

## УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация:* Процесс управления развития карьеры в целом представляет собой сложную, комплексную, многоаспектную деятельность, под стать самому объекту управления – карьере.

*Ключевые слова:* Персонифицированная программа, карьера, повышение квалификации.

Sidorovich S.A.  
Senior educator  
MADOU "DS No. 77 Chelyabinsk"  
Chelyabinsk Russia

## CAREER MANAGEMENT OF PERSONNEL IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

*Abstract:* The process of career development management as a whole is a complex, complex, multidimensional activity, matching the very object of management – career.

*Keywords:* Personalized program, career, professional development.

На сегодняшний день управление персоналом стало уделять серьезное внимание путям продвижения и типам планирования, требующиеся для достижения поставленных целей. Важность изучения карьеры обоснуется тем, что карьера персонала является одним из значимых составляющих эффективного функционирования организации.

Карьера - быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой-либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия.

Профессионализм не просто приходит с опытом, он зависит еще и от много другого: мотивации педагога, содержания работы, интереса к делу, личных способностей. Целенаправленное, правильно организованное обучение играет в становлении профессионала немалую роль.

Для многих людей важны карьерные стимулы, поэтому правильное, персонифицированное планирование и развитие карьеры ключевых сотрудников поможет стабилизировать коллектив.

Чаще всего специалисты выделяют типы карьер по их направленности:

Квалификационная или горизонтальная карьера предполагает, что человек повышает свою квалификацию, приобретает новые знания и навыки работы, но при этом продолжает занимать прежнюю должность, либо перемещается на аналогичный уровень в другое подразделение или переходит в смежную функциональную область деятельности.

К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой должности (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Такой вид карьеры наиболее часто встречается в дошкольной организации.

Статусная или вертикальная карьера предполагает занятие работником должности более высокого уровня, что приводит к повышению его статуса в иерархической структуре организации.

Карьера педагога дошкольной образовательной организации также развивается по двум этим векторам – вертикальному и горизонтальному.

Под горизонтальным направлением понимается профессионально-квалификационное продвижение, которое осуществляется в виде повышения уровня квалификации, профессиональной компетентности; под вертикальным направлением должностное продвижение от старшего

воспитателя, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе и до заведующего дошкольной образовательной организацией.

Удовлетворить потребность педагога в профессиональной самореализации и одновременно решить эти вопросы в интересах самого образовательного учреждения позволяет планирование карьеры.

Составляющие карьеры:

1. Личностная составляющая:

- мотивация самого работника на карьеру, стремление к самореализации через повышение квалификации, которая выражается в желании продвинуться по службе и повысить свое материальное благосостояние.

- социальное признание педагога со стороны профессионального окружения: одобрение как стремления к продвижению, так и используемых для этого средств и методов, высокая оценка престижности и социальной значимости, избранных работником целей профессионального роста.

2. Ценностная составляющая.

- общепринятые социальные ценности: человеческое достоинство, гражданский долг, материальное благополучие, а также определенные ценностные нормы поведения в организации.

- ценность организации, в которой педагог трудится.

3. Производственная составляющая:

- цели и задачи, которые в перспективе будет решать образовательное учреждение.

- требования к качеству работы педагога и руководителей учреждения в дальнейшем.

Таким образом, переход на персонифицированную систему повышения квалификации – это стратегия государственной политики в этом направлении.

Понятие «персонифицированная программа» приобретает новое значение. Речь идёт не так о научной области, сколько о практике, определённом кругу профессиональной деятельности педагогических работников.

Под персонифицированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Таким образом, процесс управления развития карьеры в целом представляет собой сложную, комплексную, многоаспектную деятельность, под стать самому объекту управления – карьере. И хотя в России теория карьеры и карьерного менеджмента не успела оформиться в стройную концепцию, управление карьерой всегда существовало и существует, вопрос только в степени осознанности и научности реализации этого процесса.

Сегодня руководитель не в состоянии единолично решать все возникающие управленческие проблемы, даже непосредственно входящие в круг его служебных обязанностей, поскольку их достаточно много, они разнообразны и специфичны, а его знания, опыт и имеющийся запас времени ограничены. Поэтому, сохраняя за собой выработку стратегии, контроль и общее управление, он делегирует полномочия по решению ряда проблем и сопряжённую с этим ответственность подчиненным, обладающим необходимыми знаниями, опытом, заинтересованностью принять участие в управлении. Делегирование полномочий по управлению реализацией персонифицированных программ повышения

квалификации осуществляется на основании должностных инструкций заместителей заведующего, куда вносятся положения об управлении реализацией персонифицированных программ. Заместитель заведующего, курирующий вопросы реализации персонифицированных программ оказывает помощь (консультирует) в разработке персонифицированных программ с учетом выявленных в ходе мониторинга затруднений, проблем и продвижений педагогов с целью осуществления лично-ориентированной методической поддержки педагога; отвечает за содержательную часть персонифицированной программы в части внутриорганизационной системы повышения квалификации, выполнение персонифицированных программ, качество их реализации, курирует участие педагогов во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой; обеспечивает методическую поддержку и сопровождение реализации программы.

В рамках реализации персонифицированных программ показателем качества может выступить индивидуальная профессиональная карьера педагога, которая обеспечивает не только качество, но и, в целом, мобильность профессионалу и образовательным услугам, предоставляемых учреждением.

Идея профессионального роста и работа учреждения в режиме развития позволяет внести в практику управления эффективность и результативность работы. Опыт по выстраиванию карьерного роста педагогов показывает, что работа эта достаточно успешна и эффективна и способствует построению успешной карьеры наших сотрудников, что отражается в таких результатах, как рост зрелости и сплоченности сообщества образовательного учреждения, рост профессиональной компетентности педагогов, обогащение материальной базы образовательного учреждения и работа учреждения в режиме развития.

Управление карьерой играет большую роль, как для педагогов, так и в целом для организации.

Успешная карьера имеет первостепенное влияние на удовлетворенность педагога не только профессиональными успехами, но и жизнью в целом. В конечном счете, карьера выступает своеобразным подтверждением успешности трудовой жизни человека, структурируя его трудовой опыт и представляя его не просто выполнением своих должностных обязанностей, а целенаправленным развитием в последовательности определенных шагов и ступеней.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Аверин, А. Н. Профессиональная подготовка кадров / А. Н. Аверин. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 120 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум / Т. Ю. Базаров. - М.: Юнити-Дана, 2009. - 240 с.
3. Основы управления персоналом. Учебник/ Под ред. Б. М. Генкина./ М.: Высшая школа, 1996