила и способности. Выносливость, профессионализм, интеллект, способности, отношение к труду, социализация, особенности личности являются важной составляющей для развития трудового потенциала школы.

Таким образом, понятие «трудовой потенциал» (используемый исключительно в российской экономической науке) представляется, как совокупность его составляющих, а также факторов, влияющих на его формирование и развитие. А в условиях модернизации образования, следует принимать во внимание тот факт, что для поддержания высокой конкурентоспособности сельской школы, необходим более глубокий, научный анализ базы трудового потенциала, поиск и создание оптимальных условия для его развития.

Список литературы

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 2001, 412 с.
2. Основы управления персоналом/под ред. Генкина. М.: Высшая школа, 2008, 290 с.
3. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учеб. Пособие. М., 2007. 624с.

-
4. Самыгин, С.И. Управление персоналом / под ред. С.И. Самыгина — Серия «Учебники, учебные пособия». — Ростов н/Д : ФЕНИКС, 2001. — 512 с.
 5. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М., 2003.