

Еще одна крайне важная проблема – отработка необходимых профессиональных навыков, а это требует помимо всего прочего наличия специализированной лаборатории в колледже.

И, наконец, организация зарубежной практики ставит задачу разработки индивидуального графика обучения для студентов, которые намерены ее проходить, поскольку работа в отеле имеет сезонный характер, и студентам придется уехать на 4–5 месяцев. Колледж должен предоставить таким учащимся возможность досрочной сдачи сессии, а значит, освоения программы соответствующего семестра в сжатые сроки. Возможно, если речь пойдет о преддипломной практике за рубежом, необходимо будет решать с Министерством образования вопросы об изменении сроков обучения и разрешении провести выпускной квалификационный экзамен для отдельных студентов в октябре, по их возвращении с практики.

Однако решение всех этих задач как раз и сможет изменить атмосферу в студенческой среде, повысить мотивацию учащихся к учению, довести качество подготовки выпускников до международного уровня, обеспечить им высокую конкурентоспособность на рынке труда – а в итоге превратить наш город в город высокой профессиональной культуры.

*К. А. Калиева*

#### СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Переход ОУ к автономии связан с изменением всей системы управления, которое ориентировано на мотивацию. Образовательное учреждение в рыночных условиях будет эффективно работать, если оно начнет учиться у рынка. Такие его элементы, как маркетинговая деятельность и маркетинговые исследования, стратегическое управление и позиционирование, педагогический коллектив как единая команда, ориентация на индивидуальные запросы заказчиков образовательных услуг, прежде всего родителей и обучающихся – все это предполагает свободную ориентацию работников образования в условиях перехода учреждения в статус автономии. Управленческая деятельность в учреждении, ориентированная на движение личности человека на первый план, имеет свою специфику, ее осуществляют не только руководитель ОУ и его заместители, но и педагоги, обучающиеся и их родители как субъекты образовательного процесса. Учет этой специфики и позволит образовательному учреждению успешно развиваться.

Объектом управления в системе современного менеджмента становится организация и процесс управления как явление, связанное с потребностями и целями персонала.

Управление – вид человеческой деятельности, представляющий со-

бой целенаправленное воздействие на людей, активизирующее их совместную деятельность [1].

Главная задача управления – это эффективное использование работника, обладающего знаниями, опытом, личными качествами и свойствами, а также информацией и производительной силой.

Управление персоналом призвано обеспечить эффективное взаимодействие человека и организации.

Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Все системы управления персоналом обладают рядом общих свойств: они являются первым слоем управления любой организации, так как именно люди, объединённые общими целями, и составляют эту организацию; управление персоналом присутствует во всех функциональных сферах деятельности – в производстве, маркетинге, финансовой сфере, инновационной сфере; главные цели системы управления персоналом совпадают с целями организации; системы имеют общие черты, свойственные коллективам людей – потребность в общении, возможность возникновения конфликтов; они содержат примерно одинаковые по функциональному составу элементы [2].

Образовательная система, управление которой ограничивается только командно-административными методами, не может обеспечить свое саморазвитие. К сожалению, у многих педагогов отсутствует готовность к самостоятельному рассмотрению своих проблем, которые можно и необходимо решать своими собственными средствами. Ведь образовательная услуга сегодня является рыночной категорией, которая создается, продвигается и реализуется педагогом. Однако на сегодня у педагогов не сформированы компетенции в области маркетинга, позволяющие им целенаправленно работать над своим педагогическим имиджем, взаимодействовать с родителями и обучающимися с целью организации образовательного процесса на основе менеджмента знаний. Поэтому особое внимание в образовательном учреждении следует уделять кадровой политике персонала.

Кадровая политика организации – это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы работы с персоналом, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы. Кадровая политика призвана расширять возможности организации, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в обозримом будущем [3].

С точки зрения администрации, целью кадровой политики является создание сплоченного, ответственного и высококвалифицированного персонала образовательного учреждения.

С точки зрения педагогов, кадровая политика должна создавать не

только благоприятные условия труда, дающие удовлетворение от работы, обеспечивать возможность продвижения по службе, но и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому основная задача эффективной кадровой политики в образовательном учреждении состоит том, чтобы учитывать в повседневной работе интересы работников всех категорий и социальных групп коллектива [4].

Выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица являются необходимыми условиями для управления персоналом на основе мотивации. Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия [5].

В управлении персоналом руководителю необходимо выбрать тот инструмент, который даст возможность ему реализовать стратегию опережающего развития кадровой политики в учреждении.

Важным показателем эффективного управления образовательным учреждением является стабильность педагогического и студенческого коллектива. Сегодня руководителю образовательного учреждения необходимо находить пути решения кадровой проблемы, создавая собственную систему корпоративных стимулов и льгот, заботиться о морально-психологической стабильности коллектива, так как человек – это не только затраты, но и фактор доходов, повышения производительности труда, повышения качества принимаемых решений, поэтому современный менеджер относится к своим сотрудникам как к ценному ресурсу.

Отличие подхода «человеческие ресурсы» от предшествовавшего подхода «человеческие отношения» заключается в положении об экономической целесообразности капиталовложений в человека (работника организации); поддержание его в трудоспособном состоянии, постоянном тренинге работников, создании условий для полного раскрытия его возможностей и способностей, заложенных в личности. В концепции «человеческие отношения» упор делается на создание оптимальных условий труда работника [6].

Таким образом, управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации, а ключевой составляющей успешного функционирования образовательного учреждения является совершенствование системы управления кадрами.

#### Список литературы

1. Толковый словарь по управлению / под ред. С. Н. Петрова. М.: Экзамен, 2005. 389 с.
2. Бовыкин В. И. Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов. М.: Экономика, 2010. 352 с.

3. Основы менеджмента / Под ред. Д. Д. Вачугова, Т. Е. Березина. М.: Высшая школа, 2006. с. 89–90.
4. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 2007. 215 с.
5. Максимцов М. М. Менеджмент: учебное пособие. 2-е изд. перераб. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 167 с.
6. Зайцева О.А., Радугин А.А. Основы менеджмента. М.: Финансы и статистика, 2005. С. 116.

*О. И. Кобелев*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ – ЛУЧШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

ГБОУ СПО «Уфимский автотранспортный колледж» готовит достойные кадры для предприятий автотранспорта и дорожного хозяйства Башкортостана и России с 1930 года.

За годы работы в Уфимском автотранспортном колледже подготовлено около 57 тысяч специалистов по специальностям – «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Организация перевозок и управление движением на транспорте (автомобильном)».

В 2009–2012 гг. колледж награжден Золотой медалью «Европейское качество» в номинации «100 лучших ССУЗов России», а директору УАТК Кобелеву О.И. вручен Почетный знак и присвоено звание «Директор года – 2009–2012» среди средних специальных учебных заведений Российской Федерации. В 2010 году колледж получил Диплом лауреата конкурса «Лучшие колледжи Приволжского Федерального Округа». В 2011 году колледж включен в национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России». Диплом Лауреата Главной всероссийской премии «Финансово-экономический олимп – 2012».

В колледже внедрена система менеджмента качества. Наличие сертификата делает учебное заведение привлекательным для работодателей и абитуриентов. Его получение – доказательство высокого качества предоставляемых образовательных услуг.

На площади 3,5 га расположены четыре учебно-лабораторных корпуса, в которых разместились 58 оснащенных учебных кабинетов, 18 лабораторий, библиотека с фондом учебной литературы более 81 тыс. экземпляров книг, спортивный комплекс, столовая, два общежития, здравпункт, учебный гараж. В последние годы были открыты лаборатории: учебных практик по эксплуатации автотранспорта, автоматизированного проектирования автодорог, изучения иномарок. Кабинет ПДД оснащён тренажёрами, имитирующими процесс управления автомобилем, существенно облегчающим подготовку будущих водителей к сдаче экзаменов в ГИБДД, обновлен учебно-транспортный парк.